

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي بالأغواط  
كلية العلوم الإجتماعية  
قسم علم الاجتماع والديمغرافيا



الموضوع :

المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بأداءهم الوظيفي من  
وجهة نظر الأساتذة والطلبة  
دراسة ميدانية بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

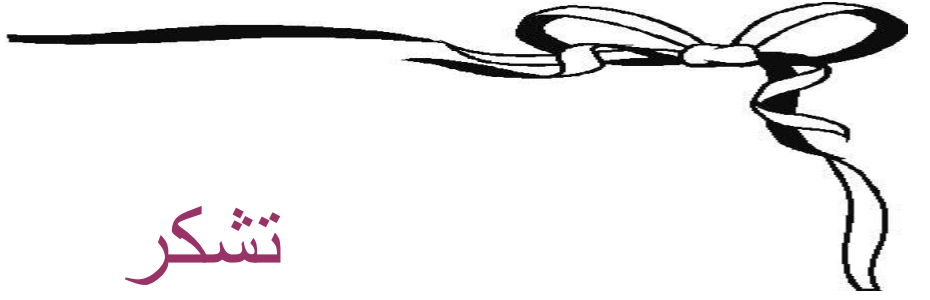
إشراف الدكتور

- جوزة عبد الله

إعداد الطالبة :

- سريو فاطمة

السنة الجامعية: 2018/2019



## تشكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وبعد فإني أشكر الله عز وجل على فضله وعطائه وتوفيقه لي لإتمام هذا البحث المتواضع كما أخص بالشكر للوالدين الكريمين الذين شجعوني ودعموني على الاستمرار في طلب العلم والنجاح كما أتقدم بجزيل الشكر.

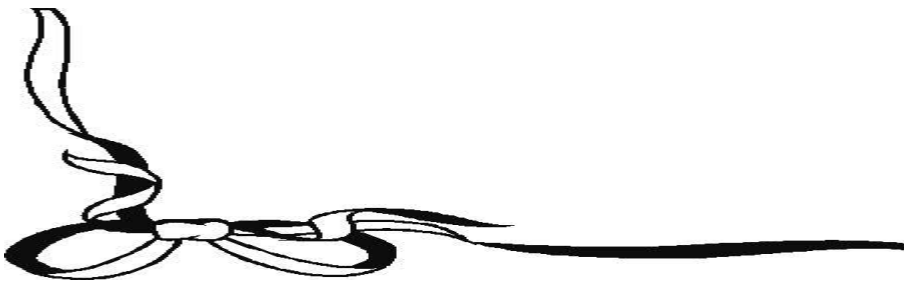
إلى من كان سببا في التحاقني بقسم علم اجتماع واطح بالشكر الاستاذ المشرف "جوزة عبد الله"

إلى كل أساتذة قسم علم اجتماع.

إلى كل من ساعد في انجاز هذا البحث سواء من قريب أو بعيد كل الشكر والتقدير.

وأخيرا اللهم إني أشهدك بأني بذلت ما يسرت لي من جهد فإن كنت قد وفقت فمن عندك وإن أخطأت أو قصرت فمن عندي، اللهم اجعل عملي هذا مقبولا مبتغيا فيه وجهك الكريم

فاطمة سريو



## إهداء

أهدي هذا العمل

إلى النبي حبلتني وهنأ على ومن، إلى ينبوع الذي لا يمل من العطاء إلى  
من حاكته سعادتني بخيوط منسوجة من قلبها ووفرت لي شروط الراحة  
التامة

أمي العزيزة أطال الله في عمرها حفظها الله.

إلى عيين الوفاء وعنوان الروح، وعمري في دنياي، إلى من احترق تحت  
حر الشمس وتلطبت عروقه تحت الجليد

إلى أبي الكريم أطال الله في عمره حفظه الله.

إلى من أرى التفاعل بأعينهم والسعادة في ضيقتهم ولا معنى الحياة  
بدونهم وهم ملاذي وملجئ. إلى من تذوقته معهم أجمل الحظرات

إلى كل الأساتذة، إلى كل الأصدقاء

إلى من أحبوني وأحببتهم، عرفوني ولم أعرفهم

بالإضافة إلى الأستاذ جورة عبد الله حفظه الله

وإلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم هذه الورقة

فاطمة



## الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة المسؤولية الإجتماعية من قبل أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة و الطلبة بجامعة عمار تليجي بالأغواط . و لتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، و تم إستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات والذي شمل ثلاث محاور تضمنت 23 سؤال بحيث يغطي متغيرات الدراسة ، وتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس و الطلبة التابعين للكليات الأربعة الآتية كلية العلوم الإقتصادية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، كلية التكنولوجيا ، كلية الحضارة والعلوم الإنسانية ، و قد بلغ عدد أفراد هذا المجتمع 430 عضو هيئة التدريس ، و فيما مايخص عدد الطلبة فاق 4000 طالب ، وتم أخذ نسبة 12 % من أعضاء هيئة التدريس ، بينما الطلبة تم أخذ 20 مفردة من كل كلية حتى تكون ممثلة لمجتمع البحث ، و بإستخدام أسلوب العينة العشوائية الحصصية تم توزيع 56 إستبيان على عينة الدراسة من الأساتذة وقد تم إسترجاع 46 إستبيان بنسبة 88% ، وتوزيع 80 إستبيان على عينة الدراسة من طلبة و إسترجاع 80 إستبيان بنسبة 100%.

و تم إستخدام الجداول البسيطة والمركبة لتبويب وتحليل بيانات الدراسة .

و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

ان درجة شعور أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية الإجتماعية، ودرجة تأثير ذلك على كمية ونوعية أدائهم الوظيفي من خلال وجهات نظرهم و نظر طلبتهم جاءت على النحو الآتي:

• مستوى هذا الشعور يتراوح بين المستوى الضعيف و المتوسط لدى أغلبية الأساتذة من وجهة نظر زملائهم.

• درجة تأثير ذلك المستوى من الشعور من المسؤولية على أدائهم الوظيفي من وجهة نظره وزملائه جاء كذلك عند المستوى المتوسط و الضعيف.

## Summary

This study aimed to identify the reality of social responsibility of faculty members and their relation to their performance from the point of view of professors and students at Ammar Thaliji University in Laghouat.

In order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used. The questionnaire was used as a data collection tool, which included three axes, including 23 questions, covering the study variables. The research community consists of faculty members and students belonging to the following four faculties: Faculty of Economic Sciences, Faculty of Law and Political Science , Faculty of Technology, Faculty of Civilization and Humanities. The number of members of this society is 430 faculty members. In addition, the number of students exceeds 4000 students. 12% of faculty members were taken, while 20 students were taken from college to be represented For the research community, and b The use of random sampling method was distributed 56 questionnaires on the study sample of the teachers. Forty-six questionnaires were retrieved by 88%, 80 samples were distributed to the sample of students and 80 were returned by 100%.

Simple and complex tables were used to tabulate and analyze the study data.

The study reached a number of results:

The degree of the faculty members' sense of social responsibility, and the degree of their impact on the quantity and quality of their performance through their views and the view of their students shows us the following:

- The level of this feeling varies between the weak and average level of the majority of professors from the perspective of their colleagues.
- The degree of impact of that level of feeling of responsibility for his job performance from his point of view and colleagues was also at the medium and weak level.

الصفحة	العنوان
	شكر
	الاهداء
	الملخص
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
<b>الفصل الأول: المدخل المنهجي</b>	
	مقدمة
02	
03	1- الاشكالية
03	1-1 التساؤل الرئيسي
03	1-2 الاسئلة الفرعية
03	2- فرضيات الدراسة
03	1-2 الفرضية العامة
04	2-2 الفرضيات الفرعية
04	3- أسباب اختيار الدراسة
04	4- أهداف و أهمية الدراسة
04	1-4 اهداف الدراسة
05	2-4 اهمية الدراسة
05	5- تحديد مفاهيم الدراسة
05	1-5 المسؤولية
06	2-5 المسؤولية الاجتماعية
06	3-5 الأداء

07	4-5 الأداء الوظيفي
08	5-5 عضو هيئة التدريس
08	6-5 الجامعة
09	7-5 الطالب الجامعي
10	6- منهج الدراسة
10	7- عينة الدراسة
11	8- تقنية الدراسة (أدوات الدراسة)
11	1-8 الإستبيان
12	2-8 المقابلة
12	9- حدود الدراسة
12	1-9 الحدود المكانية
12	2-9 الحدود البشرية
12	3-9 الحدود الزمانية
13	10- المقاربة السسيولوجية للموضوع
13	10-1 المقاربة السسيولوجية لمتغير المسؤولية الاجتماعية
15	10-2 المقاربة السسيولوجية لمتغير الأداء الوظيفي
16	11- تصميم البحث
<b>الفصل الثاني: الدراسات السابقة</b>	
19	تمهيد
20	1- الدراسات الخاصة بمتغير الدراسة الأول المسؤولية الاجتماعية
28	2- الدراسات الخاصة بمتغير الدراسة الثاني الأداء الوظيفي
34	3- التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الأول لدراستنا
37	4- التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الأول لدراستنا
41	5- درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا

الفصل الثالث: المسؤولية الاجتماعية

43	تمهيد
44	1- ماهية المسؤولية الاجتماعية
44	1-1 تعريف المسؤولية الاجتماعية
45	2-1 تعريف الهيئات الدولية للمسؤولية الاجتماعية
45	3-1 تعريفات بعض الباحثين والمفكرين
47	2- نشأة المسؤولية الاجتماعية
50	3- محفزات تطبيق المسؤولية الاجتماعية
50	1-3 فوائد تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية
51	2-3 المسؤولية الاجتماعية بين مؤيد ومعارض
53	4- مبادئ المسؤولية الاجتماعية، ابعادها ومجالاتها
53	1-4 مبادئ المسؤولية الاجتماعية
54	2-4 أبعاد المسؤولية الاجتماعية
57	3-4 مجالات المسؤولية الاجتماعية
59	5- عوامل نجاح المسؤولية الاجتماعية
60	6- المعايير المعتمدة لقياس المسؤولية الاجتماعية
60	1-6 مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة
60	2-6 مؤشر الأداء الاجتماعي لحماية البيئة
61	3-6 مؤشر الأداء الاجتماعي للمجتمع
61	4-6 مؤشر الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج
61	7- المسؤولية الاجتماعية للجامعات
61	1-7 التعريف بالمسؤولية الاجتماعية للجامعات

62	2-7 ابعاد المسؤولية المجتمعية للجامعات
63	3-7 مجالات المسؤولية الاجتماعية للجامعات
64	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: ماهية الاداء الوظيفي	
66	تمهيد
67	1- مفهوم الأداء الوظيفي
68	1-1 تعريف الأداء
69	2- عناصر الأداء الوظيفي
69	1-2 المقدرة على العمل
70	2-2 الرغبة في العمل
70	3- أهمية الأداء
71	4- معايير ومحددات الأداء الوظيفي
71	1-4 معايير الأداء الوظيفي
73	2-4 محددات الأداء في المؤسسة
74	5- أنواع الأداء
74	1-5 الأداء الكلي
74	2-5 الأداء الجزئي
74	6- خطوات تحديد معدلات الأداء الوظيفي وخصائصه
74	1-6 خطوات تحديد معدلات الأداء الوظيفي
75	2-6 خصائص معدلات الأداء الوظيفي
75	7- العوامل المؤثرة في الأداء
76	1-7 الإشراف

76	2-7 الحوافز
76	3-7 الظروف الفيزيقية
77	8-أبعاد الأداء الوظيفي
77	1-8 كمية الجهد المبذول
77	2-8 الجهد المبذول
77	3-8 نمط الأداء
77	9-الاداء الوظيفي لهيئة التدريس
79	10- المسؤولية الإجتماعية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لهيئة أعضاء التدريس
82	خلاصة فصل
الفصل الخامس: الدراسة الميدانية	
84	تمهيد
85	1- تحديد المجال العام للدراسة
85	1-1 تحديد المجال المكاني للدراسة
87	2-1 تحديد المجال البشري للدراسة
88	3-1 الاجراءات المنهجيه لدراسة
92	2- الإجراءات التطبيقية للدراسة
92	1-2 فترة توزيع الاستبيان حسب كل كلية
92	2-2 فترة استرجاع الاستبيان حسب كل كلية
94	3- تفرغ وتحليل بيانات الدراسة
94	1-3 تفرغ وتحليل بيانات الدراسة الخاصة بالمحور الاول المتعلق بالبيانات الشخصية
97	2-3 تفرغ وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الثاني:الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء

	هيئة التدريس
121	3-3 تفرغ و تحليل بيانات الدراسة الخاصة بالمحور الثالث :الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و إرتباطه بدرجة الشعور بالمسؤولية الإجتماعية
133	4- نتائج الدراسة
133	1-4 المحور الثاني الشعور بالمسؤولية لدى اعضاء هيئة التدريس
135	2-4 المحور الثالث الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وارتباطه بدرجة الشعور بالمسؤولية
136	5- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة
139	خلاصة الفصل
141	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
47	المسؤولية الاجتماعية والنموذجين الاقتصادي والاجتماعي	1
56	أبعاد المسؤولية الاجتماعية والعناصر الرئيسية والفرعية	2
88	يوضح أفراد عينة الدراسة من الأساتذة في كليات جامعة عمار ثليجي بالأغواط	3
93	يمثل عدد الاستبيان الموزع والمسترجع حسب كل كلية	4
94	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	5
94	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	6
94	يوضح توزيع العينة حسب المركز الوظيفي	7
95	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	8
96	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	9
96	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي)	10
97	يبين درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل المنظمة الجامعية: تبعا لمتغير الجنس	11
99	يبين وجهة نظر الطلبة على إختلاف تخصصاتهم الدراسية حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة	1-11
100	يبين درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة ودرجة مساهمتها في دعم رسالة الجامعة تبعا لمتغير الخبرة المهنية	12
101	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة مساهمة مسألة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم في دعم رسالة الجامعة	1-12
101	يبين درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة ودرجة مساهمتها في سد حاجات الطلبة من حيث كم ونوع المعرفة تبعا لمتغير الخبرة المهنية	13
103	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة ودرجة مساهمتها في سد حاجاتهم من حيث كم ونوع المعرفة	1-13
103	يبين درجة إلتزام الأساتذة بالقيام بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة ببناء	14

قائمة الجداول

	على الكفاءة في الأداء تبعا لمتغير المؤهل العلمي	
105	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على أساس الكفاءة في الأداء	1-14
105	يبين درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين المنظمة الجامعية تبعا لمتغير الخبرة المهنية	15
106	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين المنظمة الجامعية	1-15
107	يبين درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين الطلبة تبعا لمتغير المركز الوظيفي	16
108	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين الطلبة	1-16
108	يبين درجة ونوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعض البعض تبعا لمتغير الخبرة المهنية	17
110	يبين وجهة نظر الطلبة حول نوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعض البعض	1-17
110	يبين درجة و نوعية العلاقات و درجة مساهمتها في حل المشاكل التي قد تعترض الأساتذة أثناء ممارستهم لمختلف مهامهم تبعا لمتغير المركز الوظيفي	18
111	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و نوعية العلاقات بين الأساتذة و درجة مساهمتها في حل المشاكل التي قد تعترض ممارسة مختلف مهامهم	1-18
112	يبين درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في إيجاد شعور بالانتماء بين أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير المركز الوظيفي	19
113	يبين وجهة نظر الطلبة حول نوعية العلاقات بين الأساتذة و مساهمتها في إيجاد شعور بالانتماء بينهم	1-19
113	يبين درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في زيادة التكافل الاجتماعي والمهني بين أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير المركز الوظيفي	20
114	يوضح وجهة نظر الطلبة حول مسألة العلاقات ومساهمتها في زيادة التكافل الاجتماعي والمهني بين أعضاء هيئة التدريس	1-20
114	يبين درجة ونوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحقيق نوع من	21

قائمة الجداول

	الاستقرار الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المركز الوظيفي	
115	يوضح وجهة نظر الطلبة حول نوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس	1-21
115	يبين درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة والطلبة تبعاً لمتغير المركز الوظيفي	22
116	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة و الطلبة	1-22
117	يبين درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية	23
118	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة	1-23
118	يبين درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في تحسين العملية التعليمية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية	24
119	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة ونوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحسين العملية التعليمية	1-24
120	يبين درجة ونوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعض البعض و درجة مساهمتها في تحسين سمعة المنظمة الجامعية تبعاً للخبرة المهنية	25
121	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و نوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض و درجة مساهمتها في تحسين سمعة المنظمة الجامعية	1-25
121	يبين درجة و مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة من وجهة نظر الأساتذة تبعاً لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي).	26
122	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة	1-26
123	يبين درجة و نوع المستوى التعليمي الحاصل الآن داخل الجامعة و تأثيره بمستوى الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي )	27
124	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و نوع المستوى التعليمي الحاصل داخل الجامعة و تأثيره بمستوى الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس	1-27
124	يبين درجة التزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم الأهداف العامة من خلال	28

قائمة الجداول

	تقديم خدمة تستجيب لطموحات الطلبة تبعا لمتغير الكلية ( التخصص العلمي )	
125	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم الأهداف العامة من خلال تقديم خدمة تستجيب لطموحاتهم	1-28
126	يبين درجة التزم أعضاء هيئة التدريس على أداء واجباتهم في إطار احترام حقوق الآخرين (الطلبة والمنظمة ) تبعا لمتغير الكلية	29
127	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على أداء واجباتهم في إطار إلتزام حقوق الآخرين ( الطلبة والمنظمة )	1-29
127	يبين درجة الإلتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة والمنظمة تبعا لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي)	30
128	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية	1-30
128	يبين درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال فساد في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة و المنظمة تبعا لمتغير الكلية ( التخصص العلمي )	31
129	يبين وجهة نظر الطلبة حول إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال الفساد	1-31
130	يبين درجة الإلتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد وأخلاقيات المنظمة في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة والمنظمة تبعا لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي )	32
131	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد وأخلاقيات المنظمة	1-32
131	يبين درجة الإلتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس على سعيهم إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافئ الفرص بين الطلبة تبعا لمتغير الكلية ( التخصص العلمي )	33
132	يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافئ الفرص	1-33

## قائمة الاشكال

---

### قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
53	الأداء الاقتصادي والاداء الاجتماعي للأعمال	01
55	هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية	02

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملاحق
01	الاستبيان
02	استمارة المقابلة
03	التعداد الحقيقي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
04	التعداد الحقيقي حسب الرتب لكلية الحقوق والعلوم السياسية
05	قائمة الاساتذة لكلية العلوم الانسانية والحضارة حسب القسم والرتبة
06	قائمة الاساتذة لكلية التكنولوجيا حسب القسم والرتب
07	احصاءات الطلبة لكلية العلوم الاقتصادية
08	احصاءات الطلبة لكلية الحقوق والعلوم السياسية
09	احصاءات الطلبة لكلية العلوم الانسانية
10	احصاءات الطلبة لكلية التكنولوجيا

## مقدمة:

مع التطور العلمي والتكنولوجي وانتقال المجتمعات من عصر قديم الى عصر المعرفة ازدادت أهمية الأعمال في هذه المجتمعات بشكل كبير و أصبح دورها فاعلا على مختلف المستويات وأخذت الأمم والشعوب تتبارى بمخترعاتها ومكتشفاتها ومدى قوة منظمات الأعمال فيها، وهذا الأمر يتطلب وضع فلسفة وآليات عمل منظمات الأعمال ضمن اطار أخلاقي واجتماعي رابط لمكونات الأمة ويمثلها في المنافسة العالمية.

وفي السنوات الأخيرة زاد الاهتمام بالحقول العلمية التي ترتبط بالأعمال وعلاقتها بالمجتمع وتبنيها لمسؤوليات اجتماعية وأخلاقية وكثرت البحوث التي تدرس في الجامعات تحت مسميات مختلفة وتحت مظلة موضوع المسؤولية الاجتماعية.

وفي عالمنا العربي يبدو أن هناك نقصا كبيرا في هذا الجانب سواء على صعيد البحوث والكتب أو على صعيد التدريس ذات علاقة بهذا الموضوع من جانب، ومن جانب آخر بدأت بوادر الاهتمام بهذا الموضوع. إن المسؤولية الاجتماعية الوحيدة التي تقع على عاتق المسؤولين التنفيذيين في المؤسسات هي زيادة ما تحققه من دخل الى أقصى حد ممكن وما يتكون من ثروة لدى حملة أسهمها الآن، وأصبحت المنظمات المعاصرة هي التي تؤمن بالإصلاح الاجتماعي وهي التي تدرك تماما أنه لا يجب أن تصب كل إهتمامها على زيادة أرباحها بل يجب ان تساهم في تحقيق المصلحة العامة.

ومع ذلك فقد كانت هناك بعض مظاهر التحول والتغير التي تعرفها المؤسسات على مختلف المجالات التي أثرت بشكل مباشر في الأداء الوظيفي للأفراد التابعين لها وعلى قدراتهم وامكانياتهم وما لا شك فيه أن الأداء الوظيفي هو مؤشر حصيلة الجهود البشرية من خلال مدى مساهمته في تحقيق أهداف المؤسسات التي ينتمون لها، والتي في ضوءها يمكن أن يحدد التزاماتهم وواجباتهم بوحى من المسؤولية الاجتماعية التي يستشعرونها .

حيث تتركز المهام الأساسية للجامعات انطلاقا من كونها مؤسسات تعليمية تربوية متخصصة في اعداد الكوادر المؤهلة واعداد البحوث العلمية التي تطلبها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي في المجتمع وتطويره لذلك فإن دورها يتسم من خلال مسؤولياتها في قيادة النهضة العلمية ،وتوسيع آفاق المعرفة ونشرها والتصدي للمشكلات والتحديات الآنية التي تواجه المجتمع فضلا عن التنبؤ بالتحديات المستقبلية.

وفي فهم هذه المهام الكبيرة للجامعات يبرز دور التدريسي الجامعي على أنه ركيزة من ركائز الجامعة وقاعدة من قواعد بنائها نتيجة للدور الكبير الذي يلعبه في التأثير في شخصيات الطلبة وتكوينهم

العلمي ولم يعد دوره مجرد نقل المعرفة فقط، بل مساهمته العملية في وضع وتطوير المعرفة من خلال الاكتشافات العلمية والابداعات الفكرية في شتى حقولها التي لا خلاف على أهمية دورها في اثراء المعرفة الانسانية وتطويرها، وفي معالجة مشكلات المجتمع المختلفة.

ويعد الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إحدى التوجهات المعاصرة التي تلجأ اليها المؤسسات الجامعية بهدف دعم الأداء الوظيفي وتحسين صورتها وبناء علاقات قوية مع جميع الأطراف الفاعلين في الجامعة ما بين هيئة التدريس والاداريين و الطلبة.

## 1- الاشكالية:

### 1-1 التساؤل الرئيسي:

ومن خلال ما سبق نطرح الاشكالية التالية :

يتأثر الأداء الوظيفي للأستاذ كما ونوعا بدرجة وعيه بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقه من قبل المنظمة الجامعية من جهة ومن جهة اخرى درجة ممارسته الصحيحة لها في ميدان العمل ؟ فما هي درجة وعي الأستاذ الجامعي الجزائري بنوعية المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقه؟ وما درجة نجاحه في تطبيقها ميدانيا ودرجة رضاه ورضى الطلبة عليها؟

### 1-2 الاسئلة الفرعية

وينطوي ضمن هذا الأشكال أسئلة فرعية تتمثل في :

- ما طبيعة المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس في الجامعة الجزائرية من وجهة الأستاذ والطالب؟
- ماهي أهم أبعاد المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس ؟
- ما تأثير ممارسة المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس في تحقيق الأداء الوظيفي الفعال لهم من وجهة نظر الأستاذ والطالب؟

## 2- فرضيات الدراسة:

### 1-2 الفرضية العامة :

يساهم الوعي الصحيح بالمسؤولية الاجتماعية من قبل هيئة التدريس كما هو مطلوب منهم داخل المنظمة الجامعية التي ينتمون لها في تفعيل دورهم الوظيفي بما يخدم المصلحة الخاصة لهم ( تطوير ذواتهم على كافة الأصعدة ) ويخدم المصلحة العامة للجامعة ( تحقيق أهدافها بميزة تنافسية) قياسا لمنظمات جامعية مماثلة لها في الوجود.

**2-2 الفرضيات الفرعية:**

. تمارس هيئة التدريس نوع خاص من المسؤولية الاجتماعية تجاه مختلف الأطراف التي ترتبط بهم داخل الحرم الجامعي.

. للمسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس داخل الجامعة أبعاد دالة عليها تتمثل في (التزام مشاركة ، اهتمام ، تعاون ، انتماء...الخ).

. للمسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس داخل الجامعة تأثير على أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم بالعموم ومن وجهة نظر الطلبة بالخصوص.

**3- أسباب اختيار الدراسة :**

يمكن أن نلخص أسباب اختيار الموضوع في النقاط التالية:

- حداثة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الجزائرية بالعموم وعلى الخصوص المؤسسات الجامعية.
- الاتجاه المتزايدة للمؤسسات الكبرى نحو تبني فكرة المسؤولية الاجتماعية.
- توفر الرغبة والاهتمام الشخصي لدراسة الموضوع.
- الرغبة الشخصية في التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس وأثرها على الأداء الوظيفي لهم في الجامعة الجزائرية.
- نوع التخصص العلمي الذي ندرس فيه والذي له علاقة مباشرة بموضوعنا.
- الأهمية الكبرى للمسؤولية الاجتماعية ومساهمتها في الرقي بالمؤسسة الجامعية عند تطبيقها.

**4- أهداف و أهمية الدراسة :****1-4 اهداف الدراسة**

نسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف منها:

- محاولة التأكد من صحة الفرضيات.
- الوقوف على درجة وعي هيئة التدريس بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقها اتجاه الجامعة.
- التعرف على الفروق الفردية والوعي بالمسؤولية الاجتماعية تبعا لمتغير لجنس السن، التخصص الدرجة العلمية.
- الوقوف على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تبعا لمؤشر المسؤولية الاجتماعية.

- ايجاد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من جهة نظر الطلبة.

#### 2-4 أهمية الدراسة

من جملة الأهداف المذكورة تبرز أهمية البحث والتي نوجزها فيما يلي :

- إلقاء الضوء على جانب مهم في حياة أعضاء هيئة التدريس من خلال التعرف على درجة وعيهم بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقهم من قبل المنظمة الجامعية و أثرها على أدائهم الوظيفي.

- التعرف على واقع المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية و خاصة في جامعة عمار تليجي بالأغواط.

تشكل هذه الدراسة حافزا لأعضاء هيئة التدريس لتعرف على مدى ممارستهم للمسؤولية الاجتماعية ودرجة نجاحهم في تطبيقها ميدانيا.

#### 5- تحديد مفاهيم الدراسة:

##### 1-5 المسؤولية:

أ- المسؤولية لغة :لها اشتقاقات من سأل، يسأل، سؤال ويأخذ ثلاث أطراف السائل والمسؤول وموضوع المسألة.

(زايد، 2001، ص9)

ب-المسؤولية اصطلاحا :

- تعرف المسؤولية على أنها حالة يكون فيها الانسان صالحًا للمؤاخذة على اعماله وملزما بتبعاتها المختلفة.

( الصرفي، 2007، ص20)

- وتعرف كذلك المسؤولية على أنها المقدرة على أن يلزم الإنسان نفسه أولا و القدرة على أن يفي بعد ذلك بالتزامه بواسطة جهوده الخاصة.

( العالي، 1980، ص15)

- وتعرف كذلك المسؤولية على انها تحمل الشخص نتيجة التزاماته وقراراته وخياراته العلمية من الناحية الايجابية والسلبية وأمام الله في الدرجة الاولى وأمام نفسه في درجة الثانية وأمام المجتمع في الدرجة الثالثة.

( البكري، 2001، ص9 )

#### ج- التعريف الاجرائي للمسؤولية:

هي أن يلتزم الإنسان بقراراته عمله و يفي بوعده ويتحمل نتيجة أفعاله.

## 2-5 المسؤولية الاجتماعية

### أ- اصطلاحا:

- مجموعة استجابات الفرد الدالة على إهتمامه بالجماعة التي ينتمي إليها وفهمه لمشكلاتها والمشاركة في حلها . (عثمان ،1922،ص12)
- المسؤولية الاجتماعية تعني ضمانا أو تكاملا أو اصلاحا للضرر الواقع على الآخرين وما يترتب عليه من الضرر وتكون المسؤولية الاجتماعية على مستوى المجتمع. (زايدن،1979 ، ص22)
- المسؤولية الاجتماعية هي الميل لأبداء المساعدة للآخرين من غير انتظار الحصول على أية منافع شخصية.
- المسؤولية الاجتماعية هي التزام الفرد بمضمون القيم والمعايير الاجتماعية التزاما ذاتيا وفعليا والاحجام عن كل ما يؤدي الى خرقها وتمزيقها في اي مجال من مجالات العلاقات الاجتماعية المختلفة. (الدليمي،1989 ، ص16 )
- المسؤولية الاجتماعية هي الالتزام الذاتي والفعلي للفرد اتجاه الجماعة وما ينطوي عليه من اهتمام بها ومحاولة فهم مشكلاتها و المشاركة معها في انجاز عمل ما ،مع الاحساس بحاجات الجماعة أو الجماعات التي ينتمي اليها. ( الجبور،1927 ، ص29 )

### ب-التعريف الاجرائي للمسؤولية الاجتماعية:

- المسؤولية الاجتماعية هي الالتزام الأخلاقي والتصرف المسؤول من خلال الدور الذي تقوم به هيئة التدريس من أجل تحقيق الأداء الجيد لأعضائها وتحسين صورتهم أمام مختلف الأطراف التي يرتبطون بها بالخصوص الطلبة.

## 3-5 الأداء:

### أ- لغة:

- كلمة الأداء مشتقة من الفعل " أدى "وبشير المعنى اللغوي للفعل أدى الى معنى المشي ليس بالسريع ولا بالبطيء، وأدى الشيء أي قام به، ويقال فلان أدى الدين بمعنى قضاه، وأدى الصلاة أي قام بها في وقتها، وأدى الشهادة أي أدلى بها، وأدى إليه الشيء أي أوصله إليه، وبهذا فإن المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة الأداء هو قضاء الشيء أو القيام به. ( العبضين وآخرون،2001 ، ص42 )

### ب-اصطلاحا:

- يستخدم اصطلاح الأداء في العديد من الميادين والمجالات ما جعله متعدد المعاني والأبعاد هناك من يعرفه على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله. (صادق، 2003، ص 201)
- الأداء هو النتائج النهائية من حيث الكم والنوع و التكلفة التي أسفرت فيها الممارسة الفعلية لأوجه النشاط المختلفة خلال فترة زمنية محددة. ( العثمان 2003 ، ص 75 )
  - الأداء هو تقديم نموذج محكم بمعنى انجاز العمل وفقا لأسس ومعايير وقواعد محددة.
  - الأداء هو أي نشاط أو سلوك تؤدي الى نتيجة، وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال. ( عشري ، 1992، ص 244 )

### ج- إجرائيا:

- الأداء هو قدرة الأستاذ الجامعي على تحقيق الأهداف الوظيفية التي يشغلها في المنظمة الجامعية. بعبارة أخرى هو ذلك السلوك أو النشاط المرتبط بإنجاز العمل مع إلتزام الأستاذ الجامعي بالمسؤوليات والواجبات المحددة مسبقا وهذا في ظل تحقيق أهداف الجامعة

### 4-5 الأداء الوظيفي :

#### أ- اصطلاحا:

- مجموعة السلوك الاداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الفرد الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء وكفاءة التنفيذ واخيرا القيمة المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والابداع والالتزام بالنواحي الادارية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية. ( سيزلاقي، 1991 ص 35 )
- يعبر الأداء الوظيفي عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالفترات وإدراك الدور والمهام الذي يشير الى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (سلطان، 2004، ص 57)
- الأداء الوظيفي يقصد به أيضا بأنه مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، فهو مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى الى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمة. (العطية، 2003، ص 99)
- الأداء الوظيفي هو محصلة تفاعل عوامل كبيرة من أبرزها كتابات الموظف أي معلوماته ومهامه وإتجاهاته ومتطلباته الوظيفية. (درة، 1984، ص 79)
- الأداء الوظيفي هو السلوك الذي يتمحض عنه إنجاز الأفراد للمهام المعهودة إليهم سواء كانت مادية ام بشرية في ضوء متطلبات الدقيقة والملائمة للموقف. ( النوفل، 1984، ص 85)

ب- اجرائيا:

الأداء الوظيفي هو أداء الفرد للعمل أي أداء أعضاء هيئة التدريس للأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عملهم حسب قدراتهم واتجاهاتهم وقيمهم و عملهم حسب سماتهم الشخصية لتحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلونها في المنظمة الجامعية.

أعضاء هيئة التدريس :

5-5 عضو هيئة التدريس

أ- اصطلاحا :

- هو الفرد الذي يحمل درجة دكتوراه أو ما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ.

( زيتون 1995، ص 63 )

- عضو هيئة التدريس هو عضو في اللجان الادارية في لجان الجامعة يرسم السياسات العامة بجانب ما يقوم به من الدور في ارشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية وغير الأكاديمية و يقوم بإجراء بحوث على مستويات مختلفة وهو يتعامل مع الطلاب في مستويات تطوره المتنوعة

( الشبتي، 2000، ص 17)

ب- اجرائيا:

أعضاء هيئة التدريس عبارة عن مجموعة من أساتذة ينتمون لجامعة عمار ثليجي يحملون شهادات جامعية ودرجات علمية أعلى مهمتهم التدريس ونقل المعارف و ارشاد الطلبة في الأمور الأكاديمية بالإضافة الى الوظائف الإدارية التي يقوم بها رؤساء الأقسام من أجل تحقيق أهداف الجامعة.

5-6 الجامعة :

أ- لغة:

جاءت من فعل جمع، يجمع ، تقول يجمع المفترق أي يضم بعضه الى بعض وجمع الله القلوب أي ألقها، وجمع أمره أي عزم عليه، وتدل كلمة جامعة على أنها تستعمل في الأمور الحسية والمعنوية وهي مؤنث جامع تقول كانت جامعة وأمر جامع ومسجد جامع، ويأتي جمع جامعة بجامعات وهي المشهورة.

( المهدي، 2004، ص 11)

ب- اصطلاحا:

تعتبر الجامعة مؤسسة عالية المستوى غرضها التدريس والبحث، ومنح شهادات أكاديمية خاصة لمن يرتادونها، إحدى هذه الشهادات تمنح للمتخرجين في طور دراسات التخرج وعادة تسمى بشهادة ليسانس وفي

حين تمنح الجامعة شهادات عليا للباحثين في طور دراسات ما بعد التدرج والتي عادة ما تشمل شهادة الماجستير والدكتوراه.

( بوعشة، 2006، ص 15 )

الجامعة عبارة عن مجتمع مصغر يقوم فيه الأستاذة والطلبة معا بمناقشة، تطوير اكتشاف أفكار تتميز بالصعوبة والتعقيد والأصالة، وتعتبر هذه الأفكار والدراسات التي تنتج عنها إرث الإنسانية الذي ينبغي على الجامعة المحافظة عليه وايصاله الى الأجيال المقبلة وتحديثه بصفة مستمرة ونتاج المعارف الجديدة من خلال البحث العلمي وتعتبر الجامعة كذلك خدمة عامة فهي تشارك في بناء المجتمع ومصدر للتطور الاجتماعي الثقافي والاقتصادي ويقع على عاتق الجامعة تكوين الاطارات التي تحتاجها الدولة والمجتمع.

( صقر، 2005، ص 35 )

- تعرف الجامعة على أنها مؤسسة تربوية في قمة النظام التعليمي تجمع بين مختلف التخصصات وفروع العلوم لها دور أساسي في نشر المعرفة وتكوين مختلف الإطارات التي يحتاجها المجتمع للتطور والتنمية في مختلف الميادين.

( عريفج، 2007، ص 23 )

### ج- اجرائيا:

الجامعة هي مؤسسة رسمية ذات طابع علمي، تتمثل وظائفها الرئيسية في نشر العلم والمعرفة عن طريق التعليم وتتركز وظيفتها الثانية على اجراء البحوث الأساسية والتطبيقية يقوم بها أساتذة وباحثين مدربين ومكونين تكوينا عاليا أما وظيفتها الثالثة فهي خدمة المجتمع من خلال تقديم الإستشارات العلمية والخبرات لمختلف قطاعات المجتمع، وتزويد هذه القطاعات بإطارات بشرية متخصصة.

### 5-7 الطالب الجامعي :

#### أ- لغة:

- من الطالب أي السعي وراء الشيء للحصول عليه

#### ب-إصطلاحا:

- هو كل شخص يتابع دروسا في الجامعة أو أحد فروعها (الزاید، 1986، ص 71 )
- الطالب هو شخص يسمح له مستواه العلمي بالانتقال من مرحلة الثانوية الى مرحلة الجامعة وفقا لتخصص يخول له الحصول على الشهادة العليا وللطالب الحق في إختيار التخصص الذي يتلائم وذوقه ويتماشى وميله.

( قاسم، 1995، ص 85 )

## ج- اجرائيا :

الطالب هو كل شخص ينتمي الى الجامعة عمار تليجي و يتابع دروسه فيها بهدف الحصول على معارف وأفكار جديدة بالدرجة الاولى والحصول على شهادة عليا تتيح له فرص عمل جيدة بالدرجة الثانية.

## 6- منهج الدراسة:

للإجابة على اشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة من عدمها اخترنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف على أنه مجموعة الاجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع البيانات من مختلف المصادر والمراجع من أجل تكوين صورة متكاملة حول الظاهرة المدروسة بغرض وصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها كفيما و كميما فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ،اما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة مع تحليل نتائج الدراسة الميدانية. ( دور كايم ،2008، ص35 )

- من خلال هذا فإن المنهج الوصفي التحليلي يقوم على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية باستخدام مجموعة من الادوات الاحصائية. ( قندلجي وآخرون، 2008 ، ص40 )
- والهدف من استخدام هذا المنهج هو وصف وتحليل أهمية المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس وأثرها على أدائهم الوظيفي ومعرفة درجة تقييم الطلبة لكمية ونوعية المسؤولية الاجتماعية الممارسة من قبل الهيئة التدريسية في جامعة عمار تليجي بالأغواط.

## 7- عينة الدراسة

عينة البحث هي جزء ممثل لمجتمع البحث الأصلي وتحقق اغراض البحث ويكون اختيارها اختيار واعي يراعى فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة لتعميم على المجتمع الاصلي.

وتعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية وأنها جزء من الكل بمعنى آخر هي مجموعة من أفراد المجتمع تكون ممثلة له لتجرى عليها الدراسة.

والعينة ليست إلا مثالا أو مجموعة من أمثلة يستخلص منها أحكام فيها قدر من الاحتمال ويمكن الاستعانة بها في بعض الاجراءات العملية أو الاستنتاجات النظرية.

وحدات العينة قد تكون أشخاص كما قد تكون أحياء، شوارع أو مدن أو غير ذلك.

( بوحوش، وآخرون ،1995 ، ص129 )

وفي دراستنا الحالية التي تحمل عنوان أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي لهيئة التدريس في المنظمة الجامعية من وجهة نظر الطلبة، اخترنا عينة غير عشوائية نوعها حصصية.

وينظر للعينة غير عشوائية على أنها العينة التي تقوم على أن مبدأ اختيار الوحدات ( التي سوف تمثل مجتمع البحث) هو اختيار موجه أو مقصود وليس هناك صدفة أو احتمال متساو لكل العناصر لتظهر في العينة بل يعرف الباحث الى حد ما من هي العناصر التي سيتم اختيارهم في العينة. ( الراشدي، 2000، ص59) تقوم العينة بالحصص أو الحصصية على أساس نقل نفس التوزيعات أو نسب خصوصيات مجتمع البحث على العينة وهذه الخصوصيات يكون اختيارها على أساس أهداف البحث ويجب أن تكون الخصوصيات التي نختارها في العينة قابلة للملاحظة في وحدات مجتمع البحث هذا، ويتطلب عند استعمال العينة الحصصية إمتلاك بعض المعطيات الرقمية حول مجتمع البحث. (كابلوف، 2005، ص65) وعند إختيارنا لعينة دراستنا إعتدنا فيها على:

تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعة من الحصص تبعا لعدد الكليات التي تحتويها الجامعة محل الدراسة. أخذ عينة حصصية من كل كلية يراعي فيها التمثيل الكلي لأفراد عينة الدراسة من خلال الأخذ بالإعتبارات لمتغيرات (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص) ويشترط في العينة المختارة أن تكون مفرداتها تتصف بمايلي اساتذة جامعيين وطلبة بجامعة عمار تليجي بالأغواط.

## 8- تقنيات الدراسة (أدوات الدراسة)

### 1-8 الإستبيان:

استخدم الاستبيان كأداة للدراسة الحالية وهو أكثر الأدوات الميدانية استخداما في البحوث، وهو عبارة عن مجموعة أسئلة مكتوبة في نموذج معد لذلك مسبقا موجه الى عينة محددة من الأفراد لجمع المعلومات واختبار صحة الفرضيات والهدف منه هو معرفة سلوك هيئة التدريس واتجاهاتهم إزاء المسؤولية الاجتماعية وأثر هذه الأخيرة على الأداء الوظيفي الفعال لهم من وجهة نظر الطلبة لها. ونوع الاستبيان الذي يتم تطبيقه خلال الدراسة يتحدد في:

**الاستبيان المفتوح المغلق:** الذي سيحتوي على أسئلة تتباين بين الأسئلة المغلقة المراد منها الوقوف على إجابة قطعية حول مسألة معينة ويتيح لنا هذا النوع الفرصة في طرح عدد كبير من الأسئلة في الوقت معقول، وأسئلة شبه مفتوحة المراد منها إعطاء أكثر الاحتمالات للمبحوث لاختيار الاحتمال الأكثر أهمية بالنسبة إليه، والأسئلة المفتوحة المراد منها إعطاء كامل الحرية للمبحوث للإجابة على السؤال بالطريقة التي يراها دون قيود من الباحث فيترك المستجيب أفكاره تتساب في حرية وبطريقة تلقائية.

**8-2 المقابلة :**

أجريت المقابلة مع عينة من الطلبة في الكليات الأربعة المحددة على إختلاف مستواهم الدراسي وتخصصهم العلمية .

وتعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات و البيانات في دراسة الأفراد والجماعات الإنسانية. كما أنها تعد من أكثر مسائل جمع المعلومات شيوعا على البيانات الضرورية لأي بحث و المقابلة ليست بسيطة بل هي مسألة فنية.

والمقابلة عبارة عن أداة من أدوات جمع المعلومات يقوم فيها الباحث بطرح التساؤلات التي تحتاج إلى إجابات من قبل المبحوث و ذلك من خلال حوار لفظي أو على شكل استبيان لفظي أو قد يكون بين شخصين أو أكثر إما وجها لوجه أو من خلال وسائل الإعلام المرئية و البث المباشر عبر استخدام الأقمار الصناعية. ذلك أن التطور التكنولوجي قد انعكس على هذه الأدوات وجعل كل منها يسري بسهولة في إجراء المقابلات عبر المحطات المرئية والمسموعة دون وجود عناء كبير وأيضاً قصر مسافة واختصار الزمن. إذن المقابلة هي عبارة عن حوار و تفاعل لفظي شفوي يتم بين الباحث و مبحوثين في وقت واحد لكن ليس بالضرورة في مكان واحد.

وبناء على ما سبق ذكره نقول أن المقابلة العلمية هي أداة من أدوات البحث العلمي يستعملها الباحث للحصول على معلومات تساعد أو تمكنه من الإجابة على تساؤلات بحثه أو اختبار فرضيات دراسته، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجها لوجه بغية طرح مجموعة من الأسئلة تكون محددة من قبل بدقة أو على شكل نقاط وهذا من قبل الباحث ويجب عليها المبحوث. (رمزي، 2009، ص75)

**9- حدود الدراسة****9-1 الحدود المكانية:**

يقصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط تبعا لعدد كلياتها

**9-2 الحدود البشرية :**

عينة هيئة التدريس والطلبة بجامعة عمار ثلجي

**9-3 الحدود الزمانية :**

مقسم الى فترات و هي:

- فترة الدراسة الاستكشافية لميدان الدراسة 2019/02/25. الحصول على وثيقة من قبل المسؤولين لمختلف الكليات والتي تم خلالها القبول من قبل عمداء الكليات محل الدراسة لإجراء الدراسة الميدانية، بالإضافة الى محاولة ربط علاقات مع مختلف الأطراف التي لها علاقة بالموضوع من أجل الحصول على مختلف البيانات المتعلقة بالموضوع بسلاسة كبيرة.

- فترة الدراسة التطبيقية 2019/03/05 :مرحلة تعيين مجتمع الدراسة والعينة التي يتوجه لها الباحث قصد الوصول الى أهداف بحثه وكانت مقسمة الى مراحل:
- مرحلة إعداد الاستبيان دامت اسبوع.
- مرحلة تطبيق الاستبيان (توزيع الاستبيان) دامت اسبوع.
- مرحلة استرجاع الاستبيان دامت 20 يوما.
- تحليل بيانات الدراسة دامت 10 ايام.
- مرحلة الوصول الى النتائج دامت 3 ايام.

## 10- المقاربة السسيولوجية للموضوع

### 10-1 المقاربة السسيولوجية لمتغير المسؤولية الإجتماعية:

تتعدد الأطر النظرية التي يمكن إستخدامها كإطار مرجعي لدراسة المسؤولية الإجتماعية.

إذ يمكن إستخدام كل من الإطار النظري الديني ،الإطار النفسي والإجتماعي:

أ- المسؤولية الاجتماعية من وجهة النظر الدينية(الاطار الديني):

تحثل المسؤولية الاجتماعية في الاسلام مكانة متميزة فالدين الإسلامي يؤكد على أهمية العلاقات الإجتماعية الإنسانية ودعا أن يكون الفرد مسؤولا إجتماعيا وحثه على ضرورة أدائه للمسؤولية الإجتماعية.

وفي القرآن الكريم العديد من الشواهد التي تؤكد على ذلك قال تعالى " ولتكن منكم أمة يدعون إلى الخير ويأمرون بالمعروف ينهون عن المنكر أولئك هم المفلحون". (سورة آل عمران آية104 )

قال تعالى "ولا تقف ما ليس لك به علم إن السمع والبصر والفؤاد كل أولئك كان عنه مسؤولا".

(سورة الإسراء ، آية ،36)

قال تعالى " لا يسئل عما يفعل وهم يسئلون". (سورة الأنبياء، آية23 )

فالمسؤولية وجدت مع خلق الانسان وتكليفه والاسلام شدد على تحمل المسؤولية لمن آلت إليه.

فعن عبد الله ابن عمر رضي الله عنهما قال : سمعت رسول الله عليه الصلاة والسلام يقول " كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته ،الامام راع ومسؤولا عن راعيته ،والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولية عن رعيته ، والخادم راع في مال سيده ومسؤولا عن رعيته \_ قال وحسبت أن قد قال - والرجل راع في مال أبيه ومسؤول عن رعيته، وكلكم راع ومسؤول عن رعيته ".

(رواه البخاري ومسلم )

ومن الأحاديث النبوية الشريفة أيضا التي تؤكد على البعد الاجتماعي ما جاء به قوله صلى الله عليه وسلم " مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى " وقال صلى الله عليه وسلم " المؤمن للمؤمن كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضنا . "

وبهذا فالإسلام حث على ضرورة الشعور المشترك في المجتمع وأعطى للتماسك الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية حكما دينيا تعبديا، والتعاليم والقيم الاسلامية تلزم الإنسان أن يسعى لتحقيق ناحيتين:

**الناحية الأولى:** هي أن يتحلى الفرد بمعايير أخلاقية عالية وضمير حي يجعله يتصرف في عمله مع إحساسه بمسؤولياته الأخلاقية في الاعمال التي يقوم بها والقرارات التي تصدر عنه.

**الناحية الثانية:** أن الاسلام يدعو إلى التعاون والتكافؤ بين البشر من أجل الخير، كما أنه ينهي عن التفرقة ويدعوهم للتكافل الاجتماعي من أجل تحقيق الخير للفرد والمجتمع.

إن المسؤولية في الاسلام شاملة ومتكاملة ومتوازنة فهي شاملة لأنها تتناول الفرد والجماعة، ومتكاملة لأن المسؤولية بمستوياتها الثلاثة الفردية والجماعية والاجتماعية متكاملة ومتوازنة لأنها تتحقق بنسب مقاربة بحيث لا تقلل في جانب و لا تضعف في جانب آخر، فالفرد مسؤول عن الجماعة في عمله والجماعة مسؤولة عن أعضائها وعملها وأن الفرد مسؤولا عن ذاته.

(زهران 1984 ، ص 220 )

#### ب- المسؤولية الاجتماعية من وجهة النظر النفسية والاجتماعية:

**نظرية أدلر:** الفرد لا يمكن أن يعيش حياته بأمان ما لم يكن ضمن اطار الجماعة وهذا يتطلب أن يشعر كل فرد من أفراد المجتمع أنه جزء مهم من هذا المجتمع ومن خلال هذا الشعور المتبادل تتحقق مسؤوليته تجاه مجتمعه ومسؤولية المجتمع في رعايته واحتوائه ضمن المجموعة وشعوره بأنه جزء من المجتمع يكسبه مزيد من الثقة في نفسه مما يدفعه للعمل بشجاعة وتفان في خدمة مصلحته ومصلحة جماعته وأدلر في نظرية الشخصية هذه يركز على مبدأ فهم شخصية الفرد وطبيعته الداخلية مما تستلزم الكشف عن الاطار الاجتماعي الذي يعيش فيه الانسان من حيث هو كائن اجتماعي تتشكل حياته من خلال المعايير الاخلاقية والثقافية والاجتماعية.

(Adler,1929, p31)

#### نظرية سوليفان:

يرى أن الانسان مخلوق واع وأن أساس فكرة المرء عن نفسه مبنية على أساس علاقته بالآخرين فهو يؤثر فيهم ومتأثر بهم وأن العزلة عنهم سببها عدم الشعور بالأمان والذي يعد أحد مؤشرات نقص المسؤولية الاجتماعية.

(sullivan ,1995, P 125 )

#### نظرية كارل روجرز :

تناول نظرية العلاقة بين الفرد والمجتمع وذلك عن طريق ثقتها بالفرد ودوافعه وقدراته وشعوره بالمسؤولية لفهم نفسه والمجتمع الذي يحيط به.

وبهذا فروجرز يؤكد على التكامل النفسي والاجتماعي. (Rogers,P122 , 124 )

**نظرية سترونك:** ربط بين تنمية المسؤولية الاجتماعية وبين امتلاك الفرد لمهارات محددة فضلا عن قدرته في التأثير على الآخرين وخبراته الواسعة وقوة شخصية. (strong ,1968 p125 )

## 10-2 المقاربة السسيولوجية لمتغير الأداء الوظيفي:

كما تتعدد كذلك الأطر النظرية التي يمكن إستخدامها في دراسة موضوع الأداء الوظيفي والتي تتحدد

في:

### نظرية x . y :

إن من أبرز النظريات التي تناولت العامل البشري في الادارة نظرية x - y والتي تركز على سلوك الثواب والعقاب للأفراد ومدى تأثير المكافآت والجزاءات على أداء العمل حيث ركز دوجلاس ماكجور على أهمية فهم العلاقة بين الدافعية وفلسفة الطبيعة البشرية.

وقد بنى نظريته على أن معظم المديرين يميلون إلى وضع إفتراضات عن العاملين معهم وإختيار الأسلوب المناسب لدفعهم من خلاله إلى العمل ، وبناءا على هذا قسم ماكجور العاملين إلى مجموعتين أطلق عليهم x و y.

### إفتراضات: x

. إن الإنسان لا يحب العمل ويتهرب منه.

. من أجل بذل الجهود الكافية لإنجاز أهداف المنظمة يجب إخضاع معظم الأفراد العاملين فيها إلى التوجيه والمراقبة والتهديد.

. أن الدافع المادي هو الأهم الذي يؤدي إلى إثارة سلوك الفرد ويحركه نحو العمل.

. الإنسان لا يملك طموح ولا يتخذ المبادرة و يتجنب المسؤولية.

### إفتراضات: y

. أن الإنسان بطبيعته يحب العمل ويسعى إليه.

. الإنسان يمارس التوجيه الذاتي على نفسه أثناء أدائه لعمله ويسعى لتحقيق الأهداف التي تعهد على إنجازها.

. الإنسان طموح ،مبادر يتحمل المسؤولية .

. معظم الأفراد قادرون على تسيير أمورهم واتخاذ قراراتهم دون أي ضغوط.

(عقيلي وآخرون ، 2004، ص،ص170، 171 )

### نظرية هيرز بورغ :

تقول هذه النظرية أن هناك مجموعتين من العوامل:

**المجموعة الاولى:** يسميها هيرز بورغ عوامل دافعة تدفع الى الأداء العالي والإخلاص للمنظمة والولاء لها كالتقدير والإنجاز والتحدي والمسؤولية وكذلك العوامل الصحية (أجور، العلاقات بين الاشخاص، ظروف العمل والأمن الوظيفي).

وحسب النظرية فإن هذه العوامل ليست محفزات بل أن نقصها يعد عامل مثبط ومصدر إحباط وبالعكس عند توفرها يجعل العامل راضيا وليس محفزا، أي أن هذه الأشياء لا بد من تلبيتها ولكنها وحدها غير كافية.

**المجموعة الثانية:** هي التي يسميها هيرزبورغ مجموعة الحوافز أو عامل الحوافز وتشمل:

. العمل المثير: أي العمل الذي يرضي إهتمامات العامل وقدراته.

. التقدير : أي التقدير من الرؤساء والزملاء.

. فرص النمو : أي الشعور بوجود فرص للتقدم والتطور وزيادة الدخل.

. تحمل المسؤولية : أي وجود فرص لتحمل مسؤوليات و إتخاذ قرارات وقيادة الآخرين.

( السالم ، 1ص 991، 85)

تؤكد هذه النظرية على ضرورة الإهتمام بالعوامل المرتبطة بالعمل ذاته ،أي نوع العمل وإيمان الفرد بعمله له

دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل والإبداع فيه (درة ، 1986، ص220)

## 11- تصميم البحث

البحث مقسم الى خمس فصول:

الفصل الاول منه خصص الى استعراض مختلف مكونات البحث من الجانب الفكري والمنهجي اذ تضمن على:

- طرح مضمون الموضوع ببعديه
- طرح التساؤل الرئيسي والاسئلة الجزئية
- طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية
- تحديد مفاهيم الدراسة
- تحديد منهج وعينة الدراسة

- تحديد تقنيات الدراسة

- تحديد مجال الدراسة المكاني والزمني

الفصل الثاني من البحث خصص لاستعراض مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع ومقارنتها بأبعاد دراستنا

الفصل الثالث من البحث خصص لاستعراض مختلف مكونات ماهية المسؤولية الاجتماعية

الفصل الرابع من البحث خصص لاستعراض مختلف مكونات ماهية الاداء الوظيفي

الفصل الخامس خصص للدراسة الميدانية من خلال:

- تفريغ البيانات وتحليلها

- استخلاص النتائج

- مطابقة تلك النتائج مع نوعية الفرضيات التي تم الانطلاق منها لدراسة الموضوع

**تمهيد:**

تعتبر مراجعة الدراسات السابقة مصدرا مهما وعملية بحث هامة تتطلبها جميع مراحل البحث ابتداء من مرحلة اختيار المشكلة وانتهاء بمرحلة تفسير النتائج فهي تعد مصدر من مصادر اختيار المشكلة ومن ناحية أخرى فهي تزود الباحث بالأفكار والأدوات والاجراءات والاختبارات التي يستفيد منها في حل المشكلة وعليه فقد قمنا بمحاولة ذكر بعض الدراسات السابقة التي تحصلنا عليها من خلال البحث في المكتبات الجامعية والمصادر الإلكترونية وفي ما يلي عرض لما تم ايجاده من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر.

وقسمت الدراسات إلى محورين هما:

**المحور الأول:** الدراسات الخاصة بمتغير الدراسة الأولى وهو المسؤولية الاجتماعية.

**المحور الثاني:** الدراسات الخاصة بمتغير الدراسة الثاني وهو الأداء الوظيفي.

تم تناولها من خلال:

- الوقوف على الفكرة الأساسية لكل دراسة.
  - التعرف على اشكالياتها الأساسية وكذا الاشكاليات الفرعية.
  - استعراض الفرضية العامة والفرضيات الجزئية لها
  - الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وادوات جمع البيانات المنتقات خلالها.
  - استعراض مجمل النتائج التي توصلت اليها كل دراسة على حدى.
  - وفي الأخير أي بعد استعراض مجمل الدراسات الخاصة بكل محور.
- تم الوقوف على:
- نقاط الاختلاف بين هذه الدراسات ودراستنا الحالية في الجوانب الفكرية والمنهجية.
  - درجة الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في بناء دراستنا من كل الجوانب الفكرية المنهجية.

## 1- الدراسات الخاصة بمتغير الدراسة الأول المسؤولية الاجتماعية

يعتبر موضوع المسؤولية الاجتماعية أحد المواضيع الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات بقطاعاتها المختلفة عموماً وبالخصوص منظمات التعليم العالي وذلك للمحافظة على أدائها المتميز وفرض بقائها، لذا تسعى هذه الأخيرة إلى الاستفادة من الأبحاث كافة خاصة التي تناولت المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي سعياً نحو تحسين أدائها وأداء أعمالها لزيادة فرص استمراريتها وبقائها. وفي هذا الصدد سيتم استعراض هذا البعد في علاقته بالعديد من المتغيرات بما في ذلك علاقته بمتغير الدراسة.

الدراسة الأولى، هلو، اسلام عصام، دور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، دراسة حالة جامعة الأقصى، ماجستير منشورة، الجامعية الاسلامية، غزة، 2013، 2014.

فكرة الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الجامعة الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

السؤال الرئيسي للدراسة: انطلقت الدراسة من السؤال الآتي:

ما دور جامعة الأقصى في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية؟

فرضيات الدراسة: تمحورت فرضيات الدراسة في:

الفرضية الأولى: دور الجامعة في خدمة المجتمع يرتقي لمعدل أكثر من 60% عند مستوى دلالة  $(a=0.05)$ .

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دور الجامعة وخدمة المجتمع ومسؤولياتها اتجاه الطلبة عند مستوى الدلالة  $(a=0.05)$ .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين دور الجامعة في خدمة المجتمع ومسؤولياتها تجاه العاملين في الجامعة عند مستوى الدلالة  $(a=0.05)$ .

الفرضية الرابعة: توجد فروقات ذات دلالة احصائية في متوسطات استجابات المبحوثين حول دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية التالية (العمر، الجنس، التخصص، سنوات الخدمة، الرتبة الأكاديمية، مكان العمل) عند مستوى دلالة  $(a=0.05)$ .

منهج الدراسة: استعانت هذه الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى وتم اختيار 190 عضو باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية .

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة الاستبيان.

مجال الدراسة الزمني: خلال العام الدراسي 2013/2012.

نتائج الدراسة: خلصت الدراسة إلى:

- دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لا يرتقي لمعدل اكثر من 60%.

- عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين دور الجامعة في خدمة المجتمع والمسؤولية اتجاه العاملين فيها واتجاه الطلبة عند مستوى دلالة  $(a=0.05)$ .

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $(a=0.05)$  دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية (جنس، العمر، سنوات الخدمة، مكان العمل) توصيات الدراسة: أكدت الدراسة على ضرورة:

- توطيد العلاقة من الجامعة والمجتمع المحلي بأن تضع الجامعة كافة امكانياتها وجميع مرافقها في خدمة المجتمع المحلي.

- تفعيل الشراكة بين الجامعة ومؤسسات القطاع الخاص والمؤسسات الانتاجية.

- القيام بدورات ورش عمل لأعضاء الهيئة التدريسية والعاملين في الجامعة لتعزيز مفهوم المسؤولية الاجتماعية لديهم.

الدراسة الثانية، قذري ، ابراهيم، اثر المسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة،

دكتوراه منشورة، جامعة دمشق، سوريا، 2015/2014

فكرة الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة السورية، ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي، ومعرفة فيما اذا كان الرضا الوظيفي متوسط العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وأدائها.

أسئلة الدراسة: تمحورت حول:

- ما مدى ممارسة المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة السورية؟

- ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ثم الشركات المساهمة السورية؟

- ما هو مستوى الأداء للشركات المساهمة السورية؟
  - هل تؤثر ممارسة المسؤولية الاجتماعية في أداء الشركات السورية المساهمة؟
  - هل يؤثر مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في أداء الشركات المساهمة؟
  - هل تؤثر المسؤولية الاجتماعية في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين؟
  - هل لمتوسط الرضا الوظيفي للعاملين العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وأدائها؟
- فرضيات الدراسة: تمحورت حول:

**الفرضية الأولى:** لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المسؤولية الاجتماعية والأداء في الشركات المساهمة السورية.

**الفرضية الثانية:** لا يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والأداء في الشركات المساهمة السورية.

**الفرضية الثالثة:** لا يوجد تأثير معنوي لممارسة المسؤولية الاجتماعية في أداء الشركات المساهمة السورية.

**الفرضية الخامسة:** لا يوجد تأثير معنوي لمستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات المساهمة.

**الفرضية السابعة:** لا يتوسط الرضى الوظيفي العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمنطقة وأدائها.

**منهج الدراسة:** استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي

**عينة الدراسة:** العاملين في الشركات المساهمة السورية في سوق دمشق اذ اختار الباحث عينة عشوائية طبقية (تم تقسيم المجتمع إلى قطاع البنوك، قطاع التأمين، قطاع الزراعة، قطاع الخدمات، قطاع الصناعة)

بسيطة من العاملين والمدراء 157

**أداة الدراسة:** استخدم أداة الاستبيان

**مجال الدراسة الزمني:** طبقت الدراسة في الفترة الواقعة من 2014/7/1 - 2015/4/12

**نتائج الدراسة:** خلصت الدراسة إلى:

- أن الشركات المدروسة تمارس المسؤولية الاجتماعية بدرجة متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.72 وبأهمية نسبية قدرها 74.40%

- أن الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات المدروسة متوسط بشكل عام حيث بلغ متوسطه الحسابي 3.63 وبأهمية نسبية قدرها 72.60%

كما تبين من نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة احصائية:

- للمسؤولية الاجتماعية في الرضا الوظيفي.

- للرضا الوظيفي في الأداء.

- للمسؤولية الاجتماعية في الأداء

وأن الرضا الوظيفي للعاملين يتوسط العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وأدائها.

الدراسة الثالثة: صايمة ، سمية مصطفى، "المسؤولية الاجتماعية، لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها، الجامعة الإسلامية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي العدد 18، مجلد السابع، غزة، فلسطين، 2013/2012.

**فكرة الدراسة:** هدفت الدراسة إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها.

**السؤال الرئيسي للدراسة:** ما درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظرهم؟  
**الأسئلة الفرعية للدراسة:** تمحورت حول:

- هل توجد فرق ذات دالة احصائية عند مستوى ( $a=0.05$ ) من متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات (الجنس، الكلية، الدرجة العلمية، السن)؟  
- ما واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية من وجهة نظرهم؟  
- ما سبل تفعيل المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية؟  
**فرضيات الدراسة:** تحددت في:

- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $a=0.05$ ) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ( $a=0.05$ ) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية (انسانية، علمية، شرعية).

- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ( $a=0.05$ ) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، استاذ مساعد، مدرس)

- لا توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ( $a=0.05$ ) بين متوسطات تقدير عينة الدراسة حول المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير السن (أقل من 30 سنة، من 30 سنة، 50 سنة، أكثر من 50 سنة)

منهج الدراسة: استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استعانت الدراسة بتقنية الاستبيان

عينة الدراسة: 135 عضو من أعضاء هيئة التدريس الاسلامية بغزة تم اختيارهم بطريقة عشوائية .

المجال الزمني للدراسة: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام 2013/2012م

نتائج الدراسة:

- أن المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بلغت 79.58 بدرجة كبيرة.

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الجنس والسن.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الكلية (انسانية، علمية، شرعية)

الدراسة الرابعة: ضيافي نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، ماجستير منشورة،

جامعة، أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010/2009

فكرة الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات

الجزائرية ومدى الالتزام بها.

السؤال الرئيسي للدراسة: كيف يمكن للمؤسسة ان تكون مسؤولة اجتماعية عن مواردها البشرية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة:

- ماذا نعني بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة؟

- فيما تتمثل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في اطار مواردها البشرية؟

- هل تلتزم المؤسسات الجزائرية خاصة بمسؤولياتها الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: تتوقف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة عند تلبية هذه الأخيرة لمتطلبات واحتياجات المجتمع

وحل مشاكله فقط.

الفرضية الثانية: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ليست الا تكاليف زائدة على المؤسسة ولا تعود عليها بأي

نفع.

الفرضية الثالثة: يمثل الاهتمام بالموارد البشرية بعدا من ابعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.

الفرضية الرابعة: المؤسسات الجزائرية الخاصة لا تلتزم بمسؤوليتها الاجتماعية.

منهج الدراسة: استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استعانت الدراسة بتقنية الاستبيان

**عينة الدراسة:** فئة العمال الاداريين والعمال بالمصنع في مؤسسة شيالي للأنايبب بالمنطقة الصناعية لولاية بلعباس تم اختيارهم بطريقة عشوائية بلغ عددهم 319 عامل وعاملة.

**المجال الزمني للدراسة:** 2010/2009

**نتائج الدراسة:**

- تبني المؤسسات لمسئولياتها الاجتماعية يحقق فوائد عديدة للمجتمع كتقديم السلع، المحافظة على البيئة، زيادة ولاء العاملين...، وللمؤسسة أيضا من خلال خلق العلاقة الجيدة مع المساهمين، المستهلكين، والعمال.

- المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية يجب أن تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام، وضرورة الافصاح عن الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسة كصحة العاملين، تلوث البيئة.

- هناك العديد من الأبعاد الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين من واجب المؤسسات أخذها بعين الاعتبار لأنها تحقق أهداف المؤسسة في ظل المنافسة وتحديات البيئة.

**الدراسة الخامسة:** بوسلامي عمر، "دور الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجمع صيدال، وحدة الدار البيضاء الجزائر العاصمة"، ماجستير منشورة، جامعة، جامعة سطيف، الجزائر، 01، 2013/2012

**فكرة الدراسة:** هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال الجزائر العاصمة.

**السؤال الرئيسي للدراسة:** تمحور حول:

إلى أي مدى يساهم الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في وحدة الدار البيضاء لتجمع صيدال؟

**الأسئلة الفرعية للدراسة:** تحددت حول:

- ما هو مستوى الابداع التكنولوجي في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال؟

- ما هو مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية للشركة في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال؟

- ما مدى مساهمة الابداع التكنولوجي في تحقيق بعد المسؤولية الاجتماعية البيئي في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال؟

- ما مدى مساهمة الابداع التكنولوجي في تحقيق بعد المسؤولية الاجتماعية في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال؟

فرضيات الدراسة: تحددت في:

الفرضية الرئيسية الأولى: مستوى الابداع التكنولوجي في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال قوي .

الفرضية الرئيسية الثانية: مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية للشركة في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال قوي .

الفرضية الرئيسية الثالثة: يساهم الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال.

منهج الدراسة: استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة أداة الاستبيان والمقابلة.

عينة الدراسة: اقتصرت عينة الدراسة على فئة الاطارات السامية فقط والذين بلغ عددهم 48 اطار سامي ورؤساء المصالح.

المجال الدراسة الزمني: انطلقت من الأسبوع الأخير من شهر ديسمبر 2012 إلى غاية الأسبوع الثالث من شهر فيفري 2013

نتائج الدراسة: تمحورت حول:

- رفض الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أن مستوى الابداع التكنولوجي في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال قوي .

- رفض الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على أن مستوى تبني المسؤولية الاجتماعية للشركة في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال قوي .

- قبول جزئي للفرضية الرئيسية الثالثة التي تنص على أن الابداع التكنولوجي يساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للشركات في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال.

الدراسة السادسة: مقدم ،وهيبة ، تقييم مدى استعانة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، دكتوراه منشورة، جامعة وهران، الجزائر،

2014/2013

فكرة الدراسة: هدفت الدراسة إلى رصد واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في عينة من المؤسسات الاقتصادية الواقعة في بعض ولايات الغرب الجزائري.

السؤال الرئيسي للدراسة: تمحور حول:

ما تقييم ممارسة المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لبرامج المسؤولية الاجتماعية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة: تمحورت حول:

- ما هي طبيعة فلسفة المسؤولية الاجتماعية اتجاه اصحاب المصلحة (المساهمون، العاملون، الزبائن، الموردون، المجتمع، البيئة) في المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة؟
- ما هو ترتيب أصحاب المصلحة بحسب درجة اهتمام المؤسسة بالوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية اتجاههم؟
- ما هي طبيعة برامج المسؤولية الاجتماعية التي تمارسها المؤسسات المختارة في الدراسة؟
- هل هناك اثر لكل من العمر والملكية ونشاط وحجم المؤسسة على ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات الاقتصادية المختارة في الدراسة؟
- ما هي العراقيل التي تحول دون ممارسة المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية اتجاه أصحاب المصلحة؟

فرضيات الدراسة: تمحورت في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد لدى المؤسسات الاقتصادية المختارة في الدراسة فلسفة اتجاه المسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الرئيسية الثانية: هناك توجه منخفض للمؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة بشكل عام تجاه أدائها مسؤولياتها الاجتماعية.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا تتدرج البرامج الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات الاقتصادية عينة الدراسة في اطار المسؤولية الاجتماعية.

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد أثر لمتغيرات: العمر، الملكية، الحجم، النشاط على ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات عينة الدراسة.

الفرضية الرئيسية الخامسة: تشكل العراقيل المالية أكبر عائق في ممارسة المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات الاقتصادية.

منهج الدراسة: منهج وصفي تحليلي.

أداة الدراسة: استعانت الدراسة بتقنية الاستبيان.

عينة الدراسة: مجتمع الدراسة المؤسسات الاقتصادية الوطنية التي تعمل في بعض ولايات الغرب الجزائري وبالتالي فعينة الدراسة تتكون ب 110 مؤسسة موزعة في سبع ولايات تقع في غرب الجزائر وهي: مستغانم، وهران، تيارت، سيدي بلعباس، تلمسان، غليزان، معسكر.

المجال الزمني للدراسة: 2014/2013

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن:

- هذه المؤسسات تمارس مسؤولياتها الاجتماعية بشكل متوسط عموماً، حيث كانت ممارستها جيدة اتجاه كل من المساهمين والمستهلكين في حين تمارس بشكل متوسط مسؤولياتها البيئية ومسؤولياتها اتجاه العاملين والموردين ولا تمارس مسؤولياتها الاجتماعية اتجاه المجتمع.
- كما كشفت الدراسة عن غياب أي تأثير لمتغيرات العمر، الحجم، الملكية، وطبيعة النشاط على ممارسة المؤسسات عينة الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية.
- كشفت عن العراقيل التي تحول دون ممارسة المسؤولية الاجتماعية منها: نقص المصادر المالية لتمويل برامج المسؤولية الاجتماعية.

## 2- الدراسات الخاصة بمتغير الدراسة الثاني الأداء الوظيفي

لقد حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام الكثير من الباحثين على الصعيدين النظري والعملي، وسوف يتم التعرض في هذا المحور إلى بعض الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي.

الدراسة الأولى: الهويد، علي السالم، "مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطلبات في جامعة أم القرى"، ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1434هـ/2013م

**فكرة الدراسة:** هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطلبات في جامعة أم القرى

**السؤال الرئيسي للدراسة:** تمحور حول:

ما درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطلبات في جامعة أم القرى؟

**الأسئلة الفرعية للدراسة:** تمحورت حول:

- ما درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس؟

- ما درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في جامعة أم القرى من وجهة نظر الطلبات؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية حول درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم العالي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الدراسة (الكلية، الدرجة العلمية، عدد سنوات الخبرة)؟

منهج الدراسة: وتمحور حول المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استعانت الدراسة بتقنية الاستبيان.

عينة الدراسة: جميع عضوات هيئة التدريس وطالبات جامعة أم القرى وتم اختيار عينة عشوائية طبقية 146 عضو هيئة التدريس و 264 طالبة.

المجال الزمني للدراسة: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1433/1432.

نتائج الدراسة: درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي جاء بدرجة كبيرة وذلك من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى

الدراسة الثانية: بن منصور الشريف ريم بنت عمر، "دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الأداء الوظيفي،

دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة"، ماجستير منشورة، جامعة

الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2013/2012

فكرة الدراسة: هدفت الدراسة إلى دراسة دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز.

أسئلة الدراسة: تمحورت حول:

- ما هو الدور الذي تسعى لتحقيقه ادارة التطوير بالتعاون مع كل الادارات أو الأقسام داخل الجامعة؟

- ما هو تأثير التطوير على أداء العاملين؟

- ما هو دور الادارة العليا في كل جهة في تطبيق عمليات التطوير بالتعاون مع ادارة التطوير الاداري؟

- ما هي التحديات التي تواجه عملية التطوير، وطرق التغلب عليهما؟

- ما هي الأنشطة التي تقدمها ادارة التطوير الاداري في مجال تحسين الأداء الوظيفي بالتعاون مع الادارات والأقسام داخل الجامعة؟

منهج الدراسة: استعانت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: تمحورت حول استخدام تقنية الاستبيان.

عينة الدراسة: عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة والذي يشمل الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

المجال الزمني للدراسة: الفصل الدراسي الثاني 2013

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى:

- قيام ادارة التطوير الاداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة وذلك من خلال المحاور التالية: تحديث وتطوير اساليب وطرق العمل داخل الجامعة، تطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل، تحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين.

- وجود بعض التحديات التي تواجه عملية التطوير وهي كالتالي: طول الاجراءات المتبعة داخل العمل، تعقيد الاجراءات المتبعة داخل العمل، عدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين.

الدراسة الثالثة: نوفل، كمال راتب، "أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات

الجامعية الحكومية في قطاع غزة"، ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية بغزة، 2015/2014

فكرة الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة من وجهة نظر ذوي المناصب الاشرافية في تلك الكليات.

السؤال الرئيسي للدراسة: تمحور حول:

ما أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر ذوي الوظائف الاشرافية؟

الأسئلة الفرعية للدراسة: تمحورت حول:

- ما هي مظاهر الانضباط الاداري في الكليات الجامعية الحكومية وسبل تعزيزها؟

- هل هناك مظاهر تسبب اداري في الكليات؟ واذا كانت موجودة ماهي تلك المظاهر ومستوياتها؟

- ما هي المقترحات والحلول لعلاج أو التقليل من مظاهر التسبب الاداري وذلك ان وجدت؟

- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الخمس؟

فرضيات الدراسة: تمحورت حول:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين الانضباط الاداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين في الوظائف الاشرافية.

الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة: يؤثر الانضباط الاداري والأداء الوظيفي للعاملين عند مستوى دلالة احصائية ( $a \leq 0.05$ ).

الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة: توجد فروق ذات صلة احصائية عند مستوى دلالة ( $a \leq 0.05$ ) بين اراء العاملين في الوظائف الاشرافية في الكليات الجامعية الحكومية في أثر الانضباط الاداري على الأداء

الوظيفي للعاملين ترجع إلى الاختلاف بعض خصائص العاملين في الوظائف الاشرافية مثل متغير (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الكلية "مكان العمل"، المسمى الوظيفي).

**منهج الدراسة:** تمحور في المنهج الوصفي التحليلي.

**أداة الدراسة:** تحدد في استخدام تقنية الاستبيان.

**عينة الدراسة:** ذوي المناصب الاشرافية في كليات الجامعة الحكومية في قطاع غزة.

**المجال الزمني للدراسة:** بداية الفصل الدراسي الثاني 2015 فيفري وحتى نهاية شهر أوت (7 اشهر تقريبا)

**نتائج الدراسة:** تمحورت حول:

- هناك أثر قوي لبعض مظاهر الانضباط الاداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعة الحكومية بنسبة 74.8%.

- بينت الدراسة أن هناك أثر قوي لبعض مظاهر الانضباط الاداري والأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعة الحكومية، وهي التحلي بالقيم والأخلاق الحميدة والحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي، أما باقي المظاهر فقد كان تأثيرها ضعيف على الأداء الوظيفي للعاملين.

- أثبتت الدراسة بأنه لا يوجد تسبب اداري في جميع الكليات الخمس .

**الدراسة الرابعة:** بن رحمون سهام، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينة من

الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة"، دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر،

2014/2013

**فكرة الدراسة:** تناولت الدراسة موضوع بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين ببعض كليات ومعاهد جامعة باتنة، وهدفت إلى معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين ومعرفة الايجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة.

**السؤال الرئيسي للدراسة:** تمحور حول:

ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة ؟

**الأسئلة الفرعية للدراسة:** تمحورت حول:

- ما مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصر (الادارية والمادية) في ادارة جامعة باتنة؟

- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية (الادارية والمادية)؟

- ما هو تقييم أفراد العينة لأدائهم الوظيفي في بيئة عملهم الداخلية وفق مؤشرات الأداء؟

**منهج الدراسة:** المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: تتحدد في الاستبيان.

عينة الدراسة: تحددت في الإداريين في كليات والمعاهد بجامعة باتنة.

المجال الزمني للدراسة: خلال الموسم الجامعي 2013/2012

نتائج الدراسة: تمحورت حول:

- أن مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في الإدارة الجامعية للكليات والمعاهد هو تأثير قوي ومرتفع جدا، لأنها أثرت في كفاءة ودافعية ورغبة الإداريين في العمل مما أدى إلى التأثير في مستوى أدائهم لوظائفهم بالشكل المطلوب والمحقق لأهداف الجامعة.

الدراسة الخامسة: شاهي صليحة، "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة

جامعة أحمد بوقرة بومرداس"، ماجستير منشورة، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2011/2009

فكرة الدراسة: هدفت إلى:

التعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين.

السؤال الرئيسي للدراسة: تمحور حول:

ما مدى تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين؟

الأسئلة الفرعية للدراسة: تمحورت حول:

- ما المقصود بالمناخ التنظيمي؟ وما هي عناصره؟

- ما هو مفهوم الأداء الوظيفي؟ وما هي محدداته؟

- ما هي علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي للعاملين؟

فرضيات الدراسة: تمحورت حول:

- الاهتمام بالمناخ التنظيمي هو من مسؤوليات الإدارة العليا في أي منظمة

- الأداء الوظيفي ناتج عن عوامل شخصية تنظيمية اجتماعية وبيئية

- المناخ التنظيمي له تأثير مرتفع جدا على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة كل من تقنيتي المقابلة والاستمارة.

عينة الدراسة: جميع الأساتذة الدائمين في جامعة بومرداس وموظفين إداريين.

المجال الزمني للدراسة: تمت هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي الجامعي 2010/2009 وذلك ابتداء من

شهر أفريل 2009 إلى شهر ماي 2010.

## نتائج الدراسة:

- هناك تصور محايد (معتدل) لدى الموظفين الإداريين عن المناخ التنظيمي السائد.
- هناك تصور كلي لدى معظم الأساتذة عن المناخ التنظيمي السائد فيها.
- هناك تأثير مرتفع جدا بين عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين سواء الموظفين الإداريين أو الأساتذة.

الدراسة السادسة: هروم، عز الدين، "واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات (CPG) قسنطينة"، ماجستير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008/2007

فكرة الدراسة: هدفت إلى:

التعرف على الممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي في مركب المجارف والرافعات.  
السؤال الرئيسي: تمحور حول:

ما مدى اهتمام الرؤساء في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في الوقت الراهن بالممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي؟

الأسئلة الجزئية: تمحورت حول:

- ما هي الوسائل والأدوات التي يتوفر عليها المركب محل الدراسة والتي لها تأثير على ممارسات تسيير الأداء الوظيفي من طرف الرؤساء؟

- هل هناك اهتمام كافي من جانب الرؤساء في المركب بممارسات تخطيط الأداء؟

- هل هناك اهتمام كافي من جانب الرؤساء في المركب بالممارسات التي تنمي العلاقات مع المرؤوسين؟

فرضيات الدراسة: تمحورت حول:

- لا يولي الرؤساء في المركب اهتماما كافيا بممارسات تخطيط الأداء الوظيفي للمرؤوسين.

- لا يولي الرؤساء في المركب اهتماما كافيا بالممارسات التي تكفل تنمية العلاقات مع المرؤوسين.

- لا يتوفر النظام المطبق في تقسيم الأداء الوظيفي بالمركب على المتطلبات الضرورية للتقييم الموضوعي.

منهج الدراسة: تحدد في المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة كل من تقنيتي المقابلة والاستمارة.

عينة الدراسة: رؤساء المصالح والرؤساء المباشرين تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية بلغ عددهم 136

مفردة .

المجال الزمني للدراسة: تم اجراء الدراسة الميدانية بين شهري جويلية واکتوبر من سنة 2007.

#### نتائج الدراسة:

- لا يمتلك المركب نظام رسمي أو شامل لتسيير الأداء، كما لا يحوز على الوسائل الكافية لتطبيق العملية بفعالية ومن بينها نماذج تقييم الأداء التي تتوفر على المتطلبات الضرورية للتقسيم الموضوعي.
- لا يوجد اهتمام كافي من جانب الرؤساء في المركب بممارسات تخطيط أداء مرؤوسيههم.
- لا يوجد اهتمام كافي من جانب الرؤساء بالممارسات التي تنمي العلاقات مع المرؤوسين.
- يرتكب الرؤساء في المركب العديد من الأخطاء أثناء التقييم الوظيفي.

### 3- التعليق على الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير الأول لدراستنا

المسجل حول هذه الدراسات اذا ما قورنت بدراستنا أنها:

#### من حيث الفكرة

الدراسة الأولى: هدفت إلى التعرف على دور الجامعة الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة تدريسية الخاصة بها.

الدراسة الثانية: هدفت إلى التعرف على مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية في الشركات المساهمة السورية، ومعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها.

الدراسة الثالثة: هدفت إلى التعرف على المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاسلامية الفلسطينية وسبل تفعيلها.

الدراسة الرابعة: هدفت إلى التعرف على واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية ومدى الالتزام بها.

الدراسة الخامسة: هدفت إلى الكشف عن دور الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية في وحدة الدراسة مجمع صيدال.

الدراسة السادسة: هدفت إلى الكشف على واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية الواقعة في بعض ولايات الغرب الجزائري.

المسجل حول هذه الدراسات أنها ركزت إما على التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية التي تقوم بها المؤسسات أو واقع تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات أو كيفية تفعيل دور المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسات أو داخل المجتمع التي تعمل فيها، وهو ذات الهدف الذي تسعى اليه دراستنا إذ أنها تهدف إلى الكشف على:

- درجة وعي هيئة التدريس لجامعة عمار تليجي بالأغواط بطبيعة المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقهم.

- درجة تأثير ذلك الشعور بالمسؤولية الاجتماعية على أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم ونظر طلابهم. **بذلك نلاحظ:** أن فكرة دراستنا تتطابق إلى حد بعيد مع مجمل أفكار الدراسات السابقة التي تم الاستعانة بها في ضبط جزئيات دراستنا من هذه الناحية بالخصوص.

### من حيث الفرضية العامة للدراسة بالمقارنة بالدراسات السابقة

المسجل أن الدراسات السابقة انطلقت في دراستها لفكرة مواضيعها من الفرضيات الآتية:

**الدراسة الأولى:** دور الجامعة في خدمة المجتمع يرتقي إلى مستوى كبير في خدمة المجتمع ومسئولياتها الاجتماعية عالية اتجاه طلبتها.

**الدراسة الثانية:** قد توجد علاقة عالية بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها.

**الدراسة الثالثة:** قد تساهم المسؤولية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في تفعيلها.

**الدراسة الرابعة:** تتوقف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة عند تلبية احتياجات المجتمع وحل مشاكله.

**الدراسة الخامسة:** مستوى الإبداع التكنولوجي في مجمع صيدال قد يساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية لها بصورة عالية.

**الدراسة السادسة:** درجة ممارسة المسؤولية الاجتماعية و استجاباتها في بعض المؤسسات الجزائرية قد يساهم في الاستجابة لمتطلبات أعمالها وأعمال زبائنها.

المسجل حول هذه الفرضيات أنها كلها انطلقت من تصور واحد هو كيف يمكن تبني أسلوب المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة بغض النظر عن نوع نشاطها الاقتصادي أو الخدماتي وكيف يساهم ذلك في تفعيل دورها ودور أدائها وأداء موظفيها داخل المؤسسة بالذات وداخل المحيط الاجتماعي الذي تتواجد به. وهو ذات التصور الذي ترمي إليه فرضية دراستنا إذ أنها تعمل على التأكيد على درجة شعور هيئة التدريس في جامعة عمار تليجي بالأغواط بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه نفسها واتجاه الفاعلين بداخلها بالخصوص طلبتها.

### من حيث تناول المنهجي

المسجل حول هذه النقطة أن الدراسات السابقة استعانت بالمنهج الوصفي التحليلي وهو الأقرب في مثل هذه المواضيع إذ يعمل على:

- رصد جوانب الموضوع من كل جوانبه.
- تحليل تلك الجوانب في شكلها العام والوقوف على جوانب التأثير والتأثر التي تمارسها أبعاد الموضوع في بعضها البعض.
- العمل في النهاية على تحليل تلك الجوانب كما هي في الواقع، وهو ذات الحال بالنسبة لدراستنا اذ عمدت إلى الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق ذات الغرض الذي تحدثنا عليه.
- أما من حيث تقنيات الدراسات السابقة استخدامات الاستمارة أو المقابلة لأنها في مثل هذه المواضيع تعمل على التقرب من مفردات عينة الدراسة واعطائهم الفرصة بكل حرية لإبداء وجهات نظرهم حول جوانب الموضوع دون تقييد أو ضبط لغرض الحصول منهم على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي قد تخدم الموضوع، وهو ذات التوجه الذي ذهبت اليه لدراستنا.
- أما من حيث مجال الدراسة: نجد أنه يوجد تقارب كبير حول هذا الجانب مع دراستنا اذ نجد أن: الدراسة الأولى، الثالثة، الخامسة: مجال دراستها الجامعة تماما كما هو حاصل بالنسبة لدراستنا، وهو الأمر الذي أتاح لنا الفرصة في الاستفادة منها أكثر في بناء الجوانب الفكرية والمنهجية في إنجاز دراستنا.
- في حين أن الدراسات الأخرى الثانية، الرابعة وان كان مجال تطبيقها غير الجامعة إلا أنها كانت لنا سند في الاحاطة بجوانب الموضوع النظري أكثر منه الجوانب التطبيقية.

#### نتائج الدراسات السابقة ونتائج دراستنا

المسجل حول هذه النقطة الآتي:

الدراسات السابقة توصلت إلى الآتي:

**الدراسة الأولى:** دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لا يرتقي إلى معدل عال.

**الدراسة الثانية:** الشركات المعنية بالدراسة لا تمارس درجة عالية من المسؤولية وهي بذلك تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بداخلها.

**الدراسة الثالثة:** المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تمارس بدرجة عالية.

**الدراسة الرابعة:** تبني المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة محل الدراسة ليس بالشكل المطلوب والمتوقع من قبل العاملين الداخليين والخارجيين للمؤسسة.

**الدراسة الخامسة:** دور الابداع التكنولوجي في تحقيق درجة من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة كان ضعيف.

**الدراسة السادسة:** ممارسة المسؤولية الاجتماعية داخل مؤسسات الدراسة تمارس بشكل متوسط اتجاه العاملين الذين ترتبط بهم.

المسجل حول هذه النتائج:

أنها تقريبا تتفق على فكرة واحدة أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية أو الخدماتية في الوطن العربي والجزائر بالخصوص لا تزال متوسطة ان لم نقل ضعيفة لعدم ادراك المسؤولين لدرجة أهميتها لمواردهم البشرية أو لنوعية خدماتهم .

أما بالنسبة لنتائج دراستنا حول هذا البعد فان درجة شعور أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية الاجتماعية يتراوح بين المستوى الضعيف و المتوسط لدى أغلبية الأساتذة من وجهة نظر زملائهم.

#### 4- التعليق على الدراسات السابقة المتعلق بالمتغير الثاني لدراستنا:

المسجل حول هذه الدراسات اذا ما قورنت بدراستنا أنها:

##### من حيث الفكرة

**الدراسة الأولى:** هدفت إلى التعرف على درجة مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطلبات في جامعة أم القرى بالمملكة العربية السعودية.

**الدراسة الثانية:** هدفت إلى دراسة دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز.

**الدراسة الثالثة:** هدفت إلى التعرف على أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر ذوي المناصب الاشرافية في تلك الكليات.

**الدراسة الرابعة:** هدفت إلى معرفة بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لفئة الإداريين ببعض كليات ومعاهد جامعة باتنة.

**الدراسة الخامسة:** هدفت إلى التعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة أمحمد بوقرة بومرداس.

**الدراسة السادسة:** هدفت إلى التعرف على الممارسات العلمية في تسيير الأداء الوظيفي في مركب المجارف والرافعات بقسنطينة.

المسجل حول هذه الدراسات أنها ركزت إما على:

التعرف على مساهمة تقويم الأداء على رفع جودة التعليم أو دور التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي أو تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي، أو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على مستوى الأداء الوظيفي أو تأثير الممارسات العلمية في تحسين تسيير الأداء الوظيفي.

في حين دراستنا كان اهتمامها منصب على التعرف على درجة الأداء الوظيفي لهيئة التدريس من خلال درجة وعيها بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقها، الأمر الذي يجعل من متغيرات الدراسة السابقة أبعاد جزئية في دراستنا بحكم أنها تمثل أركان المسؤولية الاجتماعية ببعدها الشامل.

**بنذك نلاحظ:** أن الدراسات السابقة وإن كانت كل واحدة منها قد تناولت بعد ما من المسؤولية الاجتماعية، نجدها في مجملها تخدم ما تذهب إليه خلال هذه الدراسة من خلال التأكيد على:

- درجة تأثير المسؤولية الاجتماعية في تحديد نوعية الأداء الوظيفي لهيئة التدريس ضمن الجامعة، وعند حديثنا عن هذا المفهوم أي المسؤولية الاجتماعية فإننا بضرورة ولو بتلميح نجد أنفسنا نتناول هذه الأبعاد الذي تحدثت عن هذه الدراسات، لأنها في البداية والنهاية هي ابعاد للمسؤولية الاجتماعية للمنظمة اتجاه أفرادها خاصة منهم العاملين.

#### من حيث الفرضية العامة للدراسة بالمقارنة بالدراسات السابقة

المسجل حول هذه الدراسات أنها انطلقت في دراستها لفكرة مواضيعها من الفرضيات الآتية:

الدراسة الأولى: تساهم درجة تقويم أداء هيئة التدريس في الرفع من جودة التعليم الجامعي.

الدراسة الثانية: إدارة التطوير الإداري يلعب دور هام في تحقيق الأداء الوظيفي للموظفات.

الدراسة الثالثة: يلعب الانضباط الإداري دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

الدراسة الرابعة: بيئة العمل الداخلية لها تأثير على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

الدراسة السادسة: الأداء الوظيفي للعاملين يتوقف على نوعية واقع تسييره.

المسجل حول هذه الفرضيات أنها كلها تنطلق من فكرة:

كيفية تطوير وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين والعاملين، ولو أن السبل في تحقيق ذلك يختلف من دراسة إلى أخرى.

وهو ذات الأمر بالنسبة لدراستنا التي تتمحور فروضها الأساسية في:

درجة ارتباط رفع وتحسين الأداء الوظيفي لهيئة التدريس بدرجة وعي هذه الهيئة لنوعية وطبيعة المسؤولية الاجتماعية الملقاة عليها من قبل المنظمة الجامعية في الرفع من مستوى كادرها البشري المتمثل في الطلبة.

بذلك تسجل ذلك التداخل بين هذه الدراسات والدراسة الحالية من حيث أن الأبعاد التي اتخذتها الدراسات السابقة كدلالات للرفع من الأداء الوظيفي للعاملين هي في الأساس تشكل مضامين أساسية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، ومنه نجد أنها مكملة لدراستنا إن لم تكن هي أجزاء منها.

### من حيث تناول المنهجي

المسجل حول هذه النقطة أن الدراسات السابقة استعانت بالمجمل بالمنهج الوصفي التحليلي تماما كما هو حاصل لدينا لأنه الأقرب لمثل هذه المواضيع التي يكون الهدف من تناولها هو:

- رصد جوانبها بكل أبعادها الداخلية والخارجية.

- تحليل تلك الجوانب والوقوف على درجة التأثير المتبادل بينها.

- العمل على تفسيرها كما هي تتجلى في الواقع.

أما من حيث تقنيات الدراسة:

فجل الدراسات السابقة استعانت إما بالمقابلة أو الاستمارة وهو ذات الأمر بالنسبة لدراستنا لأن مثل هذه التقنيات الأنسب لمثل هذه المواضيع الاستطلاعية بفضل اتاحتها امكانية الوقوف على جوانب الموضوع من أفواه المبحوثين بكل حرية ودقة وموضوعية.

أما من حيث مجال الدراسة:

نجد أنه يوجد تقارب إلى حد بعيد حول هذا الجانب بين الدراسات السابقة ودراستنا إذ نجد ان مجال الجامعة على العموم هو الميدان المشترك بيننا ككل.

وهو الأمر الذي أتاح لنا الفرصة في الاستفادة منها أكثر في كل الجوانب الفكرية والمنهجية.

### أما من حيث نتائج الدراسات السابقة ونتائج دراستنا

فيمكن القول:

**الدراسة الأولى:** توصلت أن القيام بعملية تقييم أداء هيئة أعضاء التدريس ودرجة مساهمة في الرفع من الجودة التعليمية جاء مرتفع بدرجة كبيرة.

**الدراسة الثانية:** توصلت إلى أن القيام بإدارة التطوير الإداري بالشكل الحالي في ميدان الدراسة لم يساهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالشكل المتوقع.

**الدراسة الثالثة:** توصلت إلى أن هناك بعض نقائص الانضباط الإداري الذي أمكن لها أن تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين.

**الدراسة الرابعة:** توصلت إلى أن بيئة العمل الداخلية لها تأثير قوي على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

الدراسة الخامسة: توصلت أن المناخ التنظيمي للمنظمة لا يساهم بالشكل الفعال في تطوير وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

الدراسة السادسة: توصلت إلى أن المنظمة محل الدراسة لا تملك نظام لإدارة وتسيير الأداء الوظيفي للعاملين الأمر الذي يؤثر على مردودية الحصول على الأداء كما ونوعا. في حين دراستنا توصلت إلى أن: درجة شعور أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية الإجتماعية ، ودرجة تأثير ذلك على كمية ونوعية أدائهم الوظيفي من خلال وجهات نظرهم و نظر طلبتهم تأتي على المنوال الآتي :

- أن مستوى هذا الشعور يتراوح بين المستوى الضعيف و المتوسط لدى أغلبية الأساتذة من وجهة نظر زملائهم ، في حين نوعية هذا المستوى من وجهة نظر الطلبة جاء في العموم عند مستوى ضعيف .

- درجة تأثير ذلك المستوى من الشعور من المسؤولية على أدائهم الوظيفي من وجهة نظر زملائهم جاء كذلك عند المستوى المتوسط و الضعيف ، في حين نوعية هذا التأثير من وجهة نظر الطلبة جاء عند المستوى ضعيف .

المسجل حول هذه النتائج الآتي:

أنها تتفق حول أن الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يتوقف على جملة من الأبعاد التنظيمية التي يجب أن تتوفر وتمارس بالشكل الصحيح، والتي هي في النهاية تحصيل حاصل لمفهوم المسؤولية الاجتماعية الذي هو محل دراستنا.

وبذلك نجد أن جل هذه الدراسات تؤكد فكرة الأساسية لدراستنا والتي تتحدد أن:

الرفع من مستوى وكمية الأداء الوظيفي للعاملين يتحدد بدرجة وعي المنظمة للمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقها بخصوص العاملين لديها.

أما درجة الاختلاف بين هذه الدراسات ودراستنا فتحدد في نقطة واحدة لا غير والمتمثلة في نوعية عينة الدراسة.

فجل الدراسات السابقة استعانت بالعينة القصدية العشوائية من خلال أخذ عينة نسبية من مجتمع الدراسة في حين دراستنا، وإن كانت أخذت بالعينة القصدية العشوائية إلا أنها أخذت بالعينة الحصصية التمثيلية للمجموع الكلي لمجتمع الدراسة المترامي الأطراف على مستوى الجامعة.

## 5- درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا الحالية

أنها ساعدتنا في الآتي:

- ❖ في بناء الجوانب الفكرية للدراسة إذ أنها سهلت علينا امكانية الاطلاع على مختلف جوانب الموضوع بجانبه ، ما تعلق بالمتغير الأول للدراسة أو بالمتغير الثاني للدراسة.
- ❖ أنها أعطت لنا الفرصة على الاطلاع على الكيفيات المنهجية في ادارة الموضوع من حيث البناء الفكري له أو الميداني.
- ❖ أنها أعطت لنا الفرصة في تجاوز كثير من اللبس في احتواء أبعاد الموضوع.
- ❖ ازلت العديد من العقبات في تنفيذ الموضوع بالخصوص في جوانبه الفكرية.

**تمهيد:**

يقول العالم الأمريكي المشهور في مجال المسؤولية الاجتماعية دانييل فرانكلين: "تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الآن الاتجاه السائد بعد أن كانت استعراضاً لفعل الخير في السابق، إلا أن عدداً قليلاً من المؤسسات يمارسها بصورة جيدة."

ففي عالم يتغير فيه كل شيء حيث تتحول الأسواق، تتطور التكنولوجيا ويتضاعف المتنافسون، يكثر الحديث عن التنمية المستدامة، البيئة، توقعات المجتمع واحتياجاته....وتتعالى الأصوات من أجل حقوق الإنسان واحترامها بالرغم من أنها لم تكن موضوعاً للاهتمام من قبل وخاصة أن المؤسسات ولعقود طويلة لم تحفل إلا بتحقيق أعظم الأرباح على حساب المجتمع وأطرافه.

أما الآن فالمؤسسات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحمل جزء من مسؤوليتها اتجاه المجتمع واعتماد رؤية جديدة قائمة على مفهوم سد الحاجة الفعلية للمجتمع، قدرة تحسينه المستمر ورسم استراتيجيات ملائمة للاستجابة إلى كل توقعات أطرافه مما يحقق التوازن والتكامل والتطوير المتبادل بين المؤسسات والمجتمع فالمسؤولية الاجتماعية ظاهرة حديثة نسبياً تنمو بصورة حثيثة في الدول النامية وتمارس على نطاق واسع من البلدان المتقدمة وتتمثل في مبادرة المؤسسات باستثمار جزء من أرباحها من أجل تحقيق رفاه المجتمع وإعطاء الجمهور صورة ايجابية وتأسيس قاعدة من المستهلكين الواعيين وهي التزام من جانب المؤسسات بالإسهام في التنمية الاقتصادية المستدامة والعمل مع الموظفين وأسرهم والمجتمع المحلي والمجتمع على تحسين نوعية الحياة، وهناك وعي تام بأن إغفال عوامل المخاطر البيئية والاجتماعية قد يشوه صورة المؤسسة وسينعكس ذلك على قيمتها في السوق.

ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تصبح شيئاً فشيئاً من الممارسات الأساسية في ثقافة مؤسسات البلدان النامية و تؤدي إلى إيجاد نطاق جديد بين القطاعات العامة والخاصة من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية ونشر الوعي البيئي.

**1- ماهية المسؤولية الاجتماعية:**

لقد رافق التطور في مسؤوليات المؤسسات تجاه مجتمعها تصاعداً في تأثيرات المجتمع وضغوطه لأن تتبنى إدارة المؤسسات مزيداً من أهداف المجتمع وتطلعاته، من خلال الالتزام للطلب الاجتماعي سواءً كان مفروضاً بحكم القانون أو المبادرات التي تقوم بها لإرضاع المجتمع.

**1-1 تعريف المسؤولية الاجتماعية :**

لم يكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية معروفاً بشكل واضح في النصف الأول من القرن العشرين حيث كانت المنظمات تحاول تعظيم أرباحها بكافة الوسائل ولكن مع النقد المستمر لمفهوم الأرباح فقد ظهرت دوافع لأن تتبنى دوراً أكبر تجاه البيئة التي تعمل فيها، وبالرغم من صعوبة تحديد تعريف دقيق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية إلا أن هناك عدة اجتهادات هادفة الى تعريفها فقد عرفها (Durker) على أنها "التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه". هذا وقد أشار (Holmer) الى أن المسؤولية الاجتماعية ما هي إلا "التزام على منشأة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها".

وهناك تعريف أخر للباحث Robbins وميز فيه "بين المسؤولية الاجتماعية والإستجابة الإجتماعية وفق مجموعة من الأبعاد" مشيراً إلى أن "المسؤولية الاجتماعية تتركز على اعتبارات أخلاقية حيث تركز على النهايات من الأهداف بشكل التزامات بعيدة المدى . أما الاستجابة الاجتماعية فيه عبارة عن الرد العلمي بوسائل مختلفة على ما يجري من تغيرات وأحداث اجتماعية على المدى المتوسط وال المدى القريب". وقد قام بعض الباحثين بتعريف المسؤولية الاجتماعية على "انها جميع القرارات والفلسفات والأفعال والطرق التدريبية على تعبير تطور رفاهية المجتمع هدفاً لها".

وأيضاً تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "بمثابة عقد اجتماعي ما بين منظمات الأعمال والمجتمع بما تقوم بها المنظمة من عمليات تجاه المجتمع". وهناك تعريف آخر يشير إلى المسؤولية الاجتماعية وهي عبارة عن العلاقات المتفق عليها والواجبات المتصلة بالموثرات المشتركة في تحقيق سعادة ورفاهية المجتمع ويعد هذا التعريف امتداداً للتعريف السابق من خلال تركيزه على هدف رئيسي للمسؤولية الاجتماعية يتمثل بتحقيق السعادة والرفاهية للمجتمع والتي لا تأتي قولا بل من خلال الالتزامات المتفق عليها وتنفيذها في حيز الوجود والواقع . (الصريفي، 2007، ص 15، 16)

ويمكن ذكر التعريف التالي للمسؤولية الاجتماعية للباحثان (chang and flores) وهو أن "المسؤولية الاجتماعية هي التزام متخذ القرار في انتهاج أسلوب للعمل يؤمن من خلاله حماية المجتمع وإساعده ككل فضلاً عن تحقيق منفعة الخاصة". ويضم هذا التعريف معنيين الأول يتمثل في:

في تحديد هدف منظمة الأعمال نحو تحقيق القيم الاجتماعية من خلال القرارات التي تتخذها والثاني يتمثل في العمل على مواجهة التحديات الجديدة التي تواجهها الإدارة المنتظمة والتي يكون لها تأثير على قوتها في المجتمع ومقدار مساهمتها في تلبية حاجاته من خلال الوظائف التي تؤديها. (الصريفي، 2007، ص 17)

أما تعريفات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة جاءت كما يلي:

### 1-2 تعريف الهيئات الدولية للمسؤولية الاجتماعية:

عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية على أنها: "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد . (السكرانه ، 2013 ، ص 162)

تعريف المجلس العالمي للأعمال من أجل التنمية المستدامة: يعرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها "التزام مؤسسات الأعمال المتواصل بالسلوك الأخلاقي وبالمساهمة في التنمية الاقتصادية، وفي الوقت ذاته تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرهم فضلا عن المجتمعات المحلية والمجتمع عامة ."

كما عرفت الغرفة التجارية العالمية المسؤولية الاجتماعية على أنها: "جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية ، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونيا ،ولذلك فان المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم".

كما تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: على أنها "التزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع بشكل عام تهدف إلى تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف.

أما تعريف اللجنة الأوروبية جاء كما يلي: "المسؤولية الاجتماعية هو مفهوم يقوم بدمج الانشغالات الاجتماعية، البيئية والاقتصادية في مختلف نشاطات المؤسسة والتفاعل مع مختلف الأطراف المتعاملة مع المؤسسة بشكل إرادي أو تطوعي .". (هلالي، 2005، ص 5)

### 1-3 تعريفات بعض الباحثين والمفكرين :

عرفت المسؤولية الاجتماعية بأنها "تعهد والتزام رجال الأعمال في مواصلة السياسات لصنع القرارات ومعالجة الحالات المرغوبة و لتحقيق الأهداف والقيم لعموم المجتمع".

وهناك من يرى في المسؤولية الاجتماعية "بأنها بمثابة موقف سلمي نابع من التأثير الإيجابي في الإقناع لأحداث التغيير المطلوب في الآخرين"، وعلى هذا المنظور يمكن تعريفها بأنها "التفكير السليم للتعايش بود وتعاون جيد مع الآخرين . (الراحلة، 2011، ص 66)

وتعرف بأنها: مسؤولية الفرد ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها وهي تكوين ذاتي خاص نحو الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، وعبارة مسؤول أمام ذاته تعني في الحقيقة مسؤول عن الجماعة أمام صورة الجماعة المنعكسة في ذاته. (حسام الدين، 2003، ص 48)

عرف Durke المسؤولية الاجتماعية على أنها: "التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه"، وقد أشار Holmes إلى أن المسؤولية الاجتماعية : "ما هي إلا التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها .". (عيشوش وآخرون، 2012، ص 82)

يرى محمد التويجري ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية يتطلب "ايجاد التوازن بين متطلبات المؤسسة واحتياجاتها ومموليها والعاملين فيها والمجتمع المحلي الذي تخدمه".

بينما يرى حسين الخطيب المسؤولية الاجتماعية "بالتزام المؤسسة فيما يتعلق بخدمة العاملين أو البيئة المحيطة .

تستطيع القول أن هذا التعريف يوضح لنا أن المسؤولية الاجتماعية هي أن تكون مسؤولية داخلية وخارجية".

وبهذا نصل إلى تعريف إجرائي نوعا ما واضحا وشاملا لكل الجوانب الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية على أنها "التزام وواجب المؤسسة بهدف خدمة الاقتصاد والتنمية معا عن طريق الاهتمام بالأطراف الداخلية للمؤسسة كالعاملين والاطراف الخارجية كأفراد المجتمع والبيئة معا في تحقيق الأهداف".

(الروابدة وآخرون، 2010، ص123)

من التعريفات السابقة نرى أن كلها تدور حول ذات المعنى، وهي تحمل المؤسسات لمسؤوليتها تجاه أصحاب المصالح من حملة الأسهم والمستهلكين والعملاء والموردين والعاملين والبيئة والمجتمع، ويقصد بهذا المفهوم التزام المؤسسات ليس فقط بتحقيق أرباح لمساهميها، ولا تقتصر المسؤولية الاجتماعية تجاه الاقتصاد القومي فقط، ولكن تمتد لتشمل البيئة والعاملين وأسرهم وفئات أخرى من المجتمع.

أما مفهوم المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس التي هي محور دراستنا، هي ذلك الالتزام الأخلاقي لأعضاء هيئة التدريس نحو المؤسسة بالعموم والطلبة بالخصوص من خلال القيام بمختلف واجباتهم على اتهم وجه من أجل العمل على تنمية وتعظيم القدرات الفردية للطلبة من أجل تهيئتهم تحمل المسؤولية مستقبلاً. وبشكل عام فإن المسؤولية الاجتماعية ودرجة تبنيها أو عدم تبنيها من قبل المؤسسات يقوم في جوهره على ميل المؤسسة للتركيز على الجانب الاقتصادي أو الجانب الاجتماعي بعناصرهما المختلفة و الموضحة في الجدول الموالي :

الجدول رقم : ( 01 ) المسؤولية الاجتماعية والنموذجين الاقتصادي والاجتماعي

النموذج الاجتماعي يركز على:	منطقة وسط بين النموذجين	النموذج الاقتصادي يركز على:
*نوعية الحياة. *المحافظة على الموارد الطبيعية. *قرارات قائمة على أساس أوضاع السوق مع رقابة متنوعة من المجتمع. *الموازنة بين العائد الاقتصادي والعائد الاجتماعي. *مصلحة المؤسسة والمجتمع. *دور فاعل للحكومة.		*الإنتاج. *استغلال الموارد الطبيعية. *قرارات داخلية قائمة على أساس أوضاع السوق. *العائد الاقتصادي (الربح). *مصلحة المؤسسة أو المدير أو المالكين. *دور قليل جداً للحكومة.

المصدر : طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، 2008، ص 54

## 2- نشأة المسؤولية الاجتماعية:

إن المتتبع لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية يستطيع أن يلمس تغيرات مهمة وإضافات نوعية أدت إلى إثراء هذا المفهوم عبر الزمن، فبالتالي فإننا سنحاول تتبع نضوج مفهوم المسؤولية الاجتماعية على ما هي عليه اليوم.

حيث أن نشوء فكرة المسؤولية الاجتماعية بمرحلتها الأولى قد ارتبطت مع قيام المشاريع الصناعية (الثورة الصناعية) واعتقاد رجال الأعمال بأنهم يمتلكون هدفاً واحداً يسعون إلى تحقيقه، وهو تعظيم الأرباح ولكن الشيء الوحيد الذي يكبح إرادتهم في مطاردة وتحقيق هذا الهدف هو التأثير القانوني الذي يحدد العمليات التي يقومون بها، وهنا يشير آدم سميث في كتابه (ثروة الأمم) إلى أن رجال الأعمال يسعون لتحقيق منفعتهم الذاتية وتعظيم الربح الذي يحصلون عليه، مفترضاً أن وجود السوق التنافسية هي حالة صحية من شأنها أن تقود إلى

زيادة إجمالي الثروة القومية والتي تنعكس على تعظيم المنفعة لصالح العام و التي تمثل في جوهرها تحقيقا للمسؤولية الاجتماعية. )

وقد ظلت هذه النظرة قائمة خلال القرن التاسع عشر والرابع الأول من القرن العشرين، ليس على مستوى الفكر الاقتصادي فحسب بل انسحب إلى القيم والأهداف السائدة في المجتمع، ولكن هذه الأفكار لم تصمد كثيرا أمام الأزمات الاقتصادية التي شهدها العالم في بدايات القرن الحالي، وبشكل خاص حال ندرة الموارد، انخفاض الأجر، أجواء العمل غير الملائمة، الفشل الحاصل في العديد من المنتجات، التأثيرات الحاصلة من نقابات العمل ... قد انعكست بمجملها على إن يكون هنالك منظور آخر للمسؤولية الاجتماعية لا يرتبط بتعظيم الربح كأساس لنا في العمل، وبهذا الصدد يشير Henry L-Gantt في عام 1919 إلى أن جمهور المواطنين يكونون على استعداد لخلق أجواء التعارض والتضاد إذا أهملت إدارة الأعمال مسؤوليتها الاجتماعية تجاههم.

أما المرحلة الثانية فقد برزت خلال الفترة التي أعقبت عام 1920 كنتيجة للانتقادات الموجهة نحو الهدف الأحادي الذي اعتمدهت المؤسسات، والمتمثلة بتعظيمها للأرباح، فقد ظهرت تيارات أخرى تطالب بتأمين السلامة والأمان في العمل، تقليص ساعات العمل، حماية حقوق الأطراف المختلفة وذات الصلة بالمؤسسة، وبالتالي أن تكون هنالك أهدافا أخرى مضافة إلى هدف الربح الذي تسعى لتحقيقه المؤسسة، وعليه فقد تعالت الأصوات المطالبة بأن تكون المسؤولية الاجتماعية أبعد من ارتباطها بمصلحة المالكين والمستثمرين وسعيها لتحقيق الأرباح فقط، بل يجب أن تمتد إلى تحقيق الموازنة في تلك المسؤولية حيال الأطراف الأخرى والمتمثلة بالمستهلكين، الزبائن، المجهزين، العاملين في المؤسسة، الدائنين، الحكومة ... ولم يقف الأمر عند هذا الحد بل ساهمت الجهات العامية والأكاديمية في تعزيز هذا الاتجاه وتطويره فقد عقدت في عام 1948 مؤتمرا علميا تحت عنوان مسؤولية الأعمال كما قامت الجمعية الأمريكية للإدارة في عام 1958 بمسح شمل 700 شركة خلصت إلى نتيجة رئيسة تمثلت بكون معظم الشركات المبحوثة عبرت عن إيمانها وامتلاكها لتصور كاف عن مسؤوليتها تجاه المجتمع.

نخلص إلى القول أن هذه المرحلة تمثلت ببيروز اتجاه يدعو إلى توسيع مفهوم ومعنى المسؤولية الاجتماعية ليشمل أطرافا أخرى، ولتتجاوز النظرة الضيقة والمحصورة بحدود منفعة المالكين والمستثمرين، وأن تلبية حاجات المجتمع هو معيار مهم في وجود المؤسسة ونجاحها، وبالتالي فإن التغيير في أهداف المجتمع يجب أن تنعكس على أنشطة وفعاليات المؤسسة بنفس الوقت سواء كانت اقتصادية أو فنية.

(الرحاطة، 2011، ص- ص، 58- 62)

أما المرحلة الثالثة فيمكن حصر بدايتها في عام 1960 وما أعقبها من أحداث تجلب بشكل خاص التجارب المختلفة التي عاشتها الشعوب، استخدام الأحداث في العمل، المتغيرات الكبيرة في استخدام التكنولوجيا، التلوث البيئي الناجم من أسباب وأفعال مختلفة سواء كانت عرضية أو مقصودة.... لكل ذلك أصبحت الضرورة لازمة في انتقال المسؤولية الاجتماعية إلى مرحلة أخرى أكثر استيعاباً للبيئة ومتغيراتها الواسعة وأصبحت التسمية لهذه المرحلة تحت عنوان (نوعية الحياة للفرد Q.O.L) وتقديم المزيد من السلع والخدمات وبما يتناسب مع الارتقاء النوعي الحاصل في مستوى الحياة التي يعيشها الأفراد، ولكن يجب إن لا ينصرف التفكير إلى المشكلة في هذا التحول تكمن في تقديم السلع والخدمات فقط، بل هو جراء ما تحقق من نتائج مباشرة وغير مباشرة في نجاح النمو الاقتصادي وانعكاسه على جوانب متعددة في المجتمع، وما تفرزه أيضاً من تأثيرات سلبية منها:

- ✓ الظلم الذي أصاب المستهلك جراء الغش في البضائع والتلاعب في الأسعار.
  - ✓ التهديدات التي تنال من صحة وسلامة العاملين جراء العمل أو المواد المستخدمة في الإنتاج.
  - ✓ التلوث البيئي والذي تزايد جراء العمليات الصناعية وما تبقى من فضلات الإنتاج.
  - ✓ محدودية الاهتمام بالارتقاء لنوعية أجواء العمل والتي تمثلت في ضعف المهارات لدى العاملين.
- وبهذا الصدد فقد دعت لجنة التطوير الاقتصادي في أمريكا (Committie for Economic Development) في عام 1971 المؤسسات في أن تعيد النظر في أفقها الاجتماعي وأن يكون تأسيسها معتمداً على كونها مؤسسة اقتصادية اجتماعية وأن لا يقتصر عملها على مواجهة وتحقيق الأهداف الاقتصادية دون الأهداف الأخرى والتي يواجهها المجتمع بشكل كبير، وأن النظرة الحديثة لمديري الأعمال تنصب على كون منظماتهم تمتد وظائفها إلى كامل المجتمع، ولا تقتصر على جزء منه، أو من السوق الذي تعمل فيه، كما أن المجتمع بالاتجاه المقابل يطالب الشركات بالعمل على تحقيق ذلك في مجمل القرارات التي تتخذها، حتى وإن كانت القوانين والأنظمة المعمول بها لا تشير إلى ذلك بشكل مباشر.

بالإضافة إلى ما سبق نشير إلى أن المسؤولية الاجتماعية ظهرت نتيجة تفاعل لعدة عوامل منها:

- ✓ تصاعد ضغوطات المجتمع وتناميها مع التوسع في أحجام المؤسسات وتعقد علاقاتها.
- ✓ إسهام أكبر المؤسسات في تطوير نوعية الحياة و الارتقاء بها.
- ✓ ضرورة إسهام المؤسسات في تعزيز القيم الإنسانية و الاجتماعية.
- ✓ أهمية رضا المجتمع وقبوله لأهداف المؤسسات ووسائل عملها.
- ✓ التطور في وعي الإنسان وإدراكه لذاته وللمجتمع.

✓ الاهتمام العالي الذي تبديه الجامعات العالمية الكبرى ومراكز البحوث بتدريس مسائل تخص علاقة الأعمال بالمجتمع.

✓ تراكم البحوث العلمية النظرية منها والتطبيقية في هذا المجال.

(الغالبى وآخرون ، 2008 ، ص 48)

### 3- محفزات تطبيق المسؤولية الاجتماعية :

إن القيام الشركات بدورها تجاه المسؤولية الاجتماعية يضمن إلى حد ما دعم جميع أفراد المجتمع لأهدافها ورسالتها التنموية والاعتراف بوجودها، والمساهمة في إنجاح أهدافها، علاوة على المساهمة في سد احتياجات المجتمع ومتطلباته الحياتية والمعيشية الضرورية.

#### 3-1 فوائد تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية :

أشارت العديد من الدراسات إلى الفوائد المتزايدة التي جنتها العديد من المؤسسات خلال العقود الماضية، جراء تبنيها للمسؤولية الاجتماعية في عملها ضمن إستراتيجيتها التنظيمية، استجابة للضغوط والتحديات الخارجية والداخلية التي واجهتها تلك المؤسسات ومنها الضغوط التشريعية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. إذ دعا المؤتمر الثالث المنعقد في مدينة Quebec عام 2001 الحكومات والمؤسسات الخاصة إلى ضرورة تبني ومراعاة المسؤولية الاجتماعية، كما اعتمدت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ضمن برامج حقوق الإنسان في كندا وتم إدخالها ضمن الأولويات السياسية للحكومة، كما حذر المؤتمر الذي انعقد في مدينة ميامي عام 1994 الحكومة من تفشي الممارسات اللاأخلاقية والتي من شأنها أن تعيق النمو الاقتصادي.

إن تبني المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية، يجعلها حلقة وصل ما بين مختلف الأطراف المتعاملة معها، وكلما كان هذا الاتصال فعال وإيجابي مكون المؤسسة من تحقيق أهدافها من جهة، وأهداف الأطراف المتعاملة معها من جهة أخرى، وتتبع أهمية تبني المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية من خلال :

#### أ- بالنسبة للمؤسسة :

وتتمثل أهميتها بالنسبة للمؤسسة في النقاط التالية :

- المردود المادي والأداء المتطور والقبول الاجتماعي مع المجتمع وغيرها.
- زيادة الفوائد الاستثمارية والأرباح.
- استقطاب العمالة المميزة والاحتفاظ بها، زيادة إنتاجية العاملين وكسب رضاهم وتحقيق ولائهم.
- تشكيل صورة ذهنية إيجابية عامة لدى أكبر عدد ممكن من العملاء وضمأن ولائهم للمؤسسة.
- تحسين علاقات المؤسسة مع عناصر البيئة الخارجية.

ب- بالنسبة للمجتمع :

تتمثل أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للمجتمع فيما يلي:

- ✓ الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة.
- ✓ تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع.
- ✓ ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح.
- ✓ الارتقاء بالتنمية انطلاقاً من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

ج - بالنسبة للدولة: تتمثل أهميتها بالنسبة للدولة في النقاط التالية:

- ✓ تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى.
- ✓ يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.
- ✓ المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعاً بعيداً عن تحمل المؤسسات الاقتصادية الخاصة دورها في هذا الإطار.

ومن خلال هذه النقاط الأساسية تبين لنا الأهمية الكبيرة للمسؤولية الاجتماعية كوسيط أساسي ومهم يربط بين المؤسسة وأفرادها وأفراد المجتمع ككل لأنها تلعب دور مهم في تفاعل كل من المؤسسة والبيئة التي تعمل بها فبالنسبة للمؤسسة يعود عليها بالفوائد والأرباح وبالنسبة للمؤسسة يكون بالحد من الآفات الاجتماعية الموجودة في المجتمع وتحسين المستوى المعيشي للأفراد ودفع عجلة التنمية بكافة أشكالها ليصبح المجتمع واعياً بما له من واجبات وحقوق.

(الغالبى وآخرون، 2015، ص125)

2-3 المسؤولية الاجتماعية بين مؤيد ومعارض :

إن المنتبج للأدب الإداري الذي يعالج موضوع المسؤولية الاجتماعية يجد أن هناك مواقف مؤيدة لأن تتبنى المؤسسة مزيداً من الأدوار الاجتماعية وبالمقابل يكتشف بسهولة أن هناك من يعارض هذا التوجه ويعتبره مهدداً لوجود مؤسسات حرة، ويدعم كلا الطرفين آراءهم بحجج قائمة على أسس عقلانية وعلمية، ويمكن أن نستعرض آراء الطرفين كالآتي:

## أ. المؤيدون لتبني المسؤولية الاجتماعية:

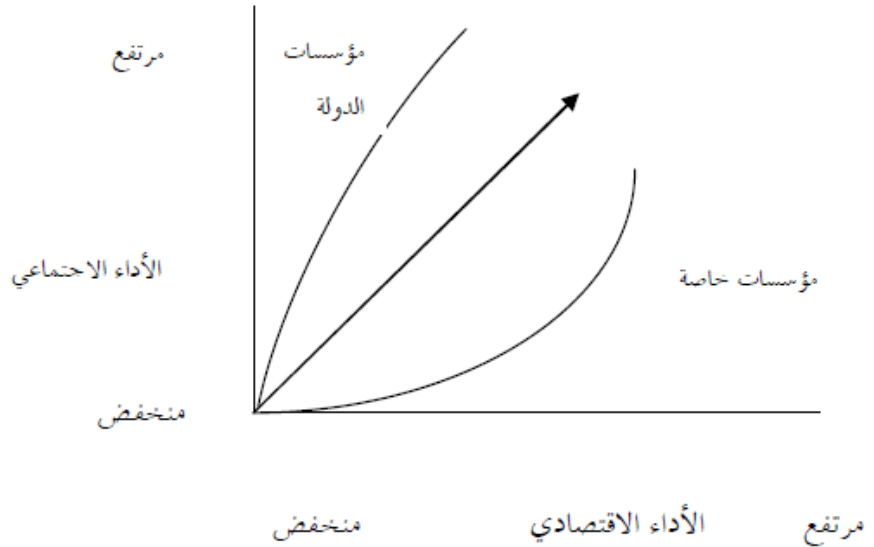
- ✓ تعد مجالا مناسباً في العلاقة بين المؤسسة والمجتمع وبما يمكنها من البقاء في السوق.
- ✓ تحقيق حالة الإشباع للحاجات ويعني مساهمتها في تحقيق الربحية الاجتماعية لعموم المجتمع ودون أن تنحصر بمن يمتلك القسم الأعظم من القوة الشرائية.
- ✓ تمثل فعلاً أخلاقياً واجباً، وعلى إدارات المؤسسات إعطاء المزيد ومن ثم المزيد من الاهتمام والرعاية الإنسانية وبهذا الصدد فإن شركة Dayton – Handson تقتطع 5% من دخلها الخاضع للضريبة ومنذ عام 1945 للمشاريع الخيرية المقدمة للمجتمع.
- يرى أنصار هذا الرأي أن الأرباح على المدى البعيد يمكن أن تزداد من خلال تبني المؤسسة دوراً اجتماعياً أكبر، حيث أن رضا المجتمع ومد جسور التعاون و الثقة معه يمثل مدخلاً مهماً ذي مردود مستقبلي كبير، كما أن الصورة العامة للمؤسسة ستكون أفضل وينعكس ذلك على زيادة المبيعات. كما تقل من إجراءات الحكومة وقوانينها المتعلقة بالتدخل في شؤون الأعمال. (الرحاطة، 2011، ص- ص58 - 62)

## ب- المعارضون لتبني المسؤولية الاجتماعية:

- إذا ما أخذت المؤسسات بمهام المسؤولية الاجتماعية وبشكل متزايد، فأنها ستتحول وبوقت قصير إلى شكل لا يختلف عما هو سائد في المؤسسات الحكومية.
- (الغالبى وآخرون، 2008، ص69)
- إذا انفردت المؤسسة بإنفاق مبالغ على تنفيذ برنامج المسؤولية الاجتماعية ودون المنافسين الآخرين، فإن ذلك يعني تحملها تكاليف إضافية من شأنها أن تنعكس على زيادة الأسعار، وبالتالي تنعكس سلباً على موقفها وقوتها التنافسية في السوق.
- بالإضافة إلى :

- ✓ نوبان الأهداف الأساسية الاقتصادية للمؤسسة مع مرور الزمن فتصبح المؤسسات عاجزة عن الارتقاء بالإنتاجية العالية والاستثمار في البحث وتطوير تكنولوجيا الإنتاج.
- ✓ تفنقر المؤسسات إلى المهارات الكافية التي تمكنها من النهوض بالدور الاجتماعي بشكل صحيح.
- ✓ صعوبة المساءلة القانونية والمحاسبية على الأنشطة الاجتماعية كما أنه لا توجد جهة عليا رسمية من الجمهور يمكن أن تتابع مدى الإنجاز الاجتماعي المحقق.
- (الرحاطة، 2011، ص88)

الشكل رقم(01): الأداء الاقتصادي والاداء الاجتماعي للأعمال



المصدر: (الغالبى وآخرون، 2015، ص 75)

نلاحظ من خلال الشكل أنه في إطار الرأيين المتناقضين هناك مدخلا وسطا يحاول أن يجعل من المؤسسة نظاما مفتوحا على المجتمع ومن خلاله تجد المؤسسة صيغة معقولة للموازنة بين الدور الاقتصادي والدور الاجتماعي التي يجب عليها تبنيه.

#### 4- مبادئ المسؤولية الاجتماعية، ابعادها ومجالاتها:

##### 1-4 مبادئ المسؤولية الاجتماعية:

تستند المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية إلى المبادئ التالية :

- مبدأ الإداء القانوني: أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية والدولية، المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقا لإجراءات راسخة ومحددة والإلمام بها.
- مبدأ احترام الأعراف الدولية: أن تحترم المؤسسات الاتفاقيات الدولية والحكومية واللوائح التنفيذية والإعانات والمواثيق والقرارات والخطوط الإرشادية عند قيامها بتطوير سياستها وممارستها للمسؤولية الاجتماعية.
- مبدأ احترام مصالح الأطراف المعنية: أن تقرر المؤسسة وتتقبل أن هناك تنوعا بالمصالح للأطراف المعنية وتنوعا في أنشطة ومنتجات المؤسسة وغيرها من العناصر التي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية.
- مبدأ القابلية للمساءلة: أن تكشف المؤسسة وبشكل منتظم الجهات المتحكمة والسلطات القانونية والأطراف المعنية بطريقة واضحة وحيادية وأمنية والى حد ملائم السياسات والقرارات والإجراءات ومن ضمنها الإجراءات التصحيحية التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر، وأيضا الآثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية وعلى التنمية المستدامة.

- مبدأ الشفافية: أن تفصح المؤسسة على نحو واضح ودقيق وتام عن سياستها وقراراتها وأنشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع وأن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين، والمحتمل تأثرهم وبشكل جوهري من قبل المؤسسة.

- مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان: أن تنفذ المؤسسة السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الموجودة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. (الغالبى وآخرون، 2008، ص73)

أما مبادئ المسؤولية الاجتماعية حسب منظمة الأمم المتحدة فجاءت كما يلي:

✓ الالتزام بتنفيذ إصدارات شهادات الجودة المختلفة مثل الإيزو 14000

✓ والالتزام بتنفيذ مدونات قواعد السلوك.

✓ الالتزام باتخاذ قرارات تأخذ بالاعتبار المسؤولية الاجتماعية.

✓ تصميم أنشطة المؤسسات بما يتفق مع الحالة الاقتصادية والوضع الثقافي للمجتمع.

✓ القيام بالمبادرات الخيرية التطوعية.

✓ تنفيذ الاستراتيجيات التي تحقق الربح للمجتمع والمؤسسة معاً . (شريفى وآخرون، 2019، ص، ص4،3)

#### 4-2 أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

قد سعى العديد من المؤلفين والباحثين إلى محاولة تحديد أبعاد المسؤولية الاجتماعية، حيث تناول كل منهم تلك الأبعاد من وجهات نظر مختلفة و وضعوا لها مسميات متباينة، فكان للباحث Caroll والباحث Ferrell وPride نفس وجهة النظر حيث حددوا أربعة أبعاد رئيسية للمسؤولية الاجتماعية، تتمثل في:

#### - المسؤولية الأخلاقية :

تتمثل المسؤولية الأخلاقية في ضرورة التزام المؤسسات عند قيامها بوظائفها ومهامها باتباع الأسس والقواعد التي تتفق مع منظومة القيم والضوابط، العادات والتقاليد واحترام الثقافات الأساسية والفرعية دون إلحاق أي ضرر بالمجتمع ومكوناته، بمعنى أن تكون المؤسسة مبنية على أسس أخلاقية ، وأن تلتزم بالأعمال الصحيحة و أن تمتنع عن إيذاء الآخرين باحترامها لأعراف وقيم المجتمع، و تحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف والترقية ومراعاة حقوق الإنسان.

- المسؤولية الإنسانية (الخبرة) : أي أن تكون المؤسسة صالحة، وأن تعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع، و على تحسين نوعية الحياة.

- **المسؤولية القانونية:** أي أن المؤسسة يجب أن تلتزم باحترام القوانين وأن تكسب ثقة الآخرين من خلال التزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون من خلال احترام مبادئ حماية البيئة والعدالة والسلامة المهنية وقوانين حماية المستهلك.

- **المسؤولية الاقتصادية:** يقصد بها أن تكون المؤسسة نافعة ومجدية اقتصادياً، وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين باحترامها قواعد المنافسة العادلة والاستفادة التامة من التطور التكنولوجي بما لا يلحق ضرراً في المجتمع و البيئة. (مسعود وآخرون، 2012، ص4)

وظفت هذه الأبعاد من قبل Carroll بشكل هرمي متسلسل لتوضيح الترابط بينها من جانب ومن جانب إن آخر فإن استناد أي بعد على بعد آخر يمثل حالة واقعية فلا يمكن أن تتوقع من المؤسسات مبادرات خيرة ومسؤولية إذا لم تكن هذه المؤسسات قد قطعت شوطاً في إطار تحملها لمسؤولياتها الاقتصادية والقانونية والأخلاقية تجاه المجتمعات التي تعمل فيها والشكل الموالي يوضح هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية.

الشكل رقم(2): هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: الغالبي وآخرون، 2008، ص83

كما قام Carroll بتطوير مصفوفة يفصل فيها الأبعاد من خلال تقديم عناصرها الأساسية والفرعية مبينة في الجدول التالي:

(الحمدى، 2003، ص 20)

الجدول رقم ( 02 ) أبعاد المسؤولية الاجتماعية والعناصر الرئيسية والفرعية

البعد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
الاقتصادي	المنافسة العادلة	- منع الاحتكار وعدم الإضرار بالمستهلكين. - احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين.
	التكنولوجيا	- استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي والخدمات التي يمكن أن يوفرها. - استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة.
القانوني	قوانين حماية المستهلك	- عدم الاتجار بالمواد الضارة على اختلاف أنواعها. - حماية الأطفال صحيا وثقافيا. - حماية المستهلك من المواد المزورة و المزيفة.
	حماية البيئة	- منع تلوث المياه والهواء والتربة. - التخلص من المنتجات بعد استهلاكها - منع الاستخدام التعسفي للموارد. - صيانة الموارد وتمييتها.
	السلامة والعدالة	- منع التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين. - ظروف العمل ومنع عمل الأحداث وصغر السن. - إصابات العمل. - التقاعد وخطط الضمان الاجتماعي. - عمل المرأة وظروفها الخاصة. - المهاجرين وتشغيل غير القانونيين. - عمل المعوقين.
الأخلاقي	المعايير الأخلاقية	- مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك. - مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف. - مراعاة حقوق الانسان.
	الأعراف والقيم الاجتماعية	- احترام العادات والتقاليد. - مكافحة المخدرات والممارسات اللاأخلاقية.
الخير	نوعية الحياة	- نوع التغذية. / - الملابس. / - الخدمات. / - النقل العام. / - الذوق العام.

المصدر: الغالبي وآخرون، 2015، ص 82.

## 3-4 مجالات المسؤولية الاجتماعية:

تنقسم مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة حسب ESTEO كما يلي :

## أ- مجال المساهمات العامة

ترتبط أنشطة هذا المجال بمساهمات المؤسسة في تدعيم المؤسسات العلمية والثقافية والخيرية والمساعدة في التسهيلات الخاصة بالعناية الصحية وبرامج الحد من الأوبئة والأمراض والعمل على حل المشاكل الإنسانية فيما يتعلق بتوظيف الأقليات والمعوقين والعناية بالطفولة وتوفير وسائل النقل للعاملين مما يؤدي إلى تخفيض الضغط على وسائل النقل العامة والاشتراك في برامج التخطيط الحضاري التي تهدف إلى تخفيف معدل الجرائم والمساعدة في تنفيذ برامج الإسكان التي تختص بإنشاء المساكن تجديدها وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال المساهمات العامة:

**البذل في سبيل الإنسانية:** تدعيم المؤسسات العلمية، تدعيم الهيئات الخاصة بالرعاية الصحية، تدعيم الهيئات التي تقوم بالأنشطة الثقافية.

**المواصلات والنقل:** توفير وسائل النقل للعاملين.

**الإسكان:** المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان، إنشاء مساكن للعاملين.

**الخدمات الصحية:** تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة والأمراض، توفير وسائل وإمكانيات وخدمات العناية والرعاية بالصحة.

**رعاية مجموعة معينة من الأفراد:** المساهمة في رعاية المعوقين أو ذوي العاهات، رعاية الطفولة والمسنين.

**ب - مجال الموارد البشرية:** إعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادة مهاراتهم وإتباع سياسة للترقية وتحقيق رضاهم الوظيفي وإتباع نظام أجور وحوافز بما يحقق لهم مستوى معيشي مناسب يتفق مع المستويات الموجودة في المؤسسات الأخرى في القطاع، كما يتضمن هذا المجال أنشطة مساهمة المؤسسة في توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة.

أدت التطورات التقنية إلى التأكيد والاهتمام بالناحية النوعية للموارد البشرية لذلك تحظى اعتبارات التدريب والتكيف مع طرق الإنتاج المتغيرة والمقدرة على الابتكار باهتمام خاص من قبل المؤسسات، كما تم سن تشريعات لحماية الموارد البشرية تحددت في سياسات التوظيف وشؤون العاملين، وتنظم معالجة هذه الأمور من حيث الشكل والمضمون، كما تستجيب المؤسسات لهذا المجال لما له من نتائج اقتصادية إيجابية، فتتحقق سلامة العاملين في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة يؤدي إلى زيادة كفاءتهم الإنتاجية، وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال الموارد البشرية.

(فلاق وآخرون، 2012، ص-ص 6-8)

**سياسات التوظيف:** توفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع، قبول توظيف الطلاب أثناء العطلة الصيفية، قبول توظيف الأفراد المعوقين.

**تحقيق الرضا الوظيفي:** منح العاملين أجور ومراتب تحقق لهم مستوى معيشي مناسب، إتباع سياسة للتقدمي تعترف بقدرات كل العاملين وتحقق فرص متساوية للتقدمي، إعداد برامج تدريب لزيادة مهارة العاملين والمحافظة على الاستقرار العمالة بالصيانة المستمرة للمعدات وجدولة الإنتاج بحيث يمكن الحد من البطالة، تهيئة ظروف للعمل تتصف بالأمن.

### ج- مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية :

هذا المجال يعتبر من أهم مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بسبب توسع استغلال الموارد الطبيعية والتقدم التقني وما نتج عنها من زيادة المخلفات الصناعية وتوسع استخدام الأسمدة الكيماوية والمبيدات الزراعية مما أدى إلى مشاكل بيئية كبيرة على جميع المستويات فضلا عن تأثير هذا المجال على نوعية الحياة فإن أثره يمتد على ما تتحمله ميزانية الدولة من نفقات، إذ تخصص المجالس البلدية 20 % من ميزانيتها للتخلص من المخلفات الصلبة خاصة في الدول الصناعية، يتضمن هذا المجال الأنشطة التي تؤدي إلى تخفيف أو منع التدهور البيئي وذلك من خلال ما يلي:

**الموارد الطبيعية:** الاقتصاد في استخدام الموارد الخام، الاقتصاد في استخدام موارد الطاقة، المساهمة في اكتشاف مصادر جديدة للموارد الخام والطاقة المتجددة.

**المساهمات البيئية:** تجنب مسببات تلوث الأرض والهواء والمياه وعمليات تشغيلها بطريقة تؤدي إلى تقليل المخلفات، التخلص من المخلفات بطريقة تكفل تخفيض التلوث.

### د- مجال مساهمات المنتج أو الخدمة :

تتضمن هذه الأنشطة القيام بالبحوث التسويقية لتحديد الاحتياجات التي تتلاءم مع المقدرة الاستهلاكية للعملاء وإعلامهم بخصائص السلعة أو الخدمة وبطريقة استخدامها، وبتحديد المخاطر ومدة صلاحية الاستخدام. وعلى ضوء ما تقدم يمكن تحديد أهم الأنشطة خاصة بمجال المنتج الخدمة على النحو التالي :

**تحديد وتصميم المنتجات:** القيام بالبحوث التسويقية لتحديد احتياجات المستهلكين، تعبئة المنتجات بشكل يؤدي إلى التقليل من احتمالات التعرض لأي إصابة عند الاستخدام.

**تحقيق رضا المستهلكين:** بوضع بيانات على عبوة المنتج للتعريف بحدود ومخاطر الاستخدام وتاريخ عدم الصلاحية، القيام ببرامج إعلامية تعرف المستهلكين بخصائص المنتج وطرق ومجالات استخدامه، توفير مراكز خدمة لصيانة وإصلاح المنتج.

(السكاننة، 2013، ص162)

## 5- عوامل نجاح المسؤولية الاجتماعية

- حتى تتجح المؤسسات في تطبيق المسؤولية الاجتماعية هناك العديد من العوامل الرئيسية التي يجب إعدادها وتنظيمها قبل الشروع في إطلاق هذه البرامج، وفي مقدمة هذه العوامل ما يلي:
- ✓ ضرورة إيمان المؤسسة بقضية المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع، وأن تكون هناك قناعة وبقين من قبل كل المؤسسات فيها ابتداء من أصحاب المؤسسات، مروراً بمديريها التنفيذيين والانتهاه بالموظفين حول أهمية هذا الدور، وأنه أمر واجب على كل مؤسسة تجاه المجتمع الذي تعيش فيه، حيث لا تنفصل به المؤسسة على مجتمعها بل تفتخر به وتعتره واجبا عليها.
  - ✓ أن تقوم المؤسسة بتحديد رؤية واضحة نحو الدور الاجتماعي الذي تريد أن تتبناه والقضية الرئيسية التي ستهتم بالعمل على المساهمة في معالجتها والمبادرة التي تستقدمها للمجتمع بدلا من الانتقاد والشكوى للسلبيات الموجودة.
  - ✓ يجب على المؤسسة أن تخصص مسؤولاً متفرغاً تفرغاً كاملاً لهذا النشاط، وتحدد له الأهداف والمخططات المطلوبة، ويرتبط مباشرة بالإدارة العليا ويمنح الصلاحيات المطلوبة، وأن يكون له دور رئيسي وفعال على مستوى المؤسسة.
  - ✓ من أكبر المعوقات التي تواجه المؤسسات الراغبة في الانطلاق في برامج المسؤولية الاجتماعية رغبة هذه المسؤوليات في الانطلاق من خلال مشاريع كبيرة وضخمة وذات أرقام عالية، ولا ضرر في أن توضع هذه الأهداف على المدى البعيد، ولكن حتى يتم البدء في مثل هذه البرامج يجب أن تكون الانطلاقة من خلال أهداف صغيرة ومحدودة تكبر بمرور الأيام لتحقيق المشاريع والبرامج الكبيرة.
  - ✓ الحرص على عدم الإعلان عن البرامج الاجتماعية إلا بعد انطلاقتها، فكثير من البرامج الاجتماعية التي يعلن عنها لا يكتب لها الاستمرار لعدم قدرة المسؤولين على تنفيذها طبقاً لما تم الإعلان عنه، وهذا قد يساهم مستقبلاً في توقف البرنامج.
  - ✓ الاهتمام بجعل هذه البرامج الاجتماعية قائمة بذاتها مستقبلاً، وتعمل على تغطية مصروفاتها بنفسها حتى تكتب لها الاستمرار، وحتى لا تصبح مركز تكلفة قد تلجأ المؤسسة في يوم من الأيام إلى الاستغناء عنه.
  - ✓ الحرص على تقديم هذه البرامج بأداء قوي ومتميز وجودة عالية، وكأن هذه البرامج منتج تجاري يجب الاهتمام به والعناية بتقديمه بشكل متميز يساهم فعلاً في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه.

- ✓ الحرص على أن تسعى هذه البرامج الاجتماعية على التعاون والتنسيق مع ما هو موجود من برامج و أنشطة متشابهة، حتى لا يتم تكرار الجهد وضياع الوقت وصرف المال في برامج قائمة مع التأكيد على أن إحتياجات البرامج الاجتماعية كبير جدا ويحتاج إلى آلاف البرامج من المؤسسات.
  - ✓ كل مؤسسة صغيرة أو كبيرة قادرة على أن تقدم شيئا لمجتمعها ولمن حولها، وليس المهم حجم البرنامج الذي يقدم، بل الأهم أن يتم تقديم شيء يستفيد منه المجتمع مهما كان حجمه.
- ( السكارنة ، 2013 ، ص168 )

### 6- المعايير المعتمدة لقياس المسؤولية الاجتماعية:

لا يوجد اتفاق موحد بين الباحثين و الدارسين حول منظومة المعايير والمؤشرات التي يمكن استخدامها و إتباعها لقياس درجات الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات ولكن الغالبية من هؤلاء الباحثين يؤكدون على ضرورة اعتماد المعايير والمؤشرات التالية والتي تمثلت في 4 مؤشرات أساسية و هي:

#### 6-1 مؤشر الأداء الاجتماعي للعاملين بالمؤسسة:

ويكون ذلك من خلال درجة التزام المؤسسات بتوفير الظروف والشروط الصحية للعاملين في بنية العمل الداخلية، مع مراعاة لمساائل أخلاقيات العمل كالعدالة والمساواة و تكافؤ الفرص والاهتمام باحتياجات العاملين و متطلباتهم، إضافة إلى قيام الإدارة بمساعدة العاملين على تخطيط مسارهم الوظيفي و تطويره، وتوفير الشروط الملائمة لتحقيق العاملين ذواتهم.

ويركز هنا هذا المؤشر أن المؤسسة لا تركز إلا على الأجر الأساسي الذي تقدمه للعاملين، بل هنا يجب التركيز والاهتمام بخلق كافة العوامل اللازمة لتعميق الولاء والانتماء للعاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتدريبهم و تحسين وضعهم الثقافي والاهتمام بمستقبلهم عند انتهاء فترة عملهم.

#### 6-2 مؤشر الأداء الاجتماعي لحماية البيئة:

وهنا تقوم المؤسسة بمعايير البيئة وحمايتها من خلال معالجة النفايات بكافة أشكالها واستخدام أعمال التنقية بالنسبة للمؤسسات الصناعية التي تنبعث منها الأدخنة والغازات الضارة بالصحة العامة والبيئة، وهي نقطة أساسية و مهمة حتى تحافظ المؤسسة على البيئة المحيطة بها والتي تعمل فيها حيث تحاول جاهدة رد الأضرار عن البيئة المحيطة والتي جاءت من نشاطها الصناعي وقد تشمل أبعد من ذلك كتلوث الهواء والمياه والمزروعات و غيرها.

**6-3 مؤشر الأداء الاجتماعي للمجتمع:**

ويكون من خلال درجة إسهام المؤسسات في التنمية الاجتماعية والمستدامة من خلال الترشيد في المشاركة والإسهام الفاعل في برامج الرعاية الصحية والتعليمية ومكافحة الفقر والبطالة من خلال المساهمات للمؤسسات الثقافية والرياضية والخيرية ومشاريع التوعية الاجتماعية.

**6-4 مؤشر الأداء الاجتماعي لتطوير الإنتاج:**

تفاعل المؤسسات بطريقة إيجابية مع قضايا البحوث العلمية بمختلف أشكالها بما يخدم ضمان التقدم والازدهار وتحقيق التميز في عموم ميادين الحياة ، وذلك من خلال رعاية المبدعين والمبتكرين، وتأمين البنية المناسبة والمستلزمات الضرورية التي تمكنهم من استثمار المعرفة بشكل فعال، وهنا تراعي المؤسسة في هذا المعيار كافة التكاليف التي تنصب في خدمة المستهلكين من رقابة وجودة الإنتاج، وتكاليف البحث والتطوير والمتابعة والتدريب و تطوير العاملين و غيرها من الخدمات التي تحقق الرضا الوظيفي.

(جودة، 2010، ص-ص 27-30)

**7- المسؤولية الاجتماعية للجامعات :****7-1 التعريف بالمسؤولية الاجتماعية للجامعات:**

إذا كان من الصعب تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، فإنه يكون أكثر صعوبة في الاتفاق على تعريف مفهوم المسؤولية الاجتماعية للجامعة، ومن التعريفات التي قدمت للمسؤولية الاجتماعية للجامعات "أنها السياسة الأخلاقية لجودة أداء مجتمع الجامعة الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، والاداريين وذلك مع مسؤولية إدارة التأثيرات البيئية والمعرفية والتعليمية، وسوق العمل وذلك في حوار تفاعلي مع المجتمع لتحسين التنمية البشرية المستدامة .

(Jossey , B . jossey , C , 2008 , p12)

وقد عرفت المسؤولية الاجتماعية للجامعات بأنها التزام المنظمة بتعظيم أثرها الإيجابي والتقليل من أثرها السلبي على المجتمع ، وعلى ذلك يتضمن هذا المفهوم عدة مفاهيم بداخلة مثل: تعزيز المدنية والالتزام والمواطنة الفاعلة، والتطوع، والنهج الأخلاقي، ويمكن تنمية ذلك من خلال تشجيع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتقديم الخدمات الاجتماعية للمجتمع المحلي أو التشجيع والالتزام البيئي من أجل التنمية المستدامة المحلية والعالمية. وترى معظم الدراسات أن المساهمة الفاعلة لمؤسسات التعليم العالي في المجتمع العالمي وتحديات العولمة، تتوافق مع الغرض الرئيسي لأنشطة هذه المؤسسات الهادفة إلى المساهمة في التنمية الشاملة للمجتمع. وبالتالي فإن تحديد أدوار فاعلة للجامعات في ظل منظور العولمة، والانسجام والتناغم بين هذه الأنشطة ومؤسسات المجتمع من جهة وتوقعات المجتمع واستجاباتها لمتطلباته القانونية والأخلاقية والقيمية والبيئية من جهة أخرى، لم يعد أمراً قابلاً للنقاش أو التصيير في أدائه.

## 7-2 ابعاد المسؤولية المجتمعية للجامعات :

أ - **البعد الاقتصادي** : البعد الاقتصادي للمسؤولية المجتمعية يشير إلى الالتزام بممارسات أخلاقية داخل المؤسسات مثل الحوكمة المؤسسية، ومنح الرشوة والفساد، وحماية حقوق المستهلك، والاستثمار الأخلاقي وضمن هذا السياق على الجامعات أن تقوم بتبني مبادئ المساءلة والشفافية والسلوك الأخلاقي وتطبيقها، واحترام الأطراف المعنية، واحترام سيادة القانون في اتخاذ القرارات وتنفيذها، وتطوير دليل للحوكمة المؤسسية الخاص بها.

ب- **البعد الاجتماعي** : ينظر للمسؤولية المجتمعية على أنها عقد بين الجامعة والمجتمع، تلتزم بموجبه الجامعة بإرضاء المجتمع وتحقيق ما يتفق مع الصالح العام ولكن الوصول إلى تشخيص متكامل للمسؤولية المجتمعية للجامعات في حقيقة الأمر ليس بالعملية السهلة ويرجع هذا بالأساس إلى أمرين: الأول يتمثل في وجود عدد كبير من أصحاب المصالح الذين تتعدد أهدافهم وتتباين بل وتتناقض والثاني وجود فجوة بين ما يتوقعه المجتمع من الجامعات وبين ما هو مقدم بشكل حقيقي.

ج - **البعد البيئي** :

لا بد للجامعات أن تراعي الآثار البيئية المترتبة على عملياتها ومنتجاتها والقضاء على الانبعاثات السامة والنفايات وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة والإنتاجية من الموارد المتاحة وتقليل الممارسات التي قد تؤثر سلباً في تمتع البلاد والأجيال القادمة بهذه الموارد وعليها أن تعي جميع الجوانب البيئية المباشرة وغير المباشرة ذات الصلة في تأدية نشاطاتها. (يعقوب، 2010، ص 13)

ومن الواضح مما سبق أن هذه الأبعاد شاملة كما أنها تتكامل مع بعضها البعض وتتضمن المسؤولية الاجتماعية للجامعات ما يلي:

**الالتزام**: وهو يشير إلى إشراك وتمكين مختلف أفراد مجتمع الجامعة من ممارسة المسؤولية الاجتماعية للجامعات وممارسة المسؤولية الاجتماعية لا يمكن أن تحدث في عزلة من قبل مجموعة محددة من الناس، كما أنها يجب أن تكون متنسقة مع رسالة المؤسسة.

**التشخيص الذاتي**: وفي هذه الخطوة تقوم الجامعات بالتشخيص الذاتي من أجل معرفة وضعها من حيث نقاط القوة والضعف، ومجالات التحسين. وعليها أن تحلل الأوضاع القائمة لتحديد مستوى المسؤولية وهذا التشخيص الذاتي يتم تنفيذه من قبل مختلف أفراد مجتمع الجامعة، سواء الداخليين مثل الموظفين والأساتذة والطلاب أو الخارجيين مثل أفراد المجتمعات المحلية والمكاتب الحكومية والخريجين والموردين، وغيرهم... .

**التحقيق والتنفيذ**: وتشتمل هذه الخطوة على الإعلام والتواصل، ونتائج التشخيص الذاتي لجميع المجموعات الداخلية والخارجية التي شاركت وجميع البيانات التي أمكن تلخيصها في كل من نقاط القوة والضعف والنقاط

الدرجة، والمطالب/الاقتراحات. وينبغي أن يتضمن ذلك ملخصاً للنتائج الرئيسية ومقترحات التحسين، ويمكن تقديمها من خلال المحادثات والاجتماعات والتقارير والكتيبات والعروض التوضيحية الرسمية وما إلى ذلك.

(Fedrico, S, 2012, p24)

وترى الدراسات أن التغييرات والتحديات التي تواجهها الجامعات - مثل التوسع الشامل في التعليم العالي وزيادة إمكانية الوصول له، والتدويل والانخفاض في الإنفاق العام، وتنوع وتسويق التعليم العالي وتأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - على تقديم تعليم عالي الجودة وكذلك على مفاهيم الاستقلالية والحرية الأكاديمية وبالتالي مسؤولية الجامعات تجاه المجتمع، وبناء على ما سبق نرى أن المسؤولية المجتمعية هي نهج أخلاقي عقلائي لإدارة الجامعة، والذي يشمل الآثار التي يتركها هذا النهج على السياق الاجتماعي والإنساني والاقتصادي والبيئي والثقافي وعلى دوره الفاعل في تعزيز تطوير إنساني مستدام للبشرية، وهي استراتيجية تسعى من خلالها الجامعات للقيام بدورها الفاعل في تحملها للمسؤوليات المجتمعية من خلال برامجها الخدمية والأكاديمية، ووحداتها وأساتذتها وطلابها بما يلبي احتياجات المجتمع ويحقق رفاهيته.

وعلى ذلك تكون المسؤولية الاجتماعية للجامعات في الترجمة الفعلية للوظيفة الثالثة من وظائف الجامعة المتمثلة في خدمة المجتمع من أجل تكيف الأفراد مع المتغيرات السريعة في عالم العلم والتكنولوجيا، ومع الاحتياجات المجتمعية التي تشمل أبعاداً مجتمعية عدة هي: البعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي، والبعد البيئي.

### 7-3 مجالات المسؤولية الاجتماعية للجامعات :

تتعدد المسؤولية المجتمعية التي تتحملها الجامعات، بتعدد احتياجات المجتمع ومشكلاته ودرجة انغماس تلك الجامعات في العمل على تلبيةها كما تتعد مجالات المسؤولية المجتمعية بتعدد الجماعات التي توجه إليها الخدمات من جماعات مهنية ومدنية، إلى جانب العاملين في مختلف الأنشطة التجارية والصناعية والزراعية وغيرها. وتتمثل هذه المجالات في ما يلي:

- الموروث الثقافي

- أنشطة المراكز التعليمية والبحثية والاستشارية ومنها : المنشآت الجامعية: وتحتوي الجامعة على عدد من المنشآت التي يمكن أن تقدم خدماتها للمجتمع . (يعقوب، 2010، ص 15)

**خلاصة الفصل:**

تعرف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بأنها الطريقة التي يجب على المؤسسات العمل بها من أجل دمج الاهتمامات الاقتصادية والاجتماعية في صنع القرار ليتم تطبيق أحسن الممارسات والتي تعود بالفائدة على المؤسسات.

و إذا رجعنا إلى التعاريف السابقة الذكر نجد أن الاهتمام بالأفراد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية إذ يبدأ الإهتمام بهم نتيجة للاستغلال التعسفي وسوء ظروف العمل وتحقيق الأرباح على حساب حاجاتهم ومتطلباتهم فتغيرت النظرة التقليدية للمؤسسة اتجاه أفراد المؤسسة وأصبحت طرفاً مهماً تمارس هذه الأخيرة أدائها الاجتماعي من خلال رعاية شؤونهم، تحقيق الرفاهية الاجتماعية لهم، الاستقرار النفسي، توفير الأمن و السلامة، توفير الرعاية الصحية والاجتماعية والثقافية لهم ولعائلاتهم... الخ، وغيرها من المميزات التي تمنحهم الثقة والانتماء وتساهم في تنمية قدراتهم الفنية والإنتاجية وكسب ولائهم وبالتالي الاحتفاظ بهم.

**تمهيد:**

يعتبر العنصر البشري من المحددات الرئيسية للإنتاجية في جميع أنشطة وأعمال المنظمة، فالإنسان هو الذي يخطط، ينظم، ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع سير العمل من أجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المنظمة من خلال نشاطها سواء كان اقتصادي أو خدماتي، وبالتالي فإن أداء هذا المورد البشري هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها في عالم المنظمات، ومن هنا تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه فإن كان أداء جيد وفعال، فإنه أكيد يعطي للمنظمة ميزة تنافسية في السوق أو أمام عملائها، وبالتالي يضمن لها التميز والاستمرارية في نشاطها ويعطي لها مكانة عالية ضمن أنجح المؤسسات، لأن عالمنا اليوم يتميز بالمنافسة الشرسة بين كل المنظمات، كل في مجال نشاطه من أجل الحفاظ على المكانة التي تضمن الاستمرارية في النشاط والرقى في العمل.

وانطلاقاً من هذا حظي موضوع الأداء الوظيفي باهتمام كبير من قبل المنظرين والإداريين في مجالات متعددة، فهو وسيلة لتحقيق أهداف العمل المسطرة في المنظمات والمؤسسات، إنه المحور الرئيسي الذي تنصب حوله جهود المدراء كافة، كونه يشكل بامتياز أهم أهداف المؤسسة. وضمن هذا الإطار إرتأينا في هذا الفصل إلى محاولة التعرف على ماهيته، العوامل المؤثرة عليه.

## 1- مفهوم الأداء الوظيفي :

يعتبر الأداء من المفاهيم التي تتسم بالديناميكية وعدم السكونية في محتواها المعرفي، حيث عرف تطوراً منذ بداية استعمالاته الأولى إلى وقتنا الحالي، وهذا بفعل التطورات الاقتصادية وغيرها التي ميزت حركية المجتمعات البشرية، والتي كانت بدورها دافعاً قوياً لبروز إسهامات الباحثين في هذا الحقل من المعرفة. وتتجسد النظرة التقليدية (أي القديمة) للمفكرين في هذا المجال ومن بينهم المهندس (تايلور) رائد مدرسة الإدارة العلمية في إعطاء مفهوم دقيق للأداء والاهتمام بقياسه، وهذا من خلال الدراسة الدقيقة للحركة التي كان يؤديها العمال وتوقيت كل منها بقصد الوصول إلى الوقت اللازم لإدارة الآلة وإيقافها، أي في إطار ما يعرف بدراسة "الحركة والزمن".

مع بداية القرن العشرين تحول اهتمام المؤسسات من استراتيجية التركيز على الكميات الممكن إنتاجها إلى استراتيجية التركيز على الكميات الممكن بيعها، وتمثل الأداء حينها في التحكم في أسعار المنتجات عن طريق التحكم في التكاليف الداخلية.

غير أنه مع مرور الزمن عرف مفهوم الأداء تطوراً جديداً في محتواه، فبدلاً من الاعتماد فقط على الزمن المستغرق للأفراد والمعدات لتحديد معدلات الأداء والتحكم في الأسعار كآلية لتحديد مفهوم الأداء وطرق قياسه، تمّ الانتقال إلى الأخذ في الحسبان التطورات التي تشهدها بيئة المؤسسات عند تحديد مفهوم الأداء تتمثل أهم هذه التطورات في التحديات الجديدة التي أصبحت تواجهها المؤسسات مع تطور التسويق كعلم وفن، وظهور الفكر الاستراتيجي في الإدارة، والاتجاه المتزايد لتطبيق الاستراتيجيات المختلفة في التسيير (خصوصاً استراتيجية التمايز)، كل هذه المستجدات وغيرها أثرت بشكل واضح في طرق الإدارة والتسيير وكذا في شروط النجاح في السوق، ومن ثم فأداء المؤسسة لم يعد يعبر عن تخفيض التكاليف فقط بل عن القيمة التي يجنيها الزبون من تعامله مع المؤسسة، إذ يتبين لنا أن مفهوم الأداء توسع ليشمل إنتاج القيمة للزبون، بعدما اقتصر لمدة من الزمن على عامل تخفيض التكاليف، ومن جهة أخرى تمثل هذا التطور في توسع مفهوم الأداء ليشمل أيضاً (إضافة إلى النقلة النوعية السابقة) المستفيدين من الأداء، ونعني بذلك أن مفهوم الأداء ظل مقتصرًا لمدة معتبرة على المردودية المالية والاقتصادية للمساهمين أي ما يعرف بـ(Shareholder value)، لينتقل بعدها في إطار التطور إلى مفهوم أوسع يأخذ في الحسبان مصالح أطراف أخرى من (مساهمين، موردين، عمال، المجتمع بصفة عامة... الخ). (حسن، 2003، ص210) ويضاف إلى ما سبق أن التطورات السابقة وغيرها أفضت إلى إنتاج مفهوم جديد في إطار البناء المعرفي لمفهوم الأداء، وهو إدارة الأداء، أي معاملة الأداء من منظور الوظيفة الإدارية في المؤسسة.

### 1-1 تعريف الأداء

أ- لغة: تقابل اللفظة اللاتينية "Perform" التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها اللفظة الانجليزية Performence التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه وهو نفس المعنى الذي ذهب إليه قاموس Petit la rousse يرى البعض أنه يعني قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله".

ب- اصطلاحاً: هو التفاعل بين السلوك والإنجاز وإنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً وينبغي الإشارة هنا إلى هذه النتائج يجب أن تكون قابلة للقياس. (درة، 2003 ، ص30)

والأداء هو ذلك الأثر الناتج عن جهود مبذولة من طرف الأفراد التي تبدأ بالقدرة وإدراك الدور الهام ويعني هذا أن الأداء في وقت معين يمكن أن ننظر إليه على أنه إنتاج لعلاقة متداخلة بين كل من الجهد الناتج عن الفرد وبين قدراته الشخصية وإدراكه للدور أو المهام.

يعبر مفهوم الأداء على المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه والأداء هو المجهود الذي يبذله كل من يعمل بالمنظمة من منظمين ومديرين ومهندسين...

كذلك الأداء هو أي نشاط سلوكي يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال ويرى " Chyalier " وآخرون معه أن الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوفيق بين العديد من العوامل، رأس المال، العمل، المعرفة... الخ

أما الأداء ينتج مباشرة عن عنصر العمل وبالتالي فإن كل عامل سيعطي الأداء الذي يتناسب مع قدراته ومع طبيعة عمله وأداء المورد البشري يمثل جزءاً من أداء المؤسسة فيربطه الباحثون بمدى الاقتصاد

في استخدام مواردها وبعبارة أخرى يستخدم للتعبير عن مستويات الكفاءة والفعالية التي تحققها المؤسسة إذ تشير الكفاءة إلى النسبة بين المدخلات والمخرجات فكلما كانت المخرجات أعلى من المدخلات كانت الكفاءة أعلى أما الفعالية تشير إلى الأهداف المتحققة من قبل المنظمة بغض النظر عن التكاليف المترتبة على هذه الأهداف.

## 2- عناصر الأداء الوظيفي :

تهتم الإدارة في المؤسسات برفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين مستوى الأداء، فهي "المحرك الديناميكي للعملية الإنتاجية، بمعنى أنها مصدر الطاقة التي تسيطر على الأداء لمختلف العناصر المنتجة". من جهة أخرى، مازالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف على الطريقة التي يؤدي بها الأفراد أعمالهم إذ أن هؤلاء باستخدامهم للألات أو بتنفيذهم لمراحل الإنتاج يمكنهم أن يؤثروا على كفاءة التجهيزات، وبالتالي على الإنتاجية التي أصبح تحسينها يعتمد بشكل أساسي على زيادة القدرة على العمل، وكذا الرغبة فيه، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتعلق بالأداء الجيد داخل المؤسسة.

## 1-2 المقدرة على العمل:

هي العنصر الأول من عناصر الأداء، وتكتسب المقدرة على العمل بالتعليم والخبرة العملية، كما أن حسن الاستفادة من مؤهلات العنصر البشري ومهاراته وقدراته التي يتمتع بها، تمكن من الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى فعالية وأقصى كفاءة ممكنة، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال:

## أ - حسن اختيار العاملين:

تتضمن عملية اختيار العاملين المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة، من حيث مؤهلاتهم ومهاراتهم، وكذا فعاليتهم وكفاءتهم في الأداء، المناسب، فعلى إدارة الموارد البشرية أن تحدد الشروط الواجب توافرها في الشخص الذي يشغل هذه الوظيفة ثم انتقاء أفضلهم وأصلحهم للعمل.

## ب- التدريب والتكوين:

في الحديث عن مردودية التدريب يقال " أنه لن يكون التدريب مجديا، إلا إذا كان ذا مردود هام بالنسبة للعامل والمؤسسة " وتعتبر وظيفة التدريب إحدى الوسائل الرئيسية لرفع الكفاءة الإنتاجية وزيادة الفعالية، كما أنها مكملة لوظيفة الاختيار والتعيين، لأن هذه البرامج تساعد على تطوير وزيادة مهارات العاملين وتحسين قدراتهم على أداء الأعمال، بالإضافة، فإنه وكما يرى "Keep" أن أهداف استراتيجية تكوين الموارد البشرية هي الحصول على قوة العمل التي تتوفر فيها المواصفات الصحيحة من خصائص شخصية ومهارات ومعارف، فضلا عن امتلاك القدرة على التقدم الوظيفي والتطور المستقبلي في المهارات والمعارف " كما أن هذه الاستراتيجية تركز على أهمية المورد البشري في بناء وتنمية وتفعيل القدرة التنافسية للمؤسسة.

(عبد الباقي، 2003، ص 231).

## 2-2 الرغبة في العمل:

العنصر الثاني في الأداء هو توفر الرغبة في العمل لدى الفرد شاغل الوظيفة، فالإدارة بدأت تعترف بأهمية هذا الموضوع، فأصبح التعرف على محددات دوافع العمل كوسيلة للتأثير على تلك الرغبة أمراً ضرورياً لرفع الكفاءة، هذا، وتتأثر رغبة الفرد في العمل بمجموعة من العوامل، نتلخص فيما يلي:

أ- **بيئة العمل الداخلية والخارجية:** تشكل جزءاً كبيراً من السلوك البشري، فظروف العمل داخل المؤسسة يمكن أن تساهم في تخفيض مستوى الأداء، كذلك المتعلقة بانعدام التهوية والتدفئة، أو عدم التحكم في الضوضاء، وغيرها، أما المحيط الخارجي فتشكله تلك المؤثرات الاجتماعية التي تحدد كفاءة الأفراد الإنتاجية، ومنها التنظيمات غير الرسمية لجماعات العمال، التي يمكن أن تقلص من رغبة الفرد في العمل، كما يمكن أن توجه العاملين نحو أفضل سبل الأداء ومساعدتهم على تجنب الأخطاء والسلبيات.

ب- **حاجات الأفراد:** العنصر الثاني المؤثر في كفاءة الفرد الإنتاجية، هو ما يرغب الفرد في تحقيقه من حاجات ورغبات، فتتأثر طرق تفكيره وأنماط سلوكه، حتى يصنع لنفسه مركزاً ومستقبلاً.

ج- **التحفيز:** يتمثل في وضع تسهيلات وتشجيعات معينة تهدف إلى تحريك الفرد العامل وتدفعه إلى تحقيق غرض أو نشاط محدد، وقد يكون مادياً متمثلاً في الرواتب والعلاوات...، أو معنوياً، مثل: الاعتراف والتقدير والمشاركة في اتخاذ القرارات...، وتترك الحوافز آثاراً إيجابية إذا حققت الهدف المرغوب من ورائها.

( عبد الباقي، 2003، ص238 )

## 3- أهمية الأداء

إنّ الأداء لا يعد انعكاساً لقدرات ودافعية كل موظف فقط بل هو انعكاس لتسيير الإدارة بذاتها لذا فإن المؤسسة تهتم بأداء عمالها وفي المستويات المختلفة وبالرغم من أهمية الأداء إلا أنها دائماً مبعث قلق الإدارة، الأمر الذي يدفع بالمسؤولين لتكيف الضغوطات على مرؤوسهم لتحسين مستويات الأداء ومن ذلك تظهر أهمية الأداء فيما يلي:

- يعتبر مستوى الأداء مقياساً لقدرة العامل على أداء وظائف أخرى وبالتالي يترتب عن هذا الأداء الجيد.
- زيادة دخل الفرد وتحفيزه.
- ترقبته إلى مستوى وظيفي أعلى لكي يحقق الاستقلال في اتخاذ القرارات.
- تحقيق الأمان الوظيفي والاقتصادي.
- تحسين المكانة الاجتماعية.
- الرضا عن الوظيفة.

- الشعور بالمسؤولية ورفع الروح المعنوية.
- المشاركة الإيجابية في تحقيق الأهداف التنظيمية. ( شهاب، ب.ت، ص ص 121،120)

#### 4- معايير ومحددات الأداء الوظيفي

##### 4-1 معايير الأداء الوظيفي:

أ. معيار الشمولية: وفق هذا المعيار يمكن تصنيف الأداء إلى:

-الأداء الكلي: والمتمثل في كيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة، والذي يتحقق بإنجاز جميع الوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة.

- الأداء الجزئي: وهو الأداء المحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، والذي ينقسم بدوره إلى عدة أنواع حسب المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة.

ب. معيار الطبيعة: ويصنف الأداء وفق هذا المعيار إلى:

- الأداء الاقتصادي : يقترن بوجود أهداف اقتصادية تسعى المؤسسة لبلوغها، والمتجسدة في الفوائض التي تحققها جراء تعظيم نتيجتها مع تخفيض مستوى استخدام مواردها.

- الأداء الاجتماعي: وهو مرتبط بالأداء الاقتصادي الذي يرافقه التزام اجتماعي داخلي وخارجي نتيجة ممارسة المؤسسة لنشاطها، وهذا الأداء له أهمية كبيرة في التأثير على صورة المؤسسة في المحيط الذي تنشط فيه.

- الأداء التقني: وهو يمثل قدرة التجهيزات التقنية على القيام بمهمتها على أحسن حال، سواء تعلق الأمر بدقة المعلومات، توفيرها في الوقت المناسب، كمية المواد اللازمة، جودة المنتج...الخ. لذا تسعى المؤسسات دائما لاستخدام تجهيزات حديثة مواكبة للتطور التكنولوجي، تكليف برامج تكوين الأفراد، تشجيع البحوث العلمية والسهر على الاهتمام بقسم الصيانة.

- الأداء السياسي: وهو يعبر عن محاولات المؤسسة للتأثير على النظام السياسي الذي تتواجد فيه وفقا للقوانين والتشريعات المفروضة عليها لاستصدار امتياز لصالحها يدعم تحقيق أهدافها.

ج. معيار طبيعة المؤسسة : والذي يصنف الأداء إلى نوعين هما :

- الأداء الصناعي: وهو الأداء الناتج عن المؤسسة الصناعية التي تهدف إلى تقديم منتوجات ذات جودة بالكمية المطلوبة وفي الوقت المناسب.

- الأداء الخدمي: وهو الأداء الناتج عن المؤسسة الخدمائية التي تهدف إلى توفير خدمات تلبى متطلبات الزبائن.

د معيار الأجل : والذي يصنفه إلى :

- الأداء الطويل الأجل: وهو الأداء الذي يشمل فترة تتعدى خمس سنوات.
- الأداء متوسط الأجل: وهو الأداء الذي يغطي الفترة المحصورة بين سنة وخمس سنوات.
- الأداء قصير الأجل: وهو الأداء الذي يشمل فترة لا تتعدى السنة.

هـ. معيار المصدر: ويمكن تقسيم الأداء وفقه إلى :

الأداء الظاهري: وهو الأداء الناتج من استغلال الفرص التي توفرها البيئة الخارجية للمؤسسة، والذي ليس لها دور في خلقه، كانفتاح أسواق جديدة، براءة اختراع يتم استثمارها، أزمات تعاني منها مؤسسات منافسة وظهور قوانين حكومية مدعمة..، إلا أن على المؤسسة التمتع بقدرة على اكتشاف هذه الفرص واستغلالها. (درة، 2003 ، ص30.)

- الأداء الذاتي: يتمثل في أداء المؤسسة بمجموعها، بفعل الجهود التي يبذلها القادة الإداريين والمرؤوسين في العمل واستغلال موارد المؤسسة، وهو ما ينتج من وظائفها مشكلات الأداء التالية:

- الأداء المالي: وهو الأداء الذي يصف مدى فعالية وكفاءة المؤسسة في تعبئة الموارد المالية وتوظيفها وتعتبر نسب التحليل المالي، ومؤشر التوازنات المالية من أبرز مؤشرات.

- الأداء التجاري: وهو الأداء الذي يصف فعالية وكفاءة الوظيفة التجارية أو التسويقية في تحقيق أهداف المبيعات ورضا الزبائن ويعتبر رقم الأعمال، المردودية، عدد الزبائن، معدل شراء منتجات وخدمات المؤسسة من أبرز مؤشرات الأداء التجاري للمؤسسة.

- الأداء الإنتاجي: يتمثل في قدرة المؤسسة على استخدام واستغلال تجهيزات الإنتاج (الاستثمار) في العملية الإنتاجية وكذلك صيانتها، وتعتبر كمية الإنتاج ونسبة استخدام الطاقة الإنتاجية من أبرز مؤشرات.

- الأداء التموييني: يتمثل في فعالية وكفاءة وظائف الشراء، النقل، التخزين لتزويد المؤسسة بالمواد الأولية المعدات والتجهيزات الإنتاجية بالنوعية والكمية المناسبة وفي الوقت المناسب، ويعتبر معدل تلف المخزون وزمن وصول الطلبية من أبرز مؤشرات.

- الأداء البشري: يتمثل في أداء العاملين بالمؤسسة مهما كان موقعهم ومستواهم الوظيفي قيادات عليا، إدارة وسطى، مشرفين، منفذين وهو من أهم مصادر الأداء، حيث يحدد بدرجة رئيسية مستويات الأداء السابقة فلا يمكننا أن نتصور أي أداء دون أفراد.

#### 4-2 محددات الأداء في المؤسسة:

إن الأداء الوظيفي هو " الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا أن الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد.

ولهذا نجد أن محددات الأداء تتوضح في :

- الجهد المبذول من طرف الفرد .
- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة .
- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته،

أ- **الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله .

ب - **القدرات:** تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

(عبد الباقي، 2003، ص 233.)

ج. **إدراك الدور:** ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه، ولتحقيق مستوى مرض من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا قائمة ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإن هذا العمل لن يكون موجها في الطريق الصحيح وبنفس الطريقة فإن الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكنه تنقصه القدرات، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضا منخفضا، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر.

من خلال كل هذا يمكننا القول إن محددات الأداء الوظيفي هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز

أعماله وما يتمتع به من مهارات، معلومات وخبرات ومدى إدراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتمي إليها.

( مزهودة ، 2001 ، ص، ص 89 ، 90 )

## 5- أنواع الأداء

يمكن تصنيف الأداء إلى قسمين كغيره من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية.

**5-1 الأداء الكلي:** هو الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر و الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من عناصرها من دون مساهمة باقي العناصر، أو بعبارة أخرى هو ناتج تفاعل أدوات الأنظمة الفرعية للمؤسسة.

**5-2 الأداء الجزئي:** هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن تقسيمه حسب الوظيفة إلى أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة مالية. (شهاب، ب.ت، ص130)

## 6- خطوات تحديد معدلات الأداء الوظيفي وخصائصه :

## 6-1 خطوات تحديد معدلات الأداء الوظيفي:

يمكن حصر أهم الخطوات الواجب إتباعها لتحديد معدلات الأداء فيما يلي:

أ. تحديد الأهداف المطلوب تحقيقها من التقييم:

وتتمثل في:

-أهداف استراتيجية: تتعلق بالمنظمة والعاملين والمجتمع على المدى البعيد.

-أهداف إدارية: تتعلق بالمكافأة والجزاء والترقيات.

-أهداف تنموية: تتعلق بتعريف الفرد بنقاط القوة والضعف وإمكانياته الشخصية التي تساعده في تنمية مهاراته وزيادة إنتاجيته.

ب. تحديد فئات الأفراد الذين سيتم تقييم أدائهم والمقالات المناسبة لكل فئة:

نعني بذلك تقسيم وتصنيف الأفراد إلى مجموعات ليتم تقييم أدائهم وفق معايير محددة.

مثلا: جودة العمل، السرعة في العمل، الإتقان، التعاون...إلخ.

ج. تحديد عدد المعدلات وترشيدها إستخدامها: يجب أن لا تكون أقل أو أعلى من الحد المقبول لقياس

الظاهرة المطلوبة وتحقيق الأهداف المنشودة. (جلال الدين، ب.ت، ص78)

د. تحديد وزن كل معدل من المعدلات المستخدمة: وذلك بمراعاة الوظيفة ونوعية الأعمال وأهمية كل منها.

هـ. بيان منهجية التطبيق: من أجل الحصول على أفضل النتائج نقوم بالاعتماد على مقياس رقمي أو

وصفي أو نسبي أو أبجدي.

**6-2 خصائص معدلات الأداء الوظيفي:**

حتى يمكن تحديد معدلات القياس لا بد من إعداد قائمة تفصيلية بالخصائص التي سيتم استعمالها للقياس ومن أهم هذه الخصائص نذكر:

أ- **التوافق الاستراتيجي:** يشير هذا المبدأ إلى مدى اهتمام معيار التقييم بإظهار الارتباط الموجودة بين أداء الوظيفة واستراتيجية المنظمة وغاياتها وثقافتها.

مثال: إذا كانت المنظمة تهتم وتؤكد على خدمة العملاء فإن معيار التقييم سيتركز على قياس أداء العاملين عند قيامهم بخدمة العملاء.

ب- **الصدق:** يشير هذا المفهوم إلى ضرورة أن يقيس المعيار بالفعل ما وضع من أجل قياسه، وحتى يتسم المعيار بالصدق فلا يجب أن يعترضه النقص أو الغموض .

ج- **الثبات:** يشير هذا المبدأ إلى مدى إمكانية الاعتماد على المعيار وتكرار استخدامه أي مدى الثبات في وصف وتفسير المديرين والرؤساء المختلفين لنفس البيانات التي تم تجميعها.

د- **القبول:** إن هذا المبدأ يعتبر من أهم الخصائص التي يجب أن تتصف بها معدلات الأداء حيث أنه يوجد الكثير منها يتسم بالصدق والثبات ولكنها تستغرق وقتاً طويلاً في استخدامها، لذا فالعاملين والمديرين يميلون إلى رفض استخدامها ومن هنا يتضح أنه لا يكفي الصدق والثبات في معدلات الأداء ولكن القبول العام لها أيضاً وتعتبر هذه الأخيرة كخاصية جوهرية للمعايير تؤدي إلى زيادة فعالية نظم تقييم الأداء.

هـ- **الخصوصية:** تعني أن تعطي معدلات الأداء دلائل محددة وخاصة للعاملين عن ما يتوقعونه عن أدائهم وكيف يمكنهم من مواجهة تلك التوقعات، والخصوصية مهمة جداً لكل من الأهداف الاستراتيجية والتنموية للإدارة والأداء.

**7- العوامل المؤثرة في الأداء:**

يرى محمد بن عبد الله الحربي أن هناك مجموعة من العوامل الرئيسية التي تؤثر في قياس العمل وتنتج هذه العوامل من تفاعل خصائص الفرد وتتمثل في جميع العوامل الذهنية، الجسمية والاجتماعية والعاطفية، الخبرة العلمية السابقة، التعليم والتدريب وكذا خصائص الموقف تتمثل في جميع العوامل التي تتعلق بجوانب العمل باستثناء الفرد لأنه يتم قياس أدائه.

( الحربي، ب ت، ص 43 )

وكذلك توجد عوامل أخرى منها:

### 7-1 الإشراف:

يعتبر الإشراف من أبرز العمليات الرئيسية تحرص من خلالها المؤسسة على تحقيق أكبر مستوى من الفاعلية في الأداء للوصول إلى درجة عالية من الكفاية الإنتاجية فالممارسة اليومية للمشرفين تؤثر بشكل كبير على إنتاجية المؤسسة سلباً أو إيجاباً حيث يوفر المشرف المحيط المناسب عن طريق تحفيز العمال وتنظيمهم وبالتالي تحسين مستوى الإنتاجية ولا يستطيع أن ينكر أهمية الإشراف على العمل.

### 7-2 الحوافز:

يعتبر العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج في المؤسسة ومن أجل كفاءة هذا العنصر لابد من تحفيز الأفراد ودفعهم لتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة وخاصة التحفيز المادي الذي يبقى له الأثر البارز على أداء العمال فكل عامل يسعى لتحقيق منفعة مادية ومعينة.

### 7-3 الظروف الفيزيائية:

إن الظروف الفيزيائية والمادية للعمل إذا كانت غير مناسبة لممارسة النشاط فيها فإنه يكون لها قوة الجذب التي يمارسها محيط العمل على العامل لقوة ارتباطه بالعمل وبالتالي تنعكس على درجة أدائه لعمله. يمكن إدراج بعض العوامل منها:

أ. الحرارة: لها أثر سلبي على العامل في محيط عمله و منه يجب أن يعمل العامل في بيئة تتوفر فيها درجة حرارة معتدلة لأن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت فتغيرها الغير مناسب يمكن أن يؤدي إلى حوادث مفاجئة.

ب. الإضاءة: الإضاءة في المصنع قد لا تكون مناسبة أو غير موزعة توزيعاً جيداً الأمر الذي يؤدي إلى التأثير في حوادث العمل وهذا ما يعود سلباً على أداء العامل.

ج. التهوية: إن التهوية داخل المؤسسة تعد من الأساسيات وذلك من أجل التخلص من مختلف الغازات والأتربة وتجديد الهواء مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعامل ومنه التقليل من حوادث العمل.

د. فترة العمل: من المحتمل أن الأوقات الطويلة في العمل تكون على الطاقة الجسمية للعامل والتي تساهم في التعرض للحوادث أثناء العمل وتؤدي للتعب عن العمل.

هـ. طبيعة العمل: تشير إلى مدى الأهمية التي يبديها العامل ومقدار فرص الترقية المتاحة وكذلك مقدار الاشباع المترتبة عن المهمة حيث كلما زادت درجة توافقه مع مهنته كلما زادت دافعيته وولائه للمؤسسة.

و. الإدارة: حيث تؤثر أساليب الإدارة في جميع الأنشطة فهي بذلك تعبر عن التخطيط التنظيمي والقيادي والرقابة لذلك فإن أي ضعف أو تقصير في أي عملية إدارية سيكون سبب في عجز وتفويض في كفاءة وفاعلية الإدارة.

( الحربي، ب ت، ص 45)

### 8- أبعاد الأداء الوظيفي:

نعني بالأداء قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي:

#### 8-1 كمية الجهد المبذول:

تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

#### 8-2 الجهد المبذول:

فيعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات وخلوه من الأخطاء ودرجة الابتكار والإبداع في الأداء.

#### 8-3 نمط الأداء:

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها الى حل قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في اجراء بحث أو دراسة.

( سلطان، 2003، ص 220)

### 9- الاداء الوظيفي لهيئة التدريس :

يمثل عضو هيئة التدريس محور الاساس في الجامعة باعتباره القائم والمسؤول على تنفيذ وظائف الجامعة وتحقيق اهدافها وهو ركيزتها الاساسية واهم مقوماتها فوظائف الجامعة من تدريس وبحث علمي وخدمة مجتمع وغيرها يتوقف تحقيقها على عضو هيئة التدريس ،ويتفق الجميع مسؤولين وعلماء وباحثين ومدرسين ومتدربين وعامة الناس ان عضو هيئة التدريس هو العنصر الفعال في الجامعة والركيزة الاساسية فيها ،في فساده فسادها وفي صلاحه صلاحها وفي ضعفه ضعفها وفي قوته قوتها . (الفتلاوي 2008، ص 179) ورغم التطور التكنولوجي الهائل الذي يشهده التعليم بإدخال تقنيات جديدة وظهور نظريات تعليمية حديثة ،الا ان ذلك لم يؤثر في مكانة عضو هيئة التدريس كقطب اساسي في ادوار التعليم الجامعي ولم ينقص من قيمة

دوره كمسؤول تدريس وكباحث علمي في خدمة المجتمع ودوره في تثقيف الطلبة وافراد محيطه ، ودوره كرائد وقائد وموجه اجتماعي وكقدوة ومثال ونموذج اخلاق للطلاب والمجتمع من خلال ايمانه بوظيفته وادائه لمهنته والتزامه بأدابها واخلاقياتها ومسؤولياته المختلفة اتجاه المنظمة الجامعية والطلبة والمجتمع على حد سواء .

ومن هنا كان لعضو هيئة التدريس الأثر الكبير في بلوغ الجامعة لغايتها المرجوة من خلال أدائه الوظيفي المتميز وأدواره الكثيرة التي يؤديها في سبيل تعظيم أهداف المنظمة والطلبة، وتتمثل أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسية التالية :

**أدواره اتجاه الطلبة:** وتشمل التدريس والتقويم والارشاد والتوجيه والاشراف على بحوث الطلبة ودراساتهم سواءا في المرحلة الجامعية الأولى أو المراحل التالية وتسيير عملية التعليم وإعداد المواد التعليمية .

**أدواره اتجاه المؤسسة التي يعمل بها:** وتشمل العملية الادارية بما فيها المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسات وتخطيط البرامج والمشاركة في الاجتماعات واللجان والهيئات المتخصصة في الجامعة ، وتمثيل الجامعة في المحافل الرسمية والشعبية وتولي بعض المراكز الوظيفية كرئيس لجنة علمية ، رئيس قسم وما إلى ذلك من مراكز وظيفية إدارية .

**أدواره اتجاه المجتمع المحيط به :** وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي ونشر الثقافة وتقديم الاستشارات واجراء الدراسات والأبحاث التي تعالج المشكلات التي يعاني منها المجتمع وتدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي .

**أدواره اتجاه نفسه :** وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله وتطوير ذاته مهنيا من خلال الاطلاع و البحث والمشاركة في المؤتمرات وتنظيم الزيارات وحضور حلقات النقاش والدورات التدريبية وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى.

من خلال ما سبق فإن وظائف و أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل في الدور الاكاديمي والاداري والقومي إلا أن عضو هيئة التدريس يواجه العديد من الصعوبات والضغوطات التي تعيق أدائه للمهام المنوطة به ،وتتنوع هذه الصعوبات وتفاوتت من البساطة الى التعقيد .

ويمكن أن نلخصها في النقاط التالية :

- عبء التدريس لمدرس الجامعات وكثرة اعداد الطلاب .
- عدم توفر الكتب العلمية وعدم كفاية المجالات العلمية اللازمة للنشر وقلة الانفاق على البحث العلمي .
- العلاقات السلبية والاتصال غير الجيد بين أعضاء هيئة التدريس. (سلامة، 2000، ص 65)

- عدم الاحساس بالأمن الوظيفي.
- الصراع على المكاسب وقلة الاحتكاك العملي بالزملاء .
- غياب العدالة والموضوعية وشيوع الوساطة والمحسوبية.
- الاجراءات البيروقراطية الادارية في العمل وضعف العلاقات الاجتماعية بين الزملاء .

(مرسي، 1984، ص-ص 3-15)

هذه بعض الصعوبات التي تحول دون قيام عضو هيئة التدريس للأدوار المنوطة به ونظرا لأدواره المهمة التي يؤديها لابد من الاهتمام بهذا المورد البشري والعمل على ايجاد حلول للصعوبات التي تواجهه وتوفير مناخ عمل ملائم لتأدية مهامه بأريحية .

### 10- المسؤولية الاجتماعية وتأثيرها على الأداء الوظيفي لهيئة أعضاء التدريس :

إن المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس تتضمن أبعاد أخلاقية، اجتماعية، وطنية، وإنسانية ويقضي كل واحد منهم القيام بواجباتهم على أكمل وجه في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي وتنميته وعند قيام أعضاء هيئة التدريس بوظيفتهم الأولى كباحثين فلا بد من أن يلعب البحث العلمي دورا أساسيا في حل المشكلات المجتمعية وتلبية احتياجات أفرادها وتطلعاتهم أما إذا بقي البحث العلمي محصورا في اطار الجامعة ويستخدم لغايات شخصية أو مادية مثلما هو واقع حال البحث العلمي في كثير من دول العالم الثالث فإن أعضاء هيئة التدريس في هذه الأحوال يتحول من باحث منتج للمعرفة العلمية ذات فائدة للمجتمع إلى مجرد موظف غريب عن المجتمع قاصر عن الإستجابة للتحديات التي تواجهه وعاجز عن إحداث أي إصلاح أو تغيير في الواقع فالتقدم العملي والتقني الحاصل في الجامعات يكون من خلال الأداء الوظيفي الذي يمارسه عضو هيئة التدريس فضلا عن البحث العلمي وخدمة المجتمع فهو منفذ لأدوار كثيرة وموجه لكافة العناصر التعليمية فضلا عن مسؤولياته في تحقيق الجانب الأكبر من أهداف التعليم خاصة فيما يتعلق ببناء الطلبة الجامعيين المكونين بكفاءة عالية، كما أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم البعض ومع الطلبة في انتاج المعرفة العلمية وتحديد وتطوير المعارف السابقة ينطوي عليه عدد من المكاسب والايجابيات لأعضاء هيئة التدريس والطلبة على حد سواء مثل تعزيز قيم المشاركة والتفاعل والاحساس بالمسؤولية والشعور بالانتماء للمنظمة الجامعية .

(فخري ، 2016، ص-ص 41-42)

وبهذا تكون المسؤولية الاجتماعية لهيئة التدريس بمثابة سياسة اخلاقية لجودة أدائهم التي تنعكس على جودة التعليم العالي ولا بد ان يتوفر لعضو هيئة التدريس المناخ الجيد الذي يشجعه على البحث والتطوير والتدريس

بشكل فعال لكن الواقع الحالي يشير إلى أن هذا المناخ يحيطه الكثير من المعوقات التي تحول دون تحقيق عضو هيئة التدريس الرسالة المنوطة به سواء تعلق الأمر بأدائه في العملية العلمية أو في مجال البحث العلمي أو في مجال الإدارة الجامعية .

#### من بين هذه المعوقات نجد:

- معوقات الاداء في العملية التعليمية تتمثل في وجود فجوة في الإعداد الجامعي للطلاب ومتطلبات سوق العمل
- قلة مراعاة ميول وقدرات الطلاب عند قبولهم بالجامعات
- معوقات الأداء في مجال البحث العلمي وتتمثل في:
- عدم وجود سياسة تسويق نتائج البحوث العلمية
- نقص الامكانيات البحثية من عمال وخدمات واجهزة
- معوقات الأداء في مجال الإدارة الجامعية وتتمثل في :
- ضعف مسايرة بعض القوانين واللوائح الجامعية لمتغيرات العصر
- ضعف الاهتمام على المستوى الرسمي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية بالجامعات والتركيز على التدريس والبحث العلمي
- ضعف ثقافة العمل التطوعي عند بعض الافراد
- غياب الالتزام عند بعض الافراد والتأخر عن المواعيد وانشغالهم بأمر لا تخص عملهم في وقتهم الوظيفي.
- ولكي يكون هناك أداء فعال لابد من الاهتمام بهذه الجوانب وتهيئة الظروف المناسبة للاندماج في العمل أكثر.
- وهنا يظهر تأثير المسؤولية الاجتماعية على الأداء الوظيفي لهيئة التدريس في الحد من هذه المعوقات التي تحول دون بلوغ الجامعة الى غايتها المرجوة.
- وفي ضوء تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الجامعات تظهر نتائجها لهيئة التدريس تجاه طلابهم من خلال: زرع روح نقصي العلم والمعرفة و البحث عند الطلاب يتحقق ذلك من خلال استخدام عضو هيئة التدريس لطرق تدريس مبتكرة ومتنوعة وكذلك عدم الاعتماد على طريقة التلقين وتدريب الطلاب على البحث عن المعلومة والتغيير في طريقة الأسئلة في الامتحانات وغيرها من الأمور التي يمكن أن تغرس روح البحث عن المعرفة لدى الطلاب بالإضافة الى القيام عضو هيئة التدريس بدور أشمل وأوسع بحيث لا يقتصر على وظيفة التدريس بل يشمل مايلي:

- دوره كباحث محفز على المعارف التعليمية التي تعود بالفائدة على المجتمع .
- أداء العمل المنوط به بثقة وبدقة وأمانة وتخصيص وقت للعمل الرسمي لأداء العمل الرسمي إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.
- المحافظة على مواعيد العمل والتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة لتأمين سير العمل.
- تحمل المسؤولية والتفرغ لأداء واجباته ومحاولة تطبيق نتائج البحث العلمي في الواقع وحل مشكلات المجتمع.

**خلاصة فصل:**

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل يمكن القول أن الأداء الوظيفي ما هو إلا إنعكاس لمدى وفاء الموظف لمتطلبات العمل أو المهنة فهو سلوك يؤدي إلى نتائج قد تكون هذه النتائج المحققة مطابقة للأهداف المحققة أو تقل عنها أو حتى تتجاوزها وهذا يكون وفقا لمدى كفاءة وفاعلية الجهد المبذول لبلوغ النتائج.

ويتحدد مستوى الأداء الوظيفي بمجموعة من العوامل، بعضها ينتج عن الفرد، و بعضها الآخر خارج عن سيطرته يخضع لتحكم البيئة التنظيمية التي ينتمي إليها. بعضها يؤثر على إدراكه الوظيفي كغموض وتعارض الدور ، و بعضه يؤثر على قدرته كالتعليم ، التدريب و الخبرات . و البعض الآخر يؤثر على دافعيته .كنظم المكافآت و الترقيّة، أسلوب القيادة، إلى غير ذلك من العوامل ، ولا يوجد عامل أهم من آخر فكل العوامل تتفاعل فيما بينها لتحديد مستوى الأداء.

إن اهتمام علماء النفس و الإدارة بهذه العوامل لا يهدف إلا للبحث عن السبل و الأساليب والممارسات التي بإمكانها الإرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للموارد البشرية إلى الأحسن و تحفيزهم لذلك ولعل من أهمها الممارسات المرتبطة بتسيير الأداء الوظيفي، والتي يتمحور حولها موضوع البحث.

**تمهيد**

إن موضوع البحث وأهدافه هما المحددان للمنهج المناسب كما أن هذا الأخير يحدد الاجراءات والأدوات المنهجية، فهذه هذه الخطوات أساسية لا غنى عنها في الدراسة العلمية لأنها تقي البحث من اللاموضوعية وخصوصا بالنسبة للمنهج والعينة وأدوات جمع البيانات فهي المحدد الرئيسي للدراسة وضبطه بشكل علمي سليم يزيد من قيمة البحث العلمية التي تربط الجانب النظري بالجانب الميداني .

و يتضمن هذا الفصل وصفا للطريقة والإجراءات المنهجية التي إتبعناها في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها والأدوات البحثية المستخدمة لجمع البيانات من ميدان الدراسة وصولا إلى المعالجة الإحصائية والسيولوجية والبيانات، واستعراض طبيعة النتائج المتحصل عليها ومقارنتها بطبيعة الفرضيات التي تم الانطلاق من خلالها في بناء الموضوع.

**1- تحديد المجال العام للدراسة :**

أجريت الدراسة الميدانية في جامعة عمار ثلجي الأغواط بكلياتها .

**1-1 تحديد المجال المكاني للدراسة:**

كان من المفروض إجراء دراسة مسح شامل لجميع كليات جامعة عمار ثلجي بالأغواط ، إلا أن ذلك لم يحدث بسبب رفض الأمين العام للجامعة التوقيع على رخص الترخيص لكل كلية و إكتفائه بتحديد ثلاث كليات وهي :

- كلية التكنولوجيا
- كلية علوم الإقتصادية
- كلية الحقوق والعلوم السياسية

الأمر الذي جعلنا نتقيد بهذا العدد مع إضافة كلية أخرى وهي كلية العلوم الإنسانية والحضارة نظرا لتعاون طاقمها .

**أ- لمحة موجزة عن جامعة عمار ثلجي بالأغواط**

أنشئت جامعة الأغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساتذة التعليم التقني سنة 1986 . بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في : 05-08-1986. لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية:

- هندسة ميكانيكية
- هندسة مدنية
- هندسة كهربائية

وفي سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 97-157 المؤرخ في : 10-05-1997 ليضمن تكوين في مهندس الدولة ، ليسانس ، الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية :

العلوم الدقيقة ، الإعلام الآلي ، هندسة ميكانيكية ، هندسة كهربائية ، هندسة مدنية ، كيمياء صناعية ، بيولوجيا ، علوم الاقتصادية و علوم التسيير ، لغة وأدب عربي ، علم النفس والأرطفونيا ، والحقوق.

وفي سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في : 25-08-2010 لتضم ثلاث كليات وهي :

- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية

وبالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتھا الجامعة خلال هذه السنة تم فتح تخصصات جديدة وهي : صيانة في الهندسة الكهربائية ، الموارد المائية ، علوم فلاحية، هندسة ، معمارية، علوم إجتماعية وديمغرافيا، لغة إنجليزية .

ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر، تم إعتتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس ل م د مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي: علوم المادة، علوم وتكنولوجيا، رياضيات وإعلام آلي، علوم وتقنيات الرياضة، علوم الاقتصادية وعلوم التسيير لغة فرنسية، علوم الاجتماعية . ومع تطبيق السياسة الرامية إلى تعميم نظام ل م د فقد تم فتح تخصصات مكملة في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010.

بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج - ليسانس و ماستر -

و وصل عدد مشاريع تكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و 286 مشروع في النظام ل.م.د. إستفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم "ب" و 22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة 915 منهم 135 موظفا في الرتب العليا.

إستلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد.

**ب-لمحة عن الكليات التي اجريت فيها الدراسة الميدانية**

#### ✓ كلية التكنولوجيا

تم إنشاء كلية التكنولوجيا بناء على المرسوم التنفيذي رقم 198-10 : المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق ل 25 أوت 2010 يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 270-01 : المؤرخ في 30 جمادى الثانية 1422 الموافق ل 18 سبتمبر 2001 و المتضمن إنشاء جامعة الأغواط.

و لقد تم اعتماد هذا القرار بتقسيم كلية العلوم و الهندسة ابتداء من شهر جويلية 2011 إلى كليتين هما: كلية العلوم و كلية التكنولوجيا .وتقدم تكوينا في الليسانس ،الماستر و الدكتوراه.

**تتكون كلية التكنولوجيا على الاقسام التالية:**

1. قسم العلوم التقنية
2. قسم الالكترونىك
3. قسم الإلكتروتقني
4. قسم هندسة الطرائق
5. قسم الهندسة الميكانيكية

## ✓ كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تم فتح قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1991/1992 بعدد يقدر بـ 66 طالب بالجدع المشترك علوم اقتصادية، كما ضم هذا القسم فرع الإعلام الآلي للتسيير تكوين قصير المدى الذي فتح خلال السنة الجامعية 1990/1991 بعدد يقدر بـ 57 طالب.

و في إطار ترقية المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني إلى مركز جامعي ، تحول قسم العلوم الاقتصادية خلال السنة الجامعية 1997/1998 إلى معهد يسمى بمعهد العلوم الاقتصادية. و طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 الذي يتضمن إنشاء جامعة الأغواط، تحول المعهد إلى كلية تسمى بكلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.

وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 2010 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18/09/2001 تحولت تسمية الكلية إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

## ✓ تقديم كلية الحقوق والعلوم السياسية:

أنشئت كلية الحقوق والعلوم السياسية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-198 بتاريخ 25 أوت 2010، وهي تضم قسمين:

-قسم الحقوق.

-قسم العلوم السياسية.

## ✓ كلية العلوم الإنسانية

تم إنشاء كلية العلوم الإنسانية في مطلع السنة الجامعية 2010 / 2011 بموجب (المرسوم التنفيذي رقم 10\_198\_المؤرخ في 15 رمضان عام 1431 الموافق 25 غشت سنة 2010)، وذلك في إطار الهيكلة الجديدة التي يعرفها إصلاح التعليم العالي.

وهي بذلك كلية مستحدثة، لكنها تزخر بخبرات واسعة من خلال طاقمها الإداري المميز وأساتذتها الأكفاء الذين كانوا منضوين تحت مظلة كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية سابقا. وتعمل الكلية على ضمان الجودة في الأقسام العلمية التابعة لها، على كافة المستويات، الإدارية، والبيداغوجية، والبحثية والاجتماعية.

## 2-1 تحديد المجال البشري للدراسة :

تمثل مجتمع البحث في الأساتذة و الطلبة بالتحديد في الكليات الأربعة التي تم إختيارها . وتم أخذ عينة عشوائية قصدية من الأساتذة بنسبة 12% حتى تكون ممثلة لمجتمع البحث .

و قد قدرت عينة الدراسة من الأساتذة بـ 52 مجووث

$$n = \frac{12 \times N}{100} = \frac{12 \times 421}{100} = 52$$

حيث أن :

N عدد المجتمع الكلي للأساتذة .

n عدد أفراد العينة .

وهي موزعة على الكليات حسب الجدول الآتي :

الجدول رقم 3 : يوضح أفراد عينة الدراسة من الأساتذة في كليات جامعة عمار تليجي بالأغواط .

الكلية	عدد الأساتذة	العينة
كلية التكنولوجيا	194	24
كلية العلوم الإقتصادية	96	12
كلية الحقوق والعلوم السياسية	80	10
كلية العلوم الإنسانية و الحضارة	51	6
المجموع	421	52

المصدر: من اعداد الطالبة

أما فيما يخص عينة الطلبة فقد تعذر أخذ نسبة منهم نظرا لأن كل كلية تحتوي على أكثر من 4000 طالب لهذا إكتفينا بأخذ 20 مفردة من كل كلية بالتساوي .

و تم إختيار عينة عشوائية قصدية من الكليات الأربعة ( كلية التكنولوجيا ، كلية العلوم الإقتصادية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، كلية العلوم الإنسانية و الحضارة) والتي قدرت بالإجمال ب 80 مبحث حتى تكون ممثلة لمجتمع البحث من خلال المتغيرات الآتية : السن ، الجنس ، كلية التابع لها ( التخصص العلمي ) ، المستوى الدراسي .

### 1-3 الاجراءات المنهجية لدراسة

أ- تحديد منهج دراسته(الطريقة التطبيقية للمنهج)

تمت الإشارة لهذا العنصر في المدخل المنهجي، الاضافه التي قمنا بها هي كيفية تطبيق المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس وأثرها على ادائهم الوظيفي ففي الجانب النظري اعتمدنا عليه من خلال استعراض المفاهيم الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي، ومحاولة فهم العلاقة بين مختلف عناصر المسؤولية الاجتماعية ومستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس لجامعة عمار تليجي.

و بالنسبة للجانب التطبيقي اعتمدنا عليه من خلال تقريب واسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسة الجزائرية متخذين لذلك كنموذج لذلك جامعه عمار تليجي بالأغواط حيث اعتمدنا في ذلك على اسلوب احصائي بسيط للتبويب وتحليل البيانات في جداول احصائية واستخدام التكرارات والنسب المئوية في الكشف

عن متغيرات الدراسة بإحصاء إجابات المبحوثين و تحليلها تحليلا سوسيلوجيا وعرض نتائج التي خلصنا اليها

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في جميع مراحل البحث عبر عدة خطوات وهي كالآتي  
**المرحلة الاستكشافية:** وهي أول خطوة للبحث تم من خلالها

- جمع المعلومات النظرية التي لها علاقة بموضوع البحث
- مناقشة المعلومات النظرية الملائمة للدراسة مع الاستاذ المشرف
- مناقشة بعض الأساتذة في الجامعة بغض النظر عن الكليات التابعين لها لمعرفة مزيد من المعلومات عن الأداء الوظيفي لهم، وعن طبيعة المهام الموكلة لهم وغيرها من المعلومات التي تفيدنا في البحث والدراسة.

**مرحلة الوصف المعمق للدراسة:**

- تحديد وصياغة الاشكالية من التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية إلى تحديد الفرضية العامة والفرضيات الجزئية
- اختيار مجتمع البحث وتعيين خصائصه اختيار العينة الممثلة للدراسة
- اختيار أدوات البحث المناسبة والتي تمثلت في الاستبيان والمقابلة
- جمع البيانات المطلوبة بطريقه دقيقه مثل تعداد الأساتذة والطلبة لكل كلية
- تحليل البيانات وتفسيرها والوصول إلى النتائج

**ب- تحديد تقنيات الدراسة**

تمت الاشاره في المدخل المنهجي إلى هذا العنصر، والآن سوف نتعمق فيه اكثر من ناحية الطريقة التطبيقية له في الميدان.

استخدام الاستبيان والمقابلة كتقنيتين لجمع البيانات.

➤ **الاستبيان:**

تم استخدام الاستبيان المفتوح المغلق محدود الخيارات الموجه للأساتذة بحيث يطلب منهم اختيار احد الإجابات والتبرير عليها، كما تم اضافة خيار اخر وهو (اخرى تذكر) في بعض الاسئلة حتى لا نوقع المبحوث في التقيد في اجاباته وقد صيغت الاسئلة بشكل تفيد الاجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية بحيث تضمن على بعدين:

الأول: يعمل على كشف درجة شعور أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقهم من قبل المؤسسة الجامعية التابعين لها.

الثاني: يعمل على كشف درجة تأثير ذلك الشعور بالمسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى وكمية أدائهم الوظيفي.

اما عن مكوناته فتحدت في:

**المحور الاول:** بعنوان البيانات الأولية أو الشخصية واحتوى على (السن، الجنس، المركز الوظيفي، الخبرة المهنية، الكلية التابعة لها "التخصص العلمي")

**المحور الثاني:** بعنوان الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس الذي تكون من 15 سؤال والذي تضمن:

- ❖ درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل المؤسسة الجامعية
- ❖ درجة التزام الأساتذة بالمهام ومساهماتهم في دعم الرسالة الجامعة
- ❖ درجة الكفاءة في الأداء
- ❖ درجة الثقة المتبادلة بين الأساتذة والمنظمة الجامعية
- ❖ درجة الثقة المتبادلة بين الأساتذة والطلبة
- ❖ نوعية العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس ومساهماتها في حل المشكلات التي تعترض ممارستهم لمختلف مهامهم
- ❖ درجة الشعور بالانتماء بين الأساتذة
- ❖ زيادة التكافل بين الأساتذة
- ❖ درجة الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة
- ❖ درجة الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة والطلبة
- ❖ نوعية الحياة داخل الجامعة
- ❖ درجة تحسين العملية التعليمية
- ❖ درجة تحسين سمعة المنظمة

**المحور الثالث:** بعنوان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وارتباطه بدرجة الشعور بالمسؤولية وتكون من 8 اسئلة والذي تضمن:

- ❖ مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة
- ❖ مستوى الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس
- ❖ درجة تقديم خدمة علمية تستجيب لطموحات الطلبة
- ❖ درجة أداء الأساتذة لواجباتهم في إطار احترام حقوق الآخرين

- ❖ درجة التزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية
  - ❖ درجة التزام أعضاء هيئة التدريس على تجنب نشاطات الفساد
  - ❖ درجة الوفاء بقواعد واخلاقيات المنظمة
  - ❖ درجة سعي الأساتذة إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافؤ الفرص بين الطلبة
- استمارة المقابلة:

حيث تضمنت استمارة المقابلة الموجهة لطلبة الكليات المعينة جملة من الاسئلة تراوحت بين الاسئلة المغلقة والشبه مفتوحة والمفتوحة الغرض هو الوقوف على النقاط التالية:

رأي الطلبة حول درجة شعور أعضاء هيئة التدريس للمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقهم من قبل الجامعة

رأي الطلبة حول درجة تأثير الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بنوعية المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقهم

وتضمنت استمارة المقابلة الموجهة للطلبة على المحاور الآتية:

**المحور الاول:** بعنوان البيانات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، الكلية التابع لها "التخصص العلمي")  
**المحور الثاني:** بعنوان الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس الذي يتكون من 15 سؤال والذي تضمن:

- ❖ درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من زاوية نظر الطلبة
- ❖ درجة التزام الأساتذة بالمهام ومساهماتهم في دعم رسالة الجامعة من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الكفاءة في الأداء الوظيفي من قبل الأساتذة من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الثقة المتبادلة بين الأساتذة والمنظمة الجامعية من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الثقة المتبادلة بين الأساتذة والطلبة من وجهة نظرهم
- ❖ نوعية العلاقات الاجتماعية ومساهماتها في حل المشكلات التي تعترض ممارستهم لمختلف مهامهم من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الشعور بالانتماء بين الأساتذة من وجهة نظرهم
- ❖ زيادة التكافل بين الأساتذة من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة والطلبة من وجهة نظرهم
- ❖ نوعية الحياة العلمية داخل الجامعة من وجهة نظرهم

- ❖ درجة تحسين العملية التعليمية من وجهة نظرهم
- ❖ درجة تحسين سمعة المنظمة من وجهة نظرهم

**المحور الثالث:** بعنوان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وارتباطه بدرجة الشعور بالمسؤولية والذي تكون من 8 اسئلة والذي تضمن:

- ❖ مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة
- ❖ مستوى الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم
- ❖ درجة تقديم خدمة تستجيب لطموحات الطلبة من وجهة نظرهم
- ❖ درجة اداء الأساتذة لواجباتهم في اطار احترام حقوق الاخرين من وجهة نظرهم
- ❖ درجة التزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية من وجهة نظرهم
- ❖ درجة التزام أعضاء هيئة التدريس على تجنب نشاطات الفساد من وجهة نظرهم
- ❖ درجة الوفاء بقواعد واخلاقيات المنظمة من قبل الأساتذة من وجهة نظرهم
- ❖ درجة سعي الأساتذة إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافؤ الفرص بين الطلبة من وجهة نظرهم

## 2- الإجراءات التطبيقية للدراسة ( الفترات الزمنية )

تم الإشارة في الفصل المنهجي إلى الفترة الزمنية للدراسة الإستكشافية لميدان الدراسة .  
أما فيما يخص الفترة الزمنية للدراسة التطبيقية كانت كالتالي :

2-1 فترة توزيع الاستبيان حسب كل كلية:

- ❖ توزيع الاستبيان في كلية التكنولوجيا تم في 2019/04/18
- ❖ توزيع الاستبيان في كلية العلوم الاقتصادية تم في 2019/04/21
- ❖ توزيع الاستبيان في كلية الحقوق والعلوم السياسية تم في 2019/04/24
- ❖ توزيع الاستبيان في كلية العلوم الانسانية والحضارة تم كذلك 2019/04/25

2-2 فترة استرجاع الاستبيان حسب كل كلية:

- ❖ استرجاع الاستبيان في كلية التكنولوجيا كان يوم 2019/04/30-29-28
- ❖ استرجاع الاستبيان في كلية العلوم الاقتصادية كان يوم 2019/4/26،25،24،23،22
- ❖ استرجاع الاستبيان في كلية الحقوق والعلوم السياسية كان يوم 2019/4/30،29،28،25
- ❖ استرجاع الاستبيان في كلية العلوم الانسانية والحضارة كان يوم 2019/4/30،29،28

والجدول الاتي يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة حسب كل كلية ونسبتها المئوية

$$= 100 \times \frac{\text{عدد الاستبيان المسترجع}}{\text{عدد الاستبيان الموزع}}$$

**الجدول رقم 4 :** يمثل عدد الاستبيان الموزع والمسترجع حسب كل كلية

النسبة	عدد الاستبيان المسترجع	عدد الاستبيان الموزع	الكلية
79	19	24	كلية التكنولوجيا
91	11	12	كلية العلوم الإقتصادية
100	10	10	كلية الحقوق والعلوم السياسية
100	6	6	كلية العلوم الإنسانية و الحضارة
88	46	52	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة

من خلال الجدول نلاحظ أن حجم عينة الدراسة بعد الاسترجاع هو 46 مفردة بنسبة 88% وهذا راجع للأسباب التالية:

- ❖ رفض البعض الاجابة على الاستبيان وعدم الاكتراث عند بعض الأساتذة وكان هذا واضحا من خلال عدم الاجابة بحجة النسيان وأدى هذا إلى ضياع 6 استبيانات
- ❖ التهرب من الاجابة بحجة التدريس وكثرة المهام الادارية وعدم توفر الوقت الكافي لديهم للإجابة أدى هذا التصرف إلى اخذ جهد ووقت في استرجاع الاستبيان
- ❖ تردد بعض الأساتذة بحجة عدم فهم الاسئلة ، في البداية يبدي الأساتذة تعاونهم معنا ولكن ما إن نشرع في التطبيق يواجهون بموقفين إما الاجابة المقتضية والسريعة وإما إنكار كل ما له علاقة سلبية قد تؤثر على الأداء الوظيفي.
- ❖ رغم كل هذه الموافق إلا أننا أصررنا على مواصلة العملية واعتماد الاسلوب الحوارى والتوضيح للأساتذة المترددين والاجابة على تساؤلاتهم وازالة الغموض الذي ينتابهم حول طبيعة الاسئلة قبل اخذ الاستبيان والاجابة عليه.

وهذا لا يعني نكران جميل البعض من الأساتذة المتفهمين والمتعاونين معنا خصوصا ان اجاباتهم اضافت لنا الكثير وزودتنا بمعلومات قيمة ساعدتنا في تحليل وقراءة الجداول.

ملاحظة:

بالنسبة إلى الإستبيانات المسترجعة بعد الاطلاع عليها وتفحصها لاحظنا ان هناك: 20 استبيان كانت إجابات المبحوثين فيها كلي لجميع الاسئلة اي بنسبة 43% و 26 استبيان كانت إجابات المبحوثين فيها جزئية اي بنسبة 57% وتجدر الاشارة إلى أن عدد كبير من مفردات العينة امتنعت عن الإجابة على سؤال السن

### 3-تفريغ وتحليل بيانات الدراسة

#### 3-1 تفريغ وتحليل بيانات الدراسة الخاصة بالمحور الاول المتعلق بالبيانات الشخصية

الجدول رقم 5: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكر	30	65.22
انثى	16	34.78
المجموع	46	100

من خلال الجدول أعلاه المتعلق بخصائص أفراد العينة وفق متغير الجنس نلاحظ أن نسبة 65.22% من أفراد العينة ذكور ، اما 34.78% من أفراد العينة هي إناث . وبالتالي نستنتج أن فئة الذكور أكثر من فئة الإناث في عينة الدراسة الممثلة في الأساتذة في جامعة عمار تليجي بالأغواط ، و هذا راجع إلى طبيعة المجتمع الذي تسوده الهيمنة الذكورية. **الجدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.**

السن	التكرارات	النسبة
40 – 31	7	36.84
50 – 41	8	42.10
60- 51	4	21.05
المجموع	19	99.99

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 41- 50 تقدر ب 42.10% وهي أعلى نسبة حيث بلغ عددهم 8 أساتذة تليها نسبة الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 29- 40 سنة تقدر ب 36.84% و عددهم 7 أساتذة، وتأتي في الأخير نسبة الفئة العمرية التي تتراوح أعمارهم ما بين 51-60 سنة ب 21.05% و عددهم 4 أساتذة.

نستنتج من خلال الجدول أن أكثر فئة عمرية من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الأربعة هي من فئة 41-50 سنة وهي فئة تتميز بالرشد والحكمة ولها خبرة وكفاءة عالية.  
- يجدر الإشارة إلى أن الكثير من المبحوثين امتنعوا عن الإجابة على متغير السن وقدروا بنسبة 58.69 حيث بلغ عددهم 27 أستاذ، وهذا ما أدى إلى عدم ضبط سن العينة بدقة.

**الجدول رقم 07: يوضح توزيع العينة حسب المركز الوظيفي**

النسبة	التكرارات	المركز الوظيفي
82.60	38	أستاذ
17.40	8	رئيس قسم
100	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة عينة الدراسة في الكليات الأربعة حسب المركز الوظيفي أستاذ تقدر ب 82.60% حيث بلغ عددهم 38 أستاذ، ثم تليها نسبة رئيس قسم قدرت ب 17.4% حيث بلغ عددهم 8 من رؤساء الأقسام.

نستنتج من خلال الجدول أن أعلى نسبة من العينة من الأساتذة بنسبة 82.60% وهذا راجع إلى طبيعة المنظمة الجامعية وما تحويه من أعداد كبيرة للطلاب يستلزم عدد كبير من الأساتذة لتشرف على تدريس وتوجيه وتأطير الطلبة وإعداد كوادر يعول عليها المجتمع في شتى المجالات.

**الجدول رقم 08: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.**

النسبة	التكرارات	المؤهل العلمي
6.52	3	ماجستير
93.48	43	دكتوراه
100	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة حاملي شهادة الدكتوراه هي أعلى نسبة تقدر ب 93.48% وبلغ عددهم 43 أستاذ في الكليات الأربعة.

أما بالنسبة 6.52% هم حاملي شهادة الماجستير والذي بلغ عددهم 3 أساتذة.

- نستنتج من خلال الجدول أن إرتفاع هذه النسبة ( الدكتوراه ) يعود بالفائدة على الكل ( أساتذة، طلبة ) من خلال:

- إمكانية الرفع من المستوى المعرفي للطلبة
- إمكانية المساهمة في الرفع من مستوى العملية التعليمية
- إمكانية المساهمة في تنمية المجتمع المحلي
- إمكانية تطوير الاساتذة لذواتهم العلمية والمعرفية

## الجدول رقم 09: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة %	التكرارات	الخبرة المهنية
13.04	6	أقل من 5 سنوات
26.08	12	من 6-10 سنوات
41.30	19	من 11-15 سنة
13.04	6	من 16-20 سنة
6.54	3	من 21-25 سنة
100	46	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الأساتذة التي تتراوح مدة عملهم ما بين 11-15 سنة تقدر نسبتهم 41.30% حيث بلغ عددهم 19 أستاذ ، ثم تليها نسبة الأساتذة التي تتراوح مدة عملهم ما بين 6-10 سنوات تقدر نسبتهم ب 26.10% حيث بلغ عددهم 12 أستاذ ، ثم تأتي بعدها نسبة الأساتذة التي تتراوح مدة عملهم ما بين 16-20 سنة و الذين لديهم أقل من 5 سنوات في العمل بنسبة 13.04% و الذي يقدر عددهم ب 6 أساتذة في كلا الفئتين ، و في الأخير تأتي نسبة الأساتذة التي تتراوح مدة عملهم ما بين 21-25 سنة بنسبة 6.52% والذي قدر عددهم ب 3 أساتذة .

نستنتج من خلال الجدول أن الأساتذة التي تتراوح مدة عملهم ما بين 11-15 سنة هي أعلى نسبة و قدرت ب 41.30% في الكليات الأربعة ، وهو من شأنه أن يساهم في تنمية المعرفة داخل الجامعة ، بالنظر إلى الرصيد المعرفي و الخبرة المهنية التي إكتسابوها خلال مسيرتهم المهنية الطويلة نسبيا .

## الجدول رقم 10: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي)

النسبة	التكرارات	الكلية التابع لها ( التخصص العلمي)
41.31	19	كلية التكنولوجيا
23.91	11	كلية العلوم الاقتصادية
13.04	6	كلية العلوم الإنسانية والحضارة
21.74	10	كلية الحقوق والعلوم السياسية
100	46	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبة 41.31% من عينة الدراسة تابعون لكلية التكنولوجيا والذي قدر عددهم ب 19 أستاذ، ثم تليها نسبة 23.91% من عينة الدراسة تابعون لكلية العلوم الاقتصادية والذي قدر عددهم ب 11 أستاذ، ثم تأتي نسبة 21.74% من العينة تابعون لكلية الحقوق والعلوم السياسية والذي قدر

عدهم ب 10 أساتذة، وفي الأخير ما نسبته 13.04 % من عينة الدراسة تابعون لكلية العلوم الإنسانية والحضارة والذي قدر عددهم ب 6 أساتذة.

- نستنتج من خلال الجدول أن أعلى نسبة من عينة الدراسة تابعة لكلية التكنولوجيا بنسبة 41.31 % والذي قدر عددهم ب 19 أستاذ.

- وهذا يفسر الإهتمام المتزايد من قبل الجامعة في تطوير نوع خاص من التكوين على نوع آخر ، ظنا منها أنها الأكثر نفعاً للإقتصاد والمجتمع ، وهو ما يمكن إعتباره نظرة قاصرة ، لما للعلوم الإنسانية والإجتماعية من أهمية في حل الكثير من المشاكل و الظواهر الإجتماعية التي تتخر جسد المجتمع اليوم ، والتي لا تكاد تخفى على الكل .

**2-3 تفرغ وتحليل البيانات الخاصة بالمحور الثاني: الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس :**  
**الجدول رقم 11: يبين درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل المنظمة الجامعية: تبعا لمتغير الجنس**

المجموع		أ		ذ		متغير س1
		ت	%	ت	%	
34.78	16	50	8	26.67	8	عال للبعض دون البعض
58.70	27	43.75	7	66.67	20	متوسط للبعض دون البعض
2.17	1	-	-	3.33	1	ضعيف للبعض دون البعض
4.35	2	6.25	1	3.33	1	ضعيف جدا للبعض دون البعض
100	46	100	16	100	30	المجموع

نتائج الجدول رقم 11 تبرز كالاتي :

أن درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل المنظمة الجامعية عند متغير الجنس حسب وجهة نظر زملائهم جاءت عند المستوى :

- متوسط عند البعض دون البعض الآخر عند الذكور وعال جدا للبعض دون البعض عند الإناث ولو بتفاوت طفيف عند المستوى متوسط لدى البعض دون البعض الآخر لدى ذات الفئة العمرية .
- إن الإقرار بهذا المستوى التعليمي والمعرفي الذي يتلقاه الطلبة اليوم ضئيل لا من حيث الكم أو النوع ، والذي من شأنه أن يآثر على مسارهم التكويني وبالتالي إعدادهم ليكونوا إطارات الأمة في المستقبل في مختلف المجالات المعرفية .

- المتعارف عليه أن المهام الموكلة للأستاذ الجامعي تتعدد وإن كانت في النهاية تصب كلها في الحرص على تأهيل الطالب علميا ومعرفيا و أخلاقيا ،ليكون إطار الغد .
- وفي حالة عدم القيام بها أو التخاذل عن القيام بها بالصورة المطلوبة، لها بلا شك الأثر السلبي على المردود المعرفي والعلمي للطالب .
- مهام الأستاذ تتحدد بلا شك في :
- الحرص على القيام بالمهام التدريسية ، من خلال إعداد المعلومات بالشكل الصحيح، والعمل على نقلها إلى الطالب بالصورة المثلى التي تعود عليه بالفائدة أثناء عملية التوظيف خلال مساره العملي والعلمي.
- الحرص على توجيه الطلبة خلال حصص الأعمال التطبيقية على خلق المعلومة والعمل على تطويرها بما يساهم في بلورة شخصية الطالب .
- الحرص على توجيه مختلف الأعمال البحثية للطلاب خلال إعداده لمختلف الأبحاث العلمية .
- الحرص على المشاركة بصورة فردية أو جماعية في إعداد مختلف الأعمال البحثية الخاصة به أو الخاصة بزملائه ،من خلال الندوات و المؤتمرات العلمية ، الأيام الدراسية ،بما يعود عليه وعلى الجامعة ككل بالفائدة ،من حيث إثراء رصيده المعرفي والعلمي ،إثراء المكتبة الجامعية .
- الحرص على إثراء المعرفة العلمية الخاصة لمجاله من خلال إنشائه أو إنضمامه لأحد مراكز البحث التي تمول من قبل الجامعة من أجل إيجاد حلول لمختلف المشكلات التي تتعلق بجوانب تخصصه .
- المؤكد أن الإقرار بأن درجة الإلتزام بهذه المهام بمجملها أو ببعضها متوسط لدى البعض دون البعض يدعوا إلى السؤال عن الأسباب الحقيقية وراء ذلك .
- البيانات المتحصل عليها من مفردات عينة الدراسة تؤكد الآتي :
- إن هذا المستوى من الإلتزام في أداء مختلف المهام الموكلة للأستاذ تتعدد و إن كان الكثير منها غير مبرر .
- نجد البعض من الأساتذة يرجع ذلك إلى غياب الضمير المهني لعدد لا يستهان به من الأساتذة في تأدية تلك المهام .
- والبعض الآخر يرجعها إلى تواطئ الإدارة مع عدد لا يستهان به من الأساتذة ، من خلال العمل على إخفاء تغييباتهم المتكررة عن العمل .
- والبعض الآخر يرجعها إلى تهافت عدد ليس بالقليل من الأساتذة في الجمع بين المراكز الإدارية والبيداغوجيا .
- والبعض الآخر يرجعها إلى عدم إكتراث جزء من الأساتذة بالقيام بتلك المهام مادامت الرقابة غائبة أو مغيبية .

كلها وغيرها كثير لا يمكن حصرها ، يراها الأساتذة ( مفردات عينة الدراسة ) عوامل من شأنها أن تؤثر على إمكانية قيام الأستاذ بالمهام الموكلة إليه من قبل الجامعة .

الأكيد كذلك هذه النتيجة التي توصل إليها الأساتذة ذواتهم حول زملائهم لا تكاد تكون مغايرة لتلك التي سجلناها من استقراء آراء عينة الطلبة على إختلاف تخصصاتهم الدراسية ، إذ تجمع نسبة 63.75% منهم كما يبين الجدول أدناه على أن الأساتذة قليل منهم من يحرص على تأدية مهامه ، خاصة منها البيداغوجيا على أتم وجه ، في حين يلاحظ حول غيرهم الآتي :

- تعتمد الغياب لفترات زمنية في بعض الأحيان تعادل سداسي بالكامل دون ظهور أثر لهم .
  - تعتمد الإلتحاق بقاعات التدريس بوقت متأخر عن المواعيد الرسمية ، والإنصراف منها قبل إنتهاء الزمن المحدد لها بوقت يكاد في بعض الأحيان يساوي نصف ساعة.
  - ظهور الفتور عليهم وعدم الجدية أثناء القيام بإلقاء المحاضرات والدروس .
  - الإكتفاء بالتلقين دون الحرص على خلق و تثمين الأفكار .
- كلها وعوامل و غيرها يراها الطلبة ، أنها أساءت كثيرا لمهمة الأستاذ الذي من المفترض أن يكون النموذج الذي يحتذى به من قبل الكل داخل الجامعة .

متغير		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س01
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
6	30	4	20	1	5	3	15	6	30	عال جدا دون البعض
10	50	13	65	13	65	15	75	10	50	متوسط للبعض دون البعض
3	15	3	15	3	15	2	10	3	15	ضعيف للبعض دون البعض
1	5	-	-	3	15	-	-	1	5	ضعيف جدا للبعض دون البعض
20	100	20	100	20	100	20	100	20	100	المجموع

الجدول رقم 11-1 يبين وجهة نظر الطلبة على إختلاف تخصصاتهم الدراسية حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة .

الجدول رقم 12: يبين درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة ودرجة مساهمتها في دعم رسالة الجامعة تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

متغير	أقل من 05 سنوات		6-10 سنوات		11-15 سنة		16-20 سنة		21-25 سنة		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
غالباً	2	33.55	5	41.67	4	21.05	2	33.33	-	-	13	28,26
أحياناً	4	66.67	7	58.33	13	68.42	4	66.67	3	100	31	67.39
نادراً	-	-	-	-	2	10.53	-	-	-	-	2	4.35
المجموع	6	100	12	100	19	100	6	100	3	100	46	100

المسجل حول هذه الحالة الآتي:

أن هناك شبه تأكيد بين مفردات الدراسة أن الهدف أو الغاية (رسالة الجامعة) التي وجدت من أجلها الجامعة تكاد تغيب، ما دام أداء أعضائها كما سجلنا في الجدول السابق يكاد يضيع بالنظر إلى حجم الالتزام المسجل حول أداء الأساتذة في أداء مختلف واجباتهم المهنية الموكلة إليهم من قبل الجامعة. إن تسجيل نسبة 67.39% لمؤشر يدعو إلى دق ناقوس الخطر إلى الحال الذي آلت إليه الجامعة. فبدلاً من أن تصبح منارة وميدان لخلق المعرفة و تثمينها، وبدلاً من يبذل أفرادها خاصة هيئة التدريس فيها الجهد المهني الذي يدفع بها إلى الأمام من خلال الأعمال البحثية الجادة والمثمرة، أصبحت ميدان للأسف كما تؤكد مفردات الدراسة:

- ميدان للتنافس على المزايا المادية التي تقدمها الجامعة (المنح الدراسية، الإستفادة من التغطية المالية لتنظيم بعض الأعمال الشكلية على شاكله الندوات، الأيام الدراسية، الملتقيات) وهي كلها أعمال تفتقد إلى التميز والإعداد الجيد لها.
- ميدان للسطو و السرقة العلمية على إختلاف أشكالها يمارسها الأساتذة تماماً كما يمارسها الطلبة.
- ميدان للغش المعمم أثناء إجراءه مختلف الإمتحانات البيداغوجيا.
- ميدان للتسيب والفساد الإداري.
- ميدان للتخلي على أداء الواجبات بأمانة وإحلاص، إلا القليل.

كل هذه العوامل و غيرها كما تؤكد مفردات الدراسة تعمل على تقديم خدمة تعليمية رديئة، ما دام الكل إلا القليل متفق على غاية واحدة تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة، الكم على الكيف، الرداءة على حساب الجودة، بوجود هذه المظاهر أين تظهر رسالة الجامعة، ما بالك بالعمل على دعمها، والتي تتحدد في العمل على تكوين إطارات الغد لتحمل المسؤولية و العمل على رفع من قيمة روادها على إختلافهم أمام أفراد المجتمع.

بالعودة إلى إستقراء آراء الطلبة . أنظر الجدول أدناه . حول ذات النقطة لا يكاد يخالف رأيهم رأي عينة الأساتذة.

إذ يؤكدون فيما ليس فيه شك أن رسالة الجامعة اليوم هو تكريس الرداءة و الرديئين أمام الجودة التعليمية فلو لا القليل من النخبة من الأساتذة الملتزمين ،لكان خبرها قد مضى

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س2
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
15	12	10	2	20	4	5	1	25	5	غالبا
66,25	53	85	17	40	8	65	13	75	15	احيانا
18,75	15	5	1	40	8	30	6	-	-	نادرا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

**الجدول رقم 1-12** يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة مساهمة مسألة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم في دعم رسالة الجامعة .

**الجدول رقم 13:** يبين درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة ودرجة مساهمتها في سد حاجات الطلبة من حيث كم ونوع المعرفة تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

المجموع		25-21 سنة		20-16 سنة		15-11 سنة		10-6 سنوات		أقل من 05 سنوات		متغير س3
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
30.43	14	-	-	16.67	1	42.11	8	41.67	5	-	-	غالبا
58.70	27	100	3	83.33	5	36.84	7	50	6	100	6	أحيانا
10.87	5	-	-	-	-	21.05	4	8.33	1	-	-	نادرا
100	46	100	3	100	6	100	19	100	12	100	6	المجموع

الإستجابة حول هذه المسألة جاءت عند مستوى أحيانا :وهو أمر منطقي وموضوعي بالنظر إلى معطيات الجداول السابقة ، إذ أنه :

- مادام إلتزام عدد كبير من الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة متوسط لا من حيث الحجم ( الحجم الساعي ) ولا من حيث النوع ( الجودة في الأداء ) المؤكد أن درجة مساهمتهم .في سد حاجات الطلبة من حيث الكم والنوع المعرفي سيكون كذلك متوسط إن لم يؤخذ منحى ضعيف

- في بعض الأحيان خاصة عندما يتم إسناد بعض المقاييس لبعض من الأساتذة الذين لا تتوفر فيهم الشروط في القيام بواجباتها، إما لبعدهم عن التخصص، أو حداثةهم بالتوظيف .
- الأمر الثاني الذي يساهم في عدم سد حاجات الطلبة من الكم والنوع المعرفي المطلوب واللازم ، يعود إلى عدم جدية الكثير من الأساتذة في الإطلاع على المستجد في التخصص الخاص بهم لإثراء معارفهم النظرية و الميدانية ، الأمر الذي من شأنه أن يساهم في خلق الحافزية و الدافعية لدى طلبتهم ، إذ يؤكد عدد من الأساتذة أن الكثير من زملائهم لازالوا متمسكين بما لديهم من معارف نظرية و ميدانية التي تحصلوا عليها خلال فترة التوظيف الأولى ، دون أن يلزموا أنفسهم بالجديد ، مادامت الحافزية لديهم فاترة ، والمحيط الجامعي بدوره يساهم في دعم ذلك، من خلال تراجع مستوى التعليم إلى مستوى لا يعقل و إكتفاء ببذل المجهود القليل .
- الحال بالنسبة لإستجابات الطلبة حول ذات المسألة ، اذ تتطابق آرائهم مع آراء الأساتذة ويرون:
- مستوى الطلبة المعرفي والعلمي اليوم يكاد يكون متوسط أو ضعيف ومساهمة الأساتذة في ذلك كبير لا من حيث الجهد المبذول من قبلهم ، ولا من حيث الإلتزام بأدائه خاصة من حيث الحجم الساعي.
  - بخصوص النقطة الثانية : درجة إلتزام بالحجم الساعي ، تسجل مفردات الدراسة ، أن عدد من الأساتذة لا يستهان به ، يلجأ إلى تقديم المطبوعات الجامعية آخر كل سداسي لتغطية المقياس مادام كل ذلك الوقت أو بعضه غائب عن الإلتزام بالحضور .
  - أمر يجده الطلبة غير مقبول تماما، من الناحية البيداغوجية، لأنه لا يساهم في تقديم المعلومة لهم بالمستوى الذي يمكنهم من إستيعابها والعمل على توظيفها .
  - أمر آخر يجده الطلبة كذلك غير مقبول من الناحية البيداغوجية، هو تعمد عدد آخر من الأساتذة إلى تحويل حصص الأعمال الموجهة او التطبيقية إلى مجرد حصص تمرير لتلك الأعمال في ظرف قياسي، دون أن تصحبه مناقشة معمقة لما تحويه تلك الأعمال، الأمر الذي أفقدها الغاية من وجودها .
  - أمر ثالث يجده الطلبة كذلك غير مقبول ، من الناحية البيداغوجية لأنه كذلك يساهم في عدم إمام الطلبة بالجوانب المنهجية بالخصوص ، إذا تعلق الأمر بكيفية إعداد مختلف الرسائل الجامعية إذ يجدون عدم متابعة فعلية من قبل عدد من الأساتذة عند إنجازهم لمثل هذه الرسائل ، الأمر الذي يحتم عليهم اللجوء إلى أساتذة آخرين لسد مثل هذه الفراغات .
- كل هذه الأمور و غيرها من شأنها أن تجعل مسألة سد حاجات الطلبة من حيث كم ونوع المعلومة تبقى رهينة نوعية الأساتذة ، القليل منهم يدرك ماسبق و يعمل على الوفاء بمختلف متطلباتها ، في حين عدد آخر لا يبالي لا بالمستوى المعرفي أو العلمي للطلبة، بقدر ما يبالي بالعمل على قضاء مختلف حاجاته الشخصية أو الفردية .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س3
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16,25	13	10	2	30	6	10	2	15	3	غالبا
62,5	50	75	15	50	10	75	15	50	10	احيانا
21,25	17	15	3	20	4	15	3	35	7	نادرا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 13 - 1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة و درجة مساهمته في سد حاجاتهم من حيث كم ونوع المعرفة

الجدول رقم 14: يبين درجة إلتزام الأساتذة بالقيام بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على الكفاءة في الأداء تبعا لمتغير المؤهل العلمي .

المجموع		دكتوراه		ماجستير		متغير س4
%	ت	%	ت	%	ت	
63.04	29	62.80	27	66.67	2	غالبا
34.78	16	34.88	15	33.33	1	احيانا
2.18	1	2.32	1	-	-	نادرا
100	46	100	43	100	3	المجموع

يبرز الجدول رقم 14 أن إلتزام الأساتذة بالقيام بمختلف المهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على معيار الكفاءة جاء عند درجة غالبا ، وهو ما يتعارض مع إستجاباتهم خلال الجدول رقم 11 الذي بينوا فيه أن درجة إلتزام الأساتذة بالقيام بمختلف المهام جاء متوسط لدى البعض دون البعض الآخر .

- إن الكفاءة في الأداء تعني :
  - الشعور بالمسؤولية بالدور الذي يجب القيام به .
  - تسخير مختلف الجهود المحققة لذلك الدور .
  - إستحضار الضمير خلال عملية القيام بذلك الدور .
  - العمل على مواجهة التقصير من خلال العمل الإضافي و الجاد .
- وهي للأسف غير موجودة لدى الكثير من الأساتذة كما يرى البعض من زملائهم خلال إستجوابهم .

إذ يؤكد هؤلاء العكس من ذلك ، إذ الإهمال والتسيب و محاولة مراوغة الطالب بتحويل إنتباه لمسائل هامشية بدل شد إنتباه حول ضرورة تمكينه من حقه في التعليم .

إذ أصبح عدد لا يستهان به من الأساتذة يعملون على تمكين الطلبة من نقاط مرتفعة ، وغير معبرة عن مستواهم أحد الحيل الذكية التي يلجأون إليها من أجل التغطية إما على عجزهم أو الرغبة في عدم بذل المزيد من الجهد بالذات من خلال العمل على غض الطرف أو المساهمة في تفشي ظاهرة الغش المعمم من أجل كذلك الإقتصاد في الجهد ، أو تبرير عجزهم في مواجهة هذه الظاهرة .

كلها وغيرها شواهد تجعل من إمكانية توفر الكفاءة أمر ليس بالأمر الهين لأنها في الأول و النهاية تعبير على قدرة الأستاذ على أداء مهامه بإحترافية علمية و أخلاقية ، وهو للأسف الشديد لا يتوفر إلا لدى القليل منهم .

أما بالعودة إلى الإستجابات المسجلة حول هذه النقطة من خلال الطلبة نجد العكس تماما إذ يؤكدون (أنظر الجدول أدناه ) :

أن مسألة الكفاءة في الأداء و إن توفرت فهي في فئة قليلة من الأساتذة ، في حين تغيب عند السواد الأعظم لديهم .

الكفاءة كما يراها الطلبة الواجب توفرها لدى الأساتذة تتحدد في :

- الشعور بالضمير المهني عند القيام بواجباته التدريسية من خلال الحرص على تمكين الطالب من فهم المعلومة ، لا العمل على حشوه بها ، و لتدليل ذلك يقر الطلبة أن معظم الأساتذة يمارسون التحايل عليهم خاصة في حصة الأعمال التطبيقية أو الموجهة أين يتم تقديم أكثر من بحث خلال الحصة الواحدة ، يصل الأمر في بعض الحالات إلى تمييز خمس أفواج في ذات الحصة ، وهو أمر يدل على درجة التهاون والعمل على تصريف الأعمال بأي طريقة كانت .
- التقييم الموضوعي لجهود الطلبة هو أمر يكاد يغيب ، إذ تحضر معايير القرابة الزمالة والمجاملة لأقرباء الطلبة ، إن كان لديهم سند معنوي من داخل محيط الجامعة ، أو حتى خارجها .
- الحرص على متابعة أعمال الطلبة خاصة منهم المقدمون على التخرج أمر كذلك يغيب بدرجة عالية ، إذ يؤكد الطلبة أنهم يجدون صعوبة في الإلتقاء بأساتذتهم من أجل ضبط عناصر الرسالة من جهة أخرى يؤكدون أنه يجد البعض منهم عدم الجدية في المتابعة ، بل البعض من الاساتذة يحرصون على قبول أي شيء يمرره الطلبة إليهم دون إباء أي ملاحظات ولو شكلية حول مضمون ما قدم إليهم .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س4
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16,25	20	35	7	20	4	25	5	20	4	غالبا
62,5	48	50	10	65	13	75	15	50	10	احيانا
21,25	12	15	3	15	3	-	-	30	6	نادرا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 14-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على أساس الكفاءة في الأداء .

الجدول رقم 15: يبين درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين المنظمة الجامعية تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

المجموع		25-21 سنة		20-16 سنة		15-11 سنة		10-6 سنوات		أقل من 5 سنوات		متغير س5
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
54.35	25	33.33	1	66.67	4	68.42	13	25	3	66.66	4	غالبا
36.96	17	66.67	2	33.33	2	26.32	5	58.33	7	16.67	1	أحيانا
8.69	4	-	-	-	-	5.26	1	16.67	2	16.67	1	نادرا
100	46	100	3	100	6	100	19	100	12	100	6	المجموع

نتائج الجدول رقم 15 تبين :

- درجة الثقة التي يتبادلها الأساتذة فيما بينهم أثناء ممارستهم لمختلف المهام جاء عند مستوى غالبا كما تفره عينة الدراسة .
- لكن بالنظر إلى نتائج كل من الجدول رقم 11 و 14 وهما أمران يكادان يغيبان أثناء الممارسة اليومية لأغلب الأساتذة من خلال وجهة نظر كل من الأساتذة لزملائهم وكذلك الطلبة لأساتذهم .
- الثقة كذلك تعني الإحترام المتبادل ، من خلال الحرص على تكوين علاقات إجتماعية ودية مبنية على الحب والتعاون ، وهو ماستبرزه نتائج الجداول اللاحقة .

- الثقة المتبادلة تعني كذلك تقاسم المعلومة بين الأساتذة ، لا العمل على حجبها و التستر عليها ، والحرص على جعلها ممكنة للبعض دون البعض الآخر ، فيما يتعلق على سبيل المثال كما يؤكد الأساتذة حول تنظيم مختلف النشاطات العلمية داخل الجامعة بالخصوص الملتقيات ، والمؤتمرات الدولية و المحلية التي يتم الإعداد لها بعيدا عن الأعين و العمل أن يستفيد منها القليل .
- الثقة كذلك تعني إشراك الكل في إنجاز مختلف الأعمال لا القلة وهذا ما يحدث خلال الإعداد لبرامج التكوين في الطور الثالث ( دكتوراه )، إذ يعمل البعض من الأساتذة على تقاسم الربح فيما بينهم ، والعمل على تهميش بقية زملائهم .

بالعودة إلى الإستجابات المسجلة حول هذه النقطة من خلال إستقراء آراء الطلبة نجد الأمر يختلف تماما (أنظر الجدول أدناه ) إذ يؤكد الطلبة أن معدل الثقة بين الأساتذة قليل جدا وهذا ما تؤكد أحاديثهم عن بعضهم البعض .

يؤكد عدد من الطلبة أن هناك أساتذة لا يجدون حرج في الحديث في شخصية زملائهم أمامهم و الأمر في بعض الحالات يكون خلال حصص التدريس ، وهو أمر يؤكد درجة التوتر في العلاقة بين العديد من الأساتذة .

كل ذلك من شأنه كما يذهب إليه الأساتذة و الطلبة أن يمارس التأثير السلبي على كمية ونوعية الأداء الذي يقدمه الأستاذ .

متغير		كلية العلوم الإنسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س5
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
غالبا	5	25	1	5	30	6	10	50	22	16,25
أحيانا	15	75	9	45	10	50	6	30	40	62,5
نادرا	-	-	-	50	4	20	4	20	18	21,25
المجموع	20	100	20	100	20	100	20	100	80	100

الجدول رقم 15-1 بين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين المنظمة الجامعية .

الجدول رقم 16: يبين درجة التزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين الطلبة تبعاً لمتغير المركز الوظيفي .

المجموع		أستاذ		رئيس قسم		متغير س 6
%	ت	%	ت	%	ت	
15.21	7	18.42	7	-	-	غالبا
36.96	17	34.21	13	50	4	أحيانا
47.83	22	47.37	18	50	4	نادرا
100	46	100	38	100	8	المجموع

نتائج الجدول رقم 16 تبرز الآتي :

ـ أن درجة وجود الثقة المتبادلة بين الأساتذة والطلبة في الإلتزام بالمهام الموكلة لهم من وجهة نظر زملائهم الأساتذة عند متغير المركز الوظيفي جاءت بالدرجة الأولى عند مستوى نادرا ثم في المستوى أحيانا . بالعودة إلى نتائج الجدول رقم 11 الخاص بدرجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة ، خاصة ما تعلق بالمهام البيداغوجيا ، والتي رأينا أنها جاءت عند مستوى متوسط، نجدها أكبر دليل لزعزعة الثقة بينهم وبين طلبتهم على إعتبار :

ـ أن الطلبة تزيد ثقتهم مع أساتذتهم عند شعورهم أن هؤلاء لديهم الحرص الكافي في الإهتمام بإعدادهم معرفيا وعلميا وأخلاقيا بالصورة المطلوبة وهو الأمر للأسف الشديد لا يقوم به إلا القليل منهم ، الأمر الذي من شأنه أن يجعل من صورة الأستاذ تهتز في نظرهم لبعدها عن الصورة المثالية التي بنيت لديهم حول شخصه و أدواره.

ـ إن إهتزاز ثقة الطلبة في شخص ومهام الأستاذ يبرز اليوم كما أكده عدد لا يستهان به من مفردات عينة الدراسة ( الأساتذة )، خلو القاعات و المدرجات من الطلبة إلا القليل منهم لإدراكهم أن عدد منهم آخر إهتمام لديه هو تخصيص جزء من وقته لهم.

ـ ومن ثم فإن النتيجة المنطقية التي يراها هؤلاء الأساتذة لهذه الحالة ، هو إستخفاف عدد لا يستهان به من الطلبة لعدد من الأساتذة ، و التعامل معهم بإستخفاف ماداموا يدركون أنهم غير مؤهلين في الدفاع عن أنفسهم ، مادامت ممارستهم السلبية حجة عليهم .

وبالعودة إلى النتائج المتحصل عليها حول هذا السؤال من خلال إستقراء آراء الطلبة ، نجد الأمر مطابق تماما مع آراء الأساتذة .

إذ يؤكدون أن مستوى الثقة بينهم وبين أغلبية من الأساتذة ضعيفة وهذا للأسباب الآتية :

ـ عدم إقتناعهم بمردود العديد منهم خلال الحصص التدريسية ، الأمر الذي يدفعهم إلى مغادرة المدرجات و القاعات .

- السمعة السيئة التي يحصل عليها العديد منهم في وسط الطلبة من خلال : عدم الجدية في العمل ، المماثلة في الحضور ، كثرة الغيابات ، إستخدام مختلف الأساليب الإلتوائية في تقييم الطلبة بعيدا على معايير الأداء و الكفاءة و التهاون في متابعة أعمال الطلبة ، تسهيل عمليات الغش .... كلها عوامل مؤثرة في نظر الأساتذة و الطلبة على مستوى العلاقات بين الطلبة و الأساتذة .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س6
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
23,75	19	20	4	45	9	30	6	-	-	غالبا
27,5	22	20	4	15	3	50	10	25	5	احيانا
48,75	39	60	12	40	8	20	4	75	15	نادرا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 16- 1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة لهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم وبين الطلبة .

الجدول رقم 17 : يبين درجة ونوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعض البعض تبعا لمتغير الخبرة المهنية

المجموع		25-21 سنة		20-16 سنة		15-11 سنة		10-6 سنوات		أقل من 05 سنوات		متغير س7
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
45.65	21	66.67	2	33.33	2	31.58	6	66.67	8	50	3	قوية جدا
47.83	22	33.33	1	66.67	4	57.90	11	33.33	4	33.33	2	ضعيفة
6.52	3	-	-	-	-	10.52	2	-	-	16.67	1	ضعيفة جدا
100	46	100	3	100	6	100	19	100	12	100	6	المجموع

المسجل من خلال الجدول حول نقطة أن نوعية العلاقات الإجتماعية المتبادلة بين الأساتذة من وجهة نظر عينة منهم أنها ضعيفة وهذا دليل كاف لدعم الإجابات السابقة حول متغير الثقة بالخصوص .

\_ إن وجود العلاقات السلبية بين الأساتذة دليل على الفتنور في المعاملة فيما بينهم ، وهو أمر لا يكاد يخفى على الطلبة .

- إن وجود العلاقات السلبية بين الأساتذة دليل آخر على وجود شحنات سالبة في تواصلهم اليومي ، ما بالك بتواصلهم المهني الذي يفترض تبادل المعلومات في جو من الإحترام المتبادل .

- إن وجود العلاقات السلبية بين الأساتذة يعني عدم التعاطي الجاد حول ما يخص المادة العلمية التكوينية المقدمة للطلبة ، إذ هناك إختلاف بارز بين الأستاذ المكلف بالدروس و زميله المكلف بالمحاضرة .

- إن وجود العلاقات السلبية بين الأساتذة يعني درجة الإنسجام بينهم شكلية تملئها الظروف المهنية لا غير .

أما عن الأسباب المسببة لذلك في رأي عينة الدراسة من الأساتذة تعود إلى :

- عدم القبول النفسي من قبل البعض من الأساتذة لزملائهم .
- سعي البعض الآخر إلى إفتعال المشاكل للبعض الآخر ، من أجل النيل من عزيمتهم في العمل .
- دور الإدارة السلبى في تعظيم هذه المسألة من خلال المحاباة والمجاملة التي تمارس في حق البعض من الأساتذة دون البعض الآخر .

أما بالعودة إلى رأي الطلبة حول هذه المسألة ، لا نجد أي إستثناء حولها ، إذ يجمع الطلبة(انظر الجدول أدناه):

- أن نوعية علاقة أساتذتهم فاترة وخالية من كل إحساس إيجابي نحو بعضهم .
  - أنها مبنية على الشك والريبة و عدد منهم يعلنها صراحة أمامهم .
- مثل هذه النوعية من العلاقات الإجتماعية التي يتبادلها الأساتذة لا يقتصر أثرها عليهم ، بل يمتد إلى نوعية الخدمة التعليمية التي يقدمونها للمحيطين منهم ، والتي في كثير من الأحيان تتسم بالتعارض و التناقض و عدم التنسيق الشيء الذي يجعل الطلبة في حيرة من أمرهم حول مدى صحة المعلومات التي يتلقونها بضيع مختلفة ومتضاربة .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س7
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
23,75	19	20	4	15	3	35	7	25	5	قوية جدا
45	36	5	1	55	11	45	9	75	15	ضعيفة
21,25	17	70	14	15	3	-	-	-	-	ضعيفة جدا
6,25	5	5	1	15	3	5	1	-	-	بغيضة
3,75	3	-	-	-	-	15	3	-	-	اخرى
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 17-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول نوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض .

الجدول رقم 18: يبين درجة و نوعية العلاقات و درجة مساهمتها في حل المشاكل التي قد تعترض الأساتذة أثناء ممارستهم لمختلف مهامهم تبعا لمتغير المركز الوظيفي

مجموع		أستاذ		رئيس قسم		متغير س8
		%	ت	%	ت	
56.52	26	55.26	21	62.5	5	نعم
43.48	20	44.74	17	37.5	3	لا
100	46	100	38	100	8	المجموع

نتائج الجدول رقم 18 يبرز الآتي :

رأينا أنه على إختلاف سنوات الخبرة لمفردات عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول رقم 13 أن العلاقات الإجتماعية التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض ضعيفة ، كذلك سيكون لها الأثر السلبي في قدرتها على المساهمة في حل مختلف المشاكل التي يمكن أن تعترض أداء الأساتذة خلال أدائهم لمختلف أدوارهم ، وهو ما لا يوضحه الجدول رقم 18 عند متغير المركز الوظيفي وهو ما يعد تناقض مع معطيات الجدول رقم 17 .

- إن العلاقات الإجتماعية عندما تكون سلبية بين فريق العمل حتما سيؤدي إلى خلق عدد من المشاكل للأستاذ هو في غنى عنها ، ولعل أبرز العراقيل التي تطرحها مثل هذه المشاكل سوء

التنسيق أو عدم وجوده بين أعضاء فريق التدريس في الإلتزام بمحتوى المقرر الدراسي الواجب تلقينه للطالب .

- عدم القدرة على إيجاد بعض الحلول لبعض المسائل البسيطة خاصة خلال فترة إجراء الإمتحانات والمداولات ، بسبب تعارض الآراء حول مثلا : طرق التعامل مع حالات الغش ، إذ يصر البعض من الأساتذة على غض الطرف عليها ، وإعتبارها سلوكيات عادية ، لا تستلزم الطرد ، بل التعامل معها من خلال توجيه الملاحظات ، مع إعطاء الفرصة للطالب الغشاش إمكانية مواصلة الإمتحان حتى و إن تم ضبطه متلبسا بالفعل في حين فئة أخرى ترى ضرورة التعامل بحزم مع هذه الظاهرة لما لها من آثار سلبية على الجانب الأخلاقي و المعرفي للطالب .

- ظاهرة أخرى لا تلقى القبول بين معظم الأساتذة في إيجاد الحل لها تتمثل كما عبر عنها أعضاء عينة الدراسة في كيفية التعامل مع حالات إنقاذ الطلبة خلال نهاية الموسم الجامعي ، إذ يرى البعض منهم أن لا حرج في تمكين الطلبة من هذا الإمتياز بطرق ملتوية ( العمل على زيادة النقاط) في حين فئة أخرى منها تزييفها حيلة غير أخلاقية تهدد مستقبل الطلبة الجادين و الناجحين. وبالعودة إلى إستفتاء إستجابات الطلبة حول هذه المسألة نجدهم يؤكدون أن نوعية العلاقات السالبة المتبادلة بين الأساتذة لا تساهم البتة في حل المشاكل ، بل تعمل على الزيادة فيها حجما ونوعا ولعل الدلائل الميدانية لخير دليل على ذلك .

- محاولة عدد من الأساتذة في إقحامهم في مشكلات بيئية بين الأساتذة من خلال تحريضهم على الإحتجاج على عدد خاص من الأساتذة، و العمل على عرقلة أدائهم البيداغوجي .

- محاولة عدد آخر منهم في التشكيك حتى في نوعية المعلومات التي يقدمها عدد آخر من زملائهم أمامهم خلال حصص التدريس .

وجود مثل هذه الممارسات وغيرها أكيد يجعل المحيط النفسي الذي يتلقى فيه الطالب المعلومة مشحون وغير صحي للتفاعل الإيجابي ، و الحرص على إمتلاك المعلومة بعيدا عن أي مظاهر سلبية .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س8
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
32	40	11	55	5	25	11	55	5	25	نعم
48	60	9	45	15	75	9	45	15	75	لا
80	100	20	100	20	100	20	100	20	100	المجموع

الجدول رقم 18-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و نوعية العلاقات بين الأساتذة و درجة مساهمتها في حل المشاكل التي قد تعترض ممارسة مختلف مهامهم .

الجدول رقم 19: يبين درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في إيجاد شعور بالانتماء بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المركز الوظيفي.

المجموع		أستاذ		رئيس قسم		متغير س9
%	ت	%	ت	%	ت	
65.22	30	65.78	25	62.5	5	نعم
34.78	16	3.42	13	37.5	3	لا
100	46	100	38	100	8	المجموع

نتائج الجدول تبين أن نوعية العلاقات الاجتماعية التي يتبادلها الأساتذة تساهم في خلق وإيجاد الشعور بالانتماء لأعضاء هيئة التدريس للمنظمة الجامعية التي ينتمون إليها.

- إلا أنه بالعودة إلى نتائج الجدول السابقة خاصة المتعلقة بنوعية العلاقات الاجتماعية، وتلك التي تتحدث على درجة مساهمتها في حل المشكلات العملية تبرز العكس من ذلك تماماً، والدليل كما يؤكد الواقع:

- كيف لمستوى العلاقات الاجتماعية السلبية أن تنمي مثل هذا الإحساس.

- كيف لمستوى الثقة المتدني بين الأساتذة أن يساهم في خلق مثل هذا الإحساس.

- كيف لغياب الإلتزام في أداء الأعمال الموكلة لمعظم الأساتذة أن يساهم كذلك في خلق هذا الإحساس .

خلق مثل هذا الإحساس يعني :

- خلق بيئة عمل صحية تقوم: على تكريس الكفاءة في الأداء، على تكريس الشفافية في الأداء، على

تكريس الموضوعية في التعليم، على تكريس المصداقية في العمل، وغيرها كثير...

كلها أمور لا يعكسها الميدان، حتى وإن أراد البعض أن يغالط نفسه بتقديمه معلومات محددة ويعمل في مرحلة أخرى إلى تقديم النقيض لها.

أما بالعودة إلى استجابات الطلبة حول ذات النقطة ( أنظر الجدول أدناه) نجد العكس تماماً:

- إذ يؤكدون أن مستوى الشعور بالانتماء بين الأساتذة ضعيف جداً، وهذا ما تفرزه سلوكياتهم اليومية إذ يلاحظون أن :

- هناك جماعات فنوية بين الأساتذة تكاد مغلقة لا تكاد تخفى على أحد من الطلبة ، وكل جماعة تعمل لصالح أعضائها وتعمل ضد مصالح الآخرين .

- أن هناك مستوى متدني من الإحساس بالانتماء لدى البعض الآخر ليس لهيئة التدريس بل للجامعة ككل ، ولعل إباء الرغبة في مغادرة الجامعة ككل دليل على مستوى هذا الإلتزام.

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	س9
29	36.25	9	45	7	35	8	40	5	25	نعم
51	63.75	11	55	13	65	12	60	15	75	لا
80	100	20	100	20	100	20	100	20	100	المجموع

الجدول رقم 19-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول نوعية العلاقات بين الأساتذة و مساهمتها في إيجاد شعور بالإنتماء بينهم .

الجدول رقم 20: يبين درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في زيادة التكافل الاجتماعي والمهني بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير المركز الوظيفي.

المجموع		أساتذة		رئيس قسم		متغير
ت	%	ت	%	ت	%	س10
30	65.22	25	65.78	5	62.5	نعم
16	34.78	13	34.42	3	37.5	لا
46	100	38	100	8	100	المجموع

الاستجابة المسجلة حول هذه النقطة من خلال إستقراء آراء عينة الدراسة من الأساتذة جاءت إيجابية.

لكن بالرجوع إلى استقرار نتائج الجداول السابقة، نجدها متناقضة.

- فكيف أن يتحقق التكافل المهني والاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس وهم يتبادلون علاقات اجتماعية سالبة، وكيف يتحقق ذلك و مستوى الثقة بينهم ضعيف، وكيف لهذا الأمر أن يتحقق ومستوى الخلافات بينهم بارزة للعيان، ولم تعد خافية على أحد بما في ذلك الطلبة الذين يؤكدون أن مستوى التكافل المهني بالخصوص بين الأساتذة معدوم ولعل التعارض الذي يلمسونه بين الأساتذة المحاضر والأستاذ المطبق في تقديم المادة العلمية لا خير دليل على ذلك، كذلك لعل التفاوت الشديد في تقييم الطلبة بين الأساتذتين، يجعل من مسألة تحقق هذا الأمر مستحيل.

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س10
41.25	33	60	12	30	6	50	10	25	5	نعم
58.75	47	40	8	70	14	50	10	75	15	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 20-1 يوضح وجهة نظر الطلبة حول مسألة العلاقات ومساهمتها في زيادة التكافل الاجتماعي والمهني بين أعضاء هيئة التدريس.

الجدول رقم 21: يبين درجة ونوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس تبعا لمتغير المركز الوظيفي.

المجموع		استاذ		رئيس قسم		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	س11
65.22	30	65.78	25	62.5	5	نعم
34.78	16	34.42	13	37.5	3	لا
100	46	100	38	100	8	المجموع

الإستجابة و إن كانت إيجابية دوما ، فبماذا نفسر الإستجابات السابقة المغايرة لها .

تحقيق الإستقرار الإجماعي بين أعضاء هيئة التدريس يعني العمل على :

- إيجاد مجمل المحفزات المعنوية الممكنة ، من خلال العمل على تقديم صورة إيجابية عن كل عضو للجماعة من قبل كل أفراد الجماعة .
  - العمل على بناء جسور الثقة المتبادلة بين كل أعضاء هيئة التدريس .
  - العمل على إسناد المهام لأعضاء هيئة التدريس حسب معيار الكفاءة و المهنية .
  - العمل على الإستناد إلى المعايير الموضوعية في تقييم أداء مختلف أعضاء هيئة التدريس .
  - العمل على تقديم السند المعنوي لكل أعضاء هيئة التدريس ، لا البعض منهم .
  - العمل على تسهيل مهام الأداء لكل أعضاء هيئة التدريس و ليس البعض منهم
- وغيرها كثيرة الواقع يعاكس ذلك ، ولعل إستجابات الطلبة لأكثر تدليل على ذلك ( أنظر الجدول أدناه ) .

إذ أن مستوى العلاقات الإجتماعية السلبية في معظم الأحيان بين أعضاء هيئة التدريس ، يجعل من تماسكهم ضعيف في الإلتزام بمختلف مهامهم البيداغوجيا ، ولعل الشواهد الميدانية الملاحظة من قبلهم لأحسن دليل ...

- من خلال :
- حرص عدد لا يستهان به من الأساتذة على إقحامهم في المشاكل البيئة بينهم و بين بقية زملائهم الأساتذة .
- عمل البعض على هز الصورة للبعض الآخر ومحاولة إشاعة أمور تمس بمصداقيتهم و أمانتهم العلمية و الأخلاقية في بعض الأحيان أمام الطلبة .
- عمل البعض على التشكيك في قدرات البعض الآخر .
- إنفراد البعض الآخر داخل كل قسم بالإستحواذ على بعض المهام المؤثرة والعمل على منع البعض الآخر من الوصول إليها .
- الهيمنة على بعض المهام للبعض دون البعض ، وهذا ما يلاحظ خلال مناقشة الرسائل الجامعية المتعلقة بالدكتوراه خاصة .

متغير س11		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
37.5	30	40	8	35	7	50	10	25	5	نعم
62.5	50	60	12	65	13	50	10	75	15	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 21-1 يوضح وجهة نظر الطلبة حول نوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الإستقرار الإجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس .

الجدول رقم 22: يبين درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الاستقرار الاجتماعي بين الأساتذة والطلبة تبعاً لمتغير المركز الوظيفي.

متغير س12		أستاذ		رئيس قسم		
%	ت	%	ت	%	ت	
34.78	16	28.95	11	62.5	5	نعم
65.20	30	79.05	27	37.5	3	لا
100	46	100	38	100	8	المجموع

الإستجابات حول هذه المسألة جاءت سلبية، وهو أمر يتناقض مع إستجابات الأساتذة حول مسألة نوعية علاقات الإجتماعية فيما بينهم و درجة مساهمتها في تحقيق الإستقرار المهني والإجتماعي لديهم . فكيف يمكن أن نفسر هذا الإختلاف ؟

كيف يمكن أن تكون العلاقات الإجتماعية بين الأساتذة إيجابية و لا يقدرّون على نقل أثارها إلى طلبتهم . المؤكد أنه ما دامت العلاقات الإجتماعية بينهم إيجابية ، حتما تكون علاقتهم مع غيرهم إيجابية بالضرورة. لكن المسجل العكس وهذا يعني شيء واحد أنه :

- لا توجد علاقة إجتماعية موحدة بين أعضاء هيئة التدريس ، الأمر الذي يجعل علاقة كل واحد منهم بالطلبة متوقفة على شخصيته ، و درجة إلتزامه بالمهام الموكلة إليه من قبل الجامعة أمامهم .
- لعل إستقراء آراء الطلبة حول هذه المسألة ( أنظر الجدول أدناه ) لأكبر دليل إذ يجمع السواد الأعظم منهم:
  - أن علاقات عدد من الأساتذة مع الطلبة يميزها إما التوتر أو النفور ، وهذا عائد إلى عدد من الممارسات التي يقوم بها عدد لا يستهان به من الأساتذة في حقهم .
  - عدم تقدير كفاءة عدد من الطلبة خلال الحصص ، من خلال التقليل من قيمتها خاصة إن كانت متناقضة لأرائهم .
  - العمل على تحييد عدد من الأساتذة لبعض الطاقات الطلابية المميزة خلال الحصص ، خاصة التي تشكل لديهم مصدر إزعاج فيما يخص بالمجادلة حول طبيعة المعلومات ومصدرها و درجة مصداقيتها .
  - العمل على التغاضي على بعض السلوكات لعدد من الطلبة أثناء عملية التقييم من الذين يوصفون على أنهم ذوي حظوة لدى الإدارة ، من خلال تقديم علامات لاتعكس جهدهم ، بإعتبارهم من الذين تسجل حولهم غيابات عديدة ومتكررة خاصة في حصص الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	س12
4	5	1	5	-	-	1	5	2	10	نعم
76	95	19	95	20	100	19	95	18	90	لا
80	100	20	100	20	100	20	100	20	100	المجموع

**الجدول رقم 22-1** يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الإستقرار الإجتماعي بين الأساتذة و الطلبة.

الجدول رقم 23: يبين درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة لمتغير الخبرة المهنية.

المجموع	25-21 سنة		20-16 سنة		15-11 سنة		10-6 سنة		أقل من 5 سنوات		متغير س 13	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
58.70	27	33.33	1	50	3	47.37	9	75	9	83.33	5	نعم
41.30	19	66.67	2	50	3	52.63	10	25	3	16.67	1	لا
100	46	100	3	100	6	100	19	100	12	100	6	المجموع

المسجل من خلال نتائج الجدول أن عينة الدراسة من الأساتذة يؤكدون أن نوعية العلاقات المتبادلة بينهم وبين الطلبة تساهم في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة، وهو أمر محير بالنظر إلى الاستجابات المسجلة خلال الجداول السابقة.

كيف يمكن لهذا النوع من العلاقات الإجتماعية المتبادلة بالخصوص بين الطلبة و الأساتذة أن تساهم في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة .

لأن الوقوف على جودة الحياة في أي محيط وليس الجامعة فقط يتوقف على:

- ضرورة وجود فريق عمل متماسك .

- ضرورة وجود علاقات إيجابية بين أعضاء هذا الفريق .

- ضرورة وجود علاقات ايجابية لإعطاء هذا الفريق مع المحيطين به .

- ضرورة تكريس مبدأ التعاون بين الطرفين .

- ضرورة تكريس مبدأ التقييم لدور الطرفين .

وغيرها كثير: فهل ميدان الدراسة يعكس ذلك .

الأكيد لا ، لعل إستجابات الطلبة حول ذات السؤال ( أنظر الجدول أدناه ) تعطي العكس :

- نوعية الحياة النفسية والإجتماعية بين الأساتذة والطلبة ليست بالأمر الجيد نظرا ل :

- سيادة مبدأ الإنفرادية في التسيير من قبل الأساتذة و الإدارة دون العمل على إشراك كل الطلبة وليس المحظوظين منهم .

- سيادة مبدأ الإهمال و التسبب في أداء الأدوار من الطرفين .

- سيادة روح المجاملة في المعاملة بدل سيادة روح الإستحقاق .

- ظهور العديد من بوادر الصراع بين الطلبة و عدد آخر من الأساتذة .

- غياب الحافزية من كل الطرفين في الإلتزام كما هو منصوص عليه قانونا .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س13
35	28	50	10	20	4	45	9	25	5	نعم
65	52	50	10	80	16	55	11	75	15	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 23 - 1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة ونوعية العلاقات ودرجة مساهمتها في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة .

الجدول رقم 24: يبين درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في تحسين العملية التعليمية تبعا لمتغير الخبرة المهنية

المجموع		25-21 سنة		20-16 سنة		15-11 سنة		6-10 سنوات		أقل من 5 سنوات		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س14
69.57	32	33.33	1	66.67	4	68.42	13	83.33	10	66.67	4	نعم
30.43	14	66.67	2	33.33	2	31.58	6	16.67	2	33.33	2	لا
100	46	100	3	100	6	100	19	100	12	100	6	المجموع

الإجابة دوما إيجابية ومتناقضة مع المعطيات السابقة ولو من الناحية الواقعية.

- فكيف لمستوى العلاقات الإجتماعية المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس أن تساهم في تحسين العملية التعليمية.

- وكيف لغياب الثقة بين أعضاء هيئة التدريس أن يساهم كذلك في تحسين العملية التعليمية.

المؤكد أن تحسين العملية التعليمية يتوقف على جهود عدد من الأطراف على رأسها الأستاذ والطالب.

- عندما تسود علاقات الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس يكون لها الأثر الإيجابي في كل مستوى ونوعية العملية التعليمية.

- عندما يتم إسناد المهامه لكل عضو داخل هيئة التدريس على أساس الثقة في إمكانياته دليل آخر على حرص الكل على تحسين العملية التعليمية.

- عند ما يتم الحرص على خلق علاقة إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس و الطلبة ، دليل آخر على حرص الكل على تحسين العملية التعليمية .
- عندما كذلك يتم الحرص على تبادل التقييم بين الطلبة والأساتذة لبعضهم البعض ، دليل آخر على حرص الكل على تحسين نوعية العملية التعليمية.
- عندما يتم الحرص على خلق علاقة إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس و الطلبة ، دليل آخر على حرص الكل على تحسين العملية التعليمية .
- ما دون ذلك يعتبر مجرد كلام .
- بالرجوع إلى إستجابات الطلبة على ذات السؤال ( أنظر الجدول أدناه ) نجد أغلب الطلبة يؤكدون أن مستوى العملية التعليمية متدني إن لم نقل ضعيف تبعاً لجملة من المتغيرات لعل أهمها :
  - \_ غياب التنسيق بين مختلف الأساتذة في إعداد المادة العلمية التي يتلقونها .
  - تعارض في تلقي المعلومة من أكثر من مصدر .
  - عدم حرص الكثير من الأساتذة في بذل الجهد الكافي في شرح وتوصيل المعلومة .
  - كثرة الغيابات لعدد لا بأس به من الأساتذة ، من شأنه أن يؤثر على كم ونوع المعلومة المتلقاة .
  - عدم الحرص على بذل مزيد من الجهد من خلال التطوع بتخصيص ساعات إضافية خاصة في الحالات الإستثنائية ( مثال السداسي الثاني لهذا العام ) الذي يشهد إضطرابات في الإنتظام في تلقي الدروس و المحاضرات .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير س14
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
43.75	35	60	12	35	7	60	12	20	4	نعم
56.25	45	40	8	65	13	40	8	80	16	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 24-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة ونوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحسين العملية التعليمية

الجدول رقم 25: يبين درجة ونوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض و درجة مساهمتها في تحسين سمعة المنظمة الجامعية تبعا للخبرة المهنية .

المجموع	25-21 سنة		20-16 سنة		15-11 سنة		10-6 سنوات		أقل من 5 سنوات		متغير س 15	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
67.40	31	33.33	1	50	3	63.16	12	83.33	10	83.33	5	نعم
32.60	15	66.67	2	50	3	36.84	7	16.67	2	16.67	1	لا
100	46	100	3	100	6	100	19	100	12	100	6	المجموع

الإستجابة حول هذه المسألة جاءت كذلك إيجابية غير أن ما تم جمعه و تحليله من بيانات تعكس غير ذلك.

- إذ أن قياس سمعة المؤسسة ليس فقط الجامعية منها يتحدد بجملة من الشروط ، إما تلك التي لها علاقة بالمحيط المادي ، إما تلك التي لها علاقة بالمحيط المعنوي .

- دون الدخول في إستعراض الشروط المادية للجامعة أو درجة إستيفائها للمعايير المعمول بها في أي جامعة من العالم .

دعونا نسأل عن المعايير المعنوية هل هي كذلك مستوفية للشروط لا نقول العالمية ، بل الأساسية من حيث:

- درجة إحترام الجدارة و الإستحقاق في تولي المنصب .

- درجة الحرص على بناء فريق عمل يكون أول و آخر إهتمام له هو تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .

- درجة الحرص على تنمية العلاقات الإجتماعية بين الكل و العمل على إستخدامها كوسيلة للبناء .

- درجة الحرص على مواجهة مختلف التوترات الحاصلة في تلك العلاقات و العمل على ترميمها لجعلها أكثر صلابة في مواجهة التحديات .

- درجة الحرص على الإهتمام بمطالب الطالب خاصة منها البيداغوجيا و العمل على تقديم الأحسن له لجعله في مصاف الكفاء والجدير .

- الواقع يكاد يقول أن هذه المتغيرات ليست بالصورة الإيجابية على الأقل .

فمعطيات الجداول السابقة تعطي الصورة المغايرة تماما، فعن أي سمعة يمكن الحديث عنها للجامعة والتي هي اليوم أصبحت مكان لكل من :

-التوترات و المواجهات المفتوحة بين الأساتذة من جهة و الإدارة المركزية للجامعة من جهة أخرى .

- مجال الإغتنام الفرص المادية التي تجود بها الجامعة ، ليس لتطوير الذات أو خدمة للبحث العلمي يقدر إغتنامها للأغراض الشخصية .

- مجال لتكريس كل المظاهر السلبية ، من غش ، تزوير ، قفز على القانون .

ولعل ما يؤكد ذلك آراء الطلبة حول هذه المسألة (أنظر الجدول أدناه) إذ يؤكدون أن الممارسات التي يقوم بها العديد من الأساتذة بالخصوص أفقدتها الجاذبية، وأفقدتها كذلك السمعة التي كان يحظى بها غيره من الأساتذة و لو إلى وقت قريب .  
فطرحت مظاهر التهاون في أداء مختلف مكونات الوظيفة، تأخر عن الحضور والإنصراف قبل الوقت عدم الجدية في العمل، المجاملة، وغيرها سمة لا تكاد تفارق العدد الكبير منهم في أداء مهامهم .

متغير	كلية العلوم الإنسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س15	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
نعم	42.5	34	55	11	30	6	60	12	25	5
لا	57.5	46	45	9	70	14	40	8	75	15
المجموع	100	80	100	20	100	20	100	20	100	20

الجدول رقم 1-25 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و نوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض و درجة مساهمتها في تحسين سمعة المنظمة الجامعية تبعا لمتغير الخبرة المهنية .

3-3 تفرغ و تحليل بيانات الدراسة الخاصة بالمشور الثالث: الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و إرتباطه بدرجة الشعور بالمسؤولية الإجتماعية  
الجدول رقم 26: يبين درجة و مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة من وجهة نظر الأساتذة تبعا لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي).

متغير	كلية العلوم الإنسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س16	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
متميزة	28.26	13	16.67	1	10	1	18.18	2	47.37	9
متوسطة	65.21	30	83.33	5	80	8	63.64	7	52.63	10
ضعيفة	6.52	3	-	-	10	1	18.18	2	-	-
المجموع	100	46	100	6	100	10	100	11	100	19

الإستجابة حول هذه المسألة جاءت عند مستوى عادية، و هذا يعني :

- أن مستوى العملية التعليمية ليست بالجيدة كما هو موجود عند غيرنا في العالم، و ليست بالضعيفة كذلك، بل هذه متوسطة .
- الإستجابات المبررة لتلك الوضعية التي تم جمعها من عينة الدراسة، تعيدها إلى جملة من النقائص لعل أبرزها البشرية:

- إذ أن مستوى و نوعية و كم التكوين الذي يتلقاه أساتذة اليوم في مدارس التكوين (مدارس الدكتوراه ) قليل لا من حيث الحجم و لا النوع ولا من حيث المدة الزمنية، الأمر الذي سيؤثر حتما على تكوينهم لتأهيلهم للعب دور الأستاذية مستقبلا .
  - طريقة التوظيف تلك الكفاءات في الميدان يعد النجاح ، إذ دوما يتم توجيههم نحو إما طلبة السنة الأولى ليسانس ، أو تكليفهم بإلقاء المحاضرات من أول وهلة ، وهو أمر من شأنه أن يؤثر على درجة تكوين الطلبة في هذه المرحلة و التي سيكون لها إرتدادات جانبية خلال مراحل تكوينهم .
  - محاولة التأثير على قراراتهم من زملائهم من ذوي الأقدمية .
  - تأثرهم بالمحيط الداخلي لهيئة أعضاء التدريس، وإنصرافهم إلى الإنضمام إلى الجماعات التي يعتقدون أنها مؤثرة داخل القسم أو الكلية ، بغية تأمين الحماية لأنفسهم و تحقيق ببعض المصالح بوقت يسير .
  - كلها عوامل تؤثر في النهاية في درجة الإلمام بالواجبات الموكلة إليهم ، و درجة قيامهم بها بالصورة التي تعود عليهم و على الطلبة بالنفع .
- أما إستجابات الطلبة حول هذه المسألة ( أنظر الجدول أدناه ) فهي تعكس الواقع كما هو:
- إذ ان المعطيات العلمية التي يتلقونها من عديد الأساتذة غير مواكبة للتطورات الحاصلة فيها .
  - أن هناك عجز واضح لدى البعض في توصيل المعلومة ، بالشكل الصحيح .
  - أن هناك قصور من جانب آخر منهم في بذل الجهد الكافي في دفع الطلبة نحو خلق المعلومة .

متغير		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س16
المجموع	ت	المجموع	ت	المجموع	ت	المجموع	ت	المجموع	ت	
11.25	9	10	2	5	1	5	1	25	5	متميزة
60	48	60	12	35	7	75	15	70	14	متوسطة
20	16	25	5	40	8	10	2	5	1	ضعيفة
8.75	7	5	1	20	4	10	2	-	-	متخلفة
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 1-26 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة .

الجدول رقم 27: يبين درجة و نوع المستوى التعليمي الحاصل الآن داخل الجامعة و تأثيره بمستوى الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي )

متغير	كلية العلوم الاقتصادية		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الانسانية والحضارة		المجموع
	%	ت	%	ت	%	ت	
س17							
نعم	68.42	13	9.09	1	54.35	25	54.35
لا	31.58	6	90.91	10	46.65	21	46.65
المجموع	100	19	100	11	100	46	100

الإجابة حول هذا السؤال مدعم للسؤال السابق له ، إذ أن :

- تراجع المستوى المعرفي و العلمي للطالب و الجامعة في العشر سنين الأخيرة واقع ملحوظ بالخصوص، فهذا يعود حتما إلى مستوى الشعور بالمسؤولية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالخصوص ، مادامت هي الفاعل الحقيقي في هذه المعادلة ، إذ أنها هي المنتج و المحرك و الموظف للمعلومة التي تنقل إلى الطلبة .
- الملاحظ اليوم أن الأستاذ الجامعي كما يراه زملائه ، أصبح يكتفي بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة ، من خلال وفائه ببعض التزاماته التدريسية لا غير دون أن تمتد إلى إنتاج المعرفة و العمل على نقلها ، وهو أمر كما يعود إلى المحيط الجامعي السلبي الذي يتواجد بداخله ، يعود كذلك إلى درجة شعوره بالمسؤولية الأخلاقية قبل التنظيمية بواجباته الواجب القيام بها .
- كما لاحظنا خلال إستجابات الأسئلة السابقة ، يكاد شعور الأستاذ بالمسؤولية الإجتماعية بدوره داخل الجامعة يكون إما متوسط أو ضعيف في بعض الأحيان وهذا كما قلنا يعود إلى :
- غياب الرقابة الإدارية الجادة التي تعمل على إنصاف الجاد ، و تعاقب المتخاذل .
- غياب الرقابة الذاتية لدى الكثير من الأساتذة ، و عدم إكترائهم بالقصور الموجه لهم من قبل الطلبة ، مادامت الرقابة الإدارية الفعالة غائبة .
- و بالتالي عند غياب هذه العنصرين في توجيه الأداء الفردي للأستاذ ، حتما ستكون النتيجة سلبية على طول الخط .

إستجابات الطلبة حول ذات المسألة لا تكاد تختلف عن إستجابات أساتذتهم ، إذ يؤكدون:

- أن مستوى شعور الأساتذة بالمسؤولية الإجتماعية الملقاة عليهم ترجع إلى طبيعة شخصيتهم الذاتية .
- أن مستوى الرقابة الإدارية الممارسة على أداء الأستاذ ، تكاد تكون غائبة و لعل غياب عدد منهم خلال كل الموسم الجامعي لفترات عديدة لآخر دليل على ذلك دون تعرضهم لأي مساءلة قانونية حول ذلك .

- و بالتالي حسب رأيهم : إن أريد للمستوى التعليمي للطلاب أن يتحسن من الضروري أن يدرك الأستاذ من تلقاء نفسه ما عليه قبل أن يدرك ماله، وأن يعمل على الوفاء بالتزاماته من الواجب الأخلاقي قبل باب الواجب القانوني .

متغير		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س17
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
80	64	80	16	65	13	85	17	90	18	نعم
20	16	20	4	35	7	15	3	10	2	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 27-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة و نوع المستوى التعليمي الحاصل داخل الجامعة و تأثيره بمستوى الشعور بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس .

الجدول رقم 28: يبين درجة التزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم الأهداف العامة من خلال تقديم خدمة تستجيب لطموحات الطلبة تبعا لمتغير الكلية ( التخصص العلمي )

متغير		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		س18
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
78.26	36	100	6	30	3	81.82	9	94.74	18	نعم
21.74	10	-	-	70	7	18.18	2	5.26	1	لا
100	46	100	6	100	10	100	11	100	19	المجموع

الإجابة وإن جاءت إيجابية ، إلا أن الإستجابات السابقة تلغيتها .

على إعتبار أن تعظيم الأهداف العامة للجامعة تقتضي :

- الإلتزام بأداء المهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بأمانة و إحترافية و هو أمر لم يتم تسجيله إلا لدى القليل منهم .
- الإلتزام بالسهر على تقديم خدمات مميزة لها ، من خلال الحرص على تفعيل مخابر البحث العلمي التي يعدون أطراف فيها ، إلا أن المسجل حول هذه النقطة حسب تصريحات عدد من الأساتذة أنها تحولت إلى بؤر لتحصيل المال العام بغير وجه حق ، إذ لا أثر لها في الواقع الميداني ، و ما تلك النشاطات السطحية التي يقوم بها أفرادها هو من باب ذر الرماد في العيون لأنها تفتقد للإعداد

المهني والمنهجي ، إن تلك الجهود مجرد أعمال فكلورية القصد منها جذب الإنتباه قصد تبرير الفشل .

- الإلتزام بتسخير إمكانيات الجامعة لخدمة الطلبة و البحث العلمي وهو أمر غير مجسد لدى الكثير من الأساتذة حسب آراء زملائهم ، إذ أن الطالب لدى الكثير من الأساتذة يعد الإهتمام الأخير ، بعد العمل على تحصيل مغانم ذاتية و شخصية من الجامعة .

بالعودة إلى إستجابات الطلبة حول ذات المسألة نجد رأيهم يخالف تماما رأي الأساتذة إذ يؤكدون على أن :

- كثرة المخابر العلمية ، لم تعني عنهم شيء ، لا هم لمساو بأم أعينهم نتائج المخابر، ولا هم شاهدوا كذلك دورها في حل الإشكالات و القضايا التي من أجلها تم تأسيسها .

- كثرة المنتقيات و الندوات و الأيام الدراسية على إختلافها لم تضيف شيئا للمعرفة ، إذ القائمين عليها دوما يحرصون على مواضيع شكلية لا تمت البتة إلى الواقع ، كما أن الإعداد لها يبدو رديئا .

- إذ يلاحظ أن معظم المتدخلين فيها ، محاولاتهم تكاد تكون إرتجالية من غير إعداد مسبق

- يفقد الكثير من الأساتذة إلى المنتج العلمي ، الذي يمكن الإستناد إليه في الإطلاع على محتوى المقاييس التي أوكلت إليهم .

- عوامل و غيرها يراها الطلبة غير مشجعة بالمرّة في تعظيم الأهداف العامة للجامعة، بمقدار ما يساهم في تعظيم مغانم البعض من الأساتذة ، الذين وجدوا في الجامعة البيئة الخصبة لتنمية مصالحهم ذاتية التي هي في الأساس بعيدة على العلم و البحث العلمي .

المجموع	كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
س18									
نعم	29	36.25	10	50	3	15	8	40	8
لا	51	63.75	10	50	17	85	12	60	12
المجموع	80	100	20	100	20	100	20	100	20

الجدول رقم 28 - 1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم

الأهداف العامة من خلال تقديم خدمة تستجيب لطموحاتهم .

الجدول رقم 29: يبين درجة التزام أعضاء هيئة التدريس على أداء واجباتهم في إطار احترام حقوق الآخرين (الطلبة والمنظمة) تبعاً لمتغير الكلية.

متغير	كلية التكنولوجيا		كلية العلوم الاقتصادية		كلية الحقوق والعلوم الساسية		كلية الحضارة والعلوم الانسانية		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
س19	18	94.74	9	81.82	3	30	6	100	36	78.26
لا	1	15.26	2	18.18	7	70	-	-	10	21.74
المجموع	19	100	11	100	10	100	6	100	46	100

الإجابة تبين من خلال الجدول وإن كانت إيجابية، فإن ما سبقها من معطيات الجداول تلغيتها بالمرّة .

إحترام حقوق الآخرين الذين هم في الأساس الطلبة يتطلب الآتي:

-الحرص على توجيههم الوجهة الصحيحة خلال مرحلة اختيار التخصص بعد انتهاء مرحلة الجذع المشترك، وهو أمر يكاد يغيب، إذ البعض غير مبالي بذلك، والبعض الآخر يعمل على حمل الطلبة على التوجه إلى تخصصات بعينها دون أخرى لغرض لا يعلمها إلا أصحابها .

-الحرص على مواكبة حاجات الطالب من المعرفة كما ونوعاً، وهو كما رأينا خلال الجداول السابقة أمر قليل الحدوث ومن فئة قليلة من الأساتذة حسب آراء زملائهم.

- الحرص على احترام الطالب من خلال السماع إلى انشغلاته على اختلافها والعمل على إيجاد آليات لإحتوائها بالشكل الذي يعود بالفائدة عليه وعلى مساره العلمي والمهني في المستقبل. وكذلك أمر قليل الحدوث ومن فئة قليلة من الأساتذة دوماً.

- وجود مثل هذا الإحساس أو غيابه دلالة على درجة التزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم حقوق الآخرين من عدمه.

بخصوص رأي الطلبة حول المسألة ذاتها نجده متبايناً لرأي أساتذتهم وهو أمر غريب، على اعتبار أن استجاباتهم السابقة كانت تلغي أي مسؤولية إجتماعية للأساتذة إتجاههم بالصورة العامة وهذا التباين يمكن رده إلى إعتبرات معينة .

- قد تكون لإعتبرات الذاتية و لتجارب خاصة لبعض الطلبة مع بعض الأساتذة .

- أما الواقع فيؤكد غير ذلك بالمرّة و لو لفئة كبيرة من الأساتذة .

- أي درجة إلتزامهم نحو الطلبة يكاد يكون قليل و لعل الشواهد السابقة التي تم جمعها من خلالهم لأكبر دليل على ذلك .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س19
56.25	45	55	11	80	16	50	10	40	8	نعم
43.75	35	45	9	20	4	50	10	60	12	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 29-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على أداء واجباتهم في إطار إحترام حقوق الآخرين ( الطلبة والمنظمة ) .

الجدول رقم 30: يبين درجة الإلتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة والمنظمة تبعا لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي)

المجموع		كلية الحضارة و العلوم الإنسانية		كلية الحقوق و العلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س20
84.78	39	100	6	50	5	81.82	9	100	19	نعم
15.22	7	-	-	50	5	18.18	2	-	-	لا
100	46	100	6	100	10	100	11	100	19	المجموع

الإستجابة نحو هذا السؤال جاءت إيجابية ، وهو يعكس حجم التناقض في الإستجابات بمفردات العينة لما سبق من الأسئلة .

إن تنمية القدرات العلمية و المعرفية للأستاذ يقتضي منه الآتي :

- بذل مزيد الجهد من خلال القيام بالعمل الموكل إليه من قبل الجامعة وهو أمر رأيناه قليل لدى البعض دون الأغلب منهم .
- بإستغلال الدورات التكوينية التي تمنح لهم من قبل الجامعة لتطوير مداركهم العلمية و المعرفية وهو أمر غير ممارس في الميدان ، إذ أن المعطيات التي قدمت لنا من خلال ملاءم الإستبيان، أو من خلال إجراء مقابلات الشخصية معهم ، تؤكد أن معظم الأساتذة يستغلون هذه الخرجات العلمية إلى الخارج للنزهة والتبضع ، و أن محتوى التقارير التي تسلم للجامعة وهمية ، على إعتبار أن المصادقة عليها من قبل الجامعات في الخارج في أغلب الأحيان تتم بمقابل و على بياض .

- بإستغلال إمكانات الجامعة من خلال مخابرها في تقديم الجديد لهم و للجامعة وهو كذلك أمر غير موجود ، إذ أن أغلب المخابر مجرد حبر على ورق ، وهو أمر أكده العديد منهم خلال الإجابات الخطية و الشفوية .

إجابات الطلبة حول ذات المسألة جاءت متباينة، ومرد ذلك إلى الحكم المسبق لهم على مستوى أساتذتهم فمنهم من يرى أن مستواهم المعرفي متجدد و متنوع وغني ، وهذا دليل على الجهد الخاص بالأستاذ في هذا المجال ، ومنهم من هو ثابت ، و لعل هذه المعلومات التي تتلقاها مختلف الأجيال و التي توصف بالثابتة وغير متجددة من قبلهم لخير دليل على ذلك .

متغير	كلية العلوم الاقتصادية		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الانسانية والحضارة		المجموع
	ت	%	ت	%	ت	%	
س20							
نعم	8	40	13	65	11	55	44
لا	12	60	7	35	9	45	36
المجموع	20	100	20	100	20	100	80

الجدول رقم 30-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية .

الجدول رقم 31 : يبين درجة إلتزام أعضاء هيئة علة تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال فساد في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة و المنظمة تبعا لمتغير الكلية ( التخصص العلمي ) .

متغير	كلية العلوم الاقتصادية		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الانسانية والحضارة		المجموع
	ت	%	ت	%	ت	%	
س21							
نعم	19	100	9	81.82	6	60	38
لا	-	-	2	18.18	4	40	8
المجموع	19	100	11	100	10	100	46

الإجابة وإن جاءت إيجابية دوما تبقى متناقضة مع بقية بيانات الجداول السابقة ، إذ أن تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال فساد تقتضي الآتي :

- الإلتزام بالقيام بالمهام الموكلة للأساتذة بروح من الأمانة و الجدية ، وهو أمر غير موجود لدى العديد من الأساتذة ، و لعل بروز الغيابات العديدة لعدد لا يستهان به ، لديهم ، كذا عدم الجدية في التعاطي مع ميول و رغبات الطلبة العلمية و المعرفية ، و عدم الإستجابة لطموحاتهم ، وكذا تورط

عدد آخر في التحايل على مصير الطلبة من تضخيم للنقاط ، و المجاملة في إعطائها ، وكذا المساهمة و التواطؤ في إنتشار عمليات الغش الجماعي خلال مختلف الإمتحانات ، إما بتسهيل ذلك ، أو التغاضي عنه أو السكوت عنه ، أو التورط في صرف المال العام في أنشطة تبدو في الظاهر علمية ، إلا أنها في الأساس أنشطة يراد منها خلال خدمة سيرهم الذاتية لا أكثر و لا أقل كلها مظاهر أساءت كثير لعدد من الأساتذة ، و جعلت منهم أدوات لتكريس الفساد داخل الحرم الجامعي .

بالعودة إلى إستجابات الطلبة حول ذات المسألة جاءت مختلفة تماما إذ يعتقد العديد منهم أن عدد لا يستهان به من الأساتذة متورطون في قضايا فساد و إن إختلفت مظاهرها ، إلا أنها عنوان لظاهرة كبيرة تسمى الفساد الإداري .

و اوجه الفساد الإداري المتورطين فيه الأساتذة من زاوية و جهة نظر الطلبة تتحدد في :

- المساهمة في تراجع المستوى المعرفي و العلمي للطلبة من خلال عدم الجدية في رفع المستوى العلمي .
  - المساهمة في التلاعب في منح النقاط لفئة خاصة من الطلبة من غير وجه حق .
  - تورط عدد آخر منهم في مختلف السرقات العلمية ، خلال عدد من مراحل حياتهم المهنية .
  - تورط عدد آخر منهم في تسهيل وإخفاء سرقات علمية أخرى لزملائهم .
  - تورط عدد آخر منهم في السكوت وتمرير أعمال لنوع خاص من الطلبة رغم أنهم متورطون في سرقات علمية .
  - السكوت المفوض عن عمليات الغش الممنهجة التي تقع أمام أعينهم خلال حصص الرقابة في الإمتحان .
  - الغياب عن العمل بحجة حضور مؤتمرات و إجراء تريضات بالخارج .
- يتضح في الأخير أنها أعدار للهروب من القيام بالمهام الموكلة إليهم .

المجموع	كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
س21									
نعم	39	48.75	10	50	6	30	11	60	12
لا	41	51.25	10	50	14	70	9	40	8
المجموع	80	100	20	100	20	100	20	100	20

**الجدول رقم 31-1** يبين وجهة نظر الطلبة حول إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال الفساد .

الجدول رقم 32 : يبين درجة الإلتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد وأخلاقيات المنظمة في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة والمنظمة تبعا لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي )

المجموع	كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
84.78	39	83.33	5	60	6	81.82	9	100	19	س22
15.22	7	16.67	1	40	4	18.18	2	-	-	لا
100	46	100	6	100	10	100	11	100	19	المجموع

الإجابة و إن كانت إيجابية دوما نقول أنها لا تتوافق ولو جزئيا مع معطيات الجداول السابقة .  
 إذ أن الإلتزام بقواعد و أخلاقيات المهنة يعني :

- الحرص على إعطاء الفرص المتكافئة أمام الكل عند الترشح لشغل منصب الأستاذية عند أول مرحلة لمزاولة هذه المهنة ، وهو أمر يؤكد العديد من الأساتذة خلال الحوارات غير موجود ، إذ يتم تعيين أشخاص معينين لشغل تلك المناصب ، أما عن تلك المقابلات التي تجرى لإنتقاء الأفراد الكافئين مجرد إجراءات شكلية لا غير .

- الحرص على تقديم أعمال بيداغوجيا تلتزم بقواعد الموضوعية أثناء عملية الإعداد لها ، وهو أمر آخر أصبح غير وارد بالمرّة لدى عدد آخر من الأساتذة عند عرضهم لمختلف أعمالهم ، إذ أصبح مثلا على سبيل المثال : تقديم المقالات للنقيّم تتم بعيدا عن أي رقابة علمية سليمة ، و لعل بروز بعض المقالات في بعض المجالات التابعة للقسم أو الكلية ، وهي مخلة بالقواعد المنهجية في عملية البناء و الطرح ، تطرح تساؤلات عن كيفية مرور مثل تلك الأعمال إلى واجهة تلك المجالات أو تقديم بعض المطبوعات الجامعية ، التي يلاحظ من خلالها عدم إستقتها الشروط القانونية لا من حيث الحجم ، و لا من حيث الإلتزام بقواعد الكتابة المنهجية .

اما وجهة نظر الطلبة حول ذات المسألة جاءت مؤكدة بالنفي و الدلائل المقدمة إليهم عديدة ومتعددة ، ولعل أهمها :

- غياب الضمير المهني لدى عدد كبير منهم في تقييم جهود الطلبة إما خلال حصص الإشراف مختلف الإمتحانات أو أثناء عملية مناقشة مختلف الرسائل الجامعية .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س22
36.25	29	45	9	25	5	45	9	30	6	نعم
63.75	51	55	11	75	15	55	11	70	14	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 32-1 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد و أخلاقيات المنظمة .

الجدول رقم 33: يبين درجة الإلتزام من قبل أعضاء هيئة التدريس على سعيهم إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافؤ الفرص بين الطلبة تبعاً لمتغير الكلية ( التخصص العلمي )

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س23
60.87	28	83.33	5	50	5	54.55	6	63.16	12	نعم
39.13	18	16.67	1	50	5	45.45	5	36.84	7	لا
100	46	100	6	100	10	100	11	100	19	المجموع

الإجابة و إن جاءت كذلك إيجابية إلا أن إستجابات الأساتذة حول المسائل السابقة تجعلها متناقضة .  
 إذ أن إقامة مجتمع معرفي داخل الجامعة يقتضي :

- منح الفرصة لكل في المشاركة بعدالة و مساواة في مختلف الأعمال العلمية التي تنظم داخل الحرم الجامعي ، و ليس كما هو ممارس في الواقع من خلال إتاحة الفرصة للبعض دون البعض الآخر لإعتبرات ذاتية لا لإعتبرات موضوعية قائمة على الكفاءة و الإقتدار .
- فتح المجال أمام الكل في المساهمة في إثراء المعرفة العلمية و العمل على تثمينها من خلال منح كل التسهيلات المادية و المالية و المعنوية ، و ليس خنق الكفاءات و المبادرات و العمل على تكريسها و خلق مختلف العراقيل أمامها .
- تثمين بعض الأعمال المميزة لبعض الأساتذة ، و العمل على نشرها بمختلف الوسائل التكنولوجية على نطاق واسع و للإستفادة منها ، وهو ذات الأمر بالنسبة لبعض أعمال الطلبة التي لا تقل جودة .

- فسح المجال أمام الإطارات الكفؤة من الأساتذة لتأطير مختلف المشاريع التي تحظى بتغطية مالية من قبل الجامعة ، بعيدا عن تلك المشاريع الوهمية التي تصرف عليها أموال باهظة دون أن يرى أثرها في الميدان .
- أما ردود فعل الطلبة حول ذات المسألة جاءت متناقضة تماما لأراء أساتذتهم ، إذ يرون أن الجامعة حاليا بعيدة كل البعد عن مصطلح مجتمع المعرفة للأسباب الآتية :
- مجتمع المعرفة يقتضي المشاركة في وضع المعلومة بين مختلف الأطراف العملية التعليمية ( طلبة و أساتذة ) وهو أمر مفقود حاليا داخل الجامعة .
- مجتمع المعرفة يقتضي كذلك العمل على نشر المعلومة بين مختلف الأطراف المشكلة للعملية التعليمية قصد الإستفادة منها .
- مجتمع المعرفة يقتضي كذلك العمل على إثراء المعلومة و العمل على تركها لخدمة الأجيال اللاحقة.

عوامل يراها الطلبة غائبة في الجامعة اليوم ، و بالتالي فإنهم يأملون أن تتحقق في القريب العاجل .

المجموع		كلية العلوم الانسانية والحضارة		كلية الحقوق والعلوم السياسية		كلية العلوم الاقتصادية		كلية التكنولوجيا		متغير
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	س23
38.75	31	40	8	20	4	50	10	45	9	نعم
61.25	49	60	12	80	16	50	10	55	11	لا
100	80	100	20	100	20	100	20	100	20	المجموع

الجدول رقم 1-33 يبين وجهة نظر الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على إقامة مجتمع

معرفي قائم على تكافئ الفرص .

## 4- النتائج العامة للدراسة

## 4-1 نتائج الدراسة ( إستجابات الأساتذة حول الظاهرة ) :

- درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل المنظمة الجامعية عند متغير الجنس جاء بدرجة إيجابية متوسطة عند المستوى متوسط للبعض دون البعض.
- درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة و درجة مساهمتها في دعم رسالة الجامعة عند متغير الخبرة المهنية جاء بدرجة إيجابية متوسطة عند المستوى أحيانا .
- درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة و درجة مساهمتها في سد حاجات الطلبة من حيث و كم و نوع المعرفة عند متغير الخبرة المهنية جاء بدرجة إيجابية متوسطة عند المستوى أحيانا.
- درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الكفاءة في الأداء عند متغير المؤهل العلمي جاء بدرجة إيجابية متوسطة عند المستوى غالبا.
- درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم و بين المنظمة الجامعية عند متغير الخبرة المهنية جاء بدرجة إيجابية متوسطة عند المستوى غالبا .
- درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم و بين الطلبة عند متغير المركز الوظيفي جاء بدرجة سلبية ضعيفة عند المستوى نادرا .
- درجة ونوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض عند متغير الخبرة المهنية جاءت بدرجة ضعيفة سلبية عند المستوى ضعيفة .
- درجة ونوعية العلاقات و درجة مساهمتها في حل المشاكل التي قد تعترض الأساتذة أثناء ممارستهم لمختلف مهامهم عند متغير المركز الوظيفي جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند الإجابة ب لا .
- درجة و نوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في إيجاد شعور بالإنتماء بين أعضاء هيئة التدريس عند متغير المركز الوظيفي جاءت إيجابية متوسطة عند الإجابة ب نعم .
- درجة و نوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في زيادة التكافل الإجتماعي و المهني بين أعضاء هيئة التدريس عند متغير المركز الوظيفي جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند الإجابة بنعم .
- درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الإستقرار الإجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس عند متغير المركز الوظيفي جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند الإجابة بنعم .
- درجة و نوعية العلاقات و درجة مساهمتها في تحقيق نوع من الإستقرار الإجتماعي بين الأساتذة والطلبة عند متغير المركز الوظيفي جاءت سلبية متوسطة عند الإجابة ب لا .
- درجة و نوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة عند متغير الخبرة المهنية جاءت إيجابية متوسطة عند الإجابة بنعم .

- درجة و نوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحسين العملية التعليمية عند متغير الخبرة المهنية إجابية متوسطة عند الإجابة بنعم .
- درجة و نوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض و درجة مساهمتها في تحسين سمعة المنظمة الجامعية عند متغير الخبرة المهنية جاءت إجابية متوسطة عند الإجابة بنعم .
- درجة و مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة من وجهة نظر الأساتذة عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت إجابية متوسطة عند المستوى متوسطة .
- درجة ونوع المستوى لتعليمي الحاصل الآن داخل الجامعة و تأثيره بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت إجابية متوسطة عند الإجابة بنعم.
- درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم الأهداف العامة للجامعة من خلال تقديم خدمة تستجيب لطموحات الطلبة عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت إجابية عالية عند الإجابة بنعم .
- درجة إلتزام هيئة التدريس على أداء واجباتهم في إطار إحترام حقوق الآخرين (طلبة والمنظمة ) عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت إجابية عالية عند الإجابة بنعم .
- درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية عند متغير الكلية التابع لها (التخصص العلمي ) جاءت إجابية عالية عند الإجابة بنعم .
- درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية جاءت بدرجة إجابية عالية عند الإجابة بنعم .
- درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد و أخلاقيات المنظمة في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة و المنظمة عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت بدرجة عالية إجابية عند الإجابة بنعم .
- درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد و أخلاقيات المنظمة في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة و المنظمة تبعا لمتغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت بدرجة عالية إجابية عند الإجابة نعم .
- درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس و سعيهم إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافؤ الفرص بين الطلبة عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاءت إجابية متوسطة عند الإجابة بنعم .

## 4-2 نتائج الدراسة ( إستجابات الطلبة حول الظاهرة ) :

- رأي الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل المنظمة الجامعية عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند المستوى متوسط للبعض دون البعض.
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة و درجة مساهمتها في دعم رسالة الجامعة جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند المستوى أحيانا .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة و درجة مساهمتها في سد حاجات الطلبة من حيث و كم و نوع المعرفة جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند المستوى أحيانا.
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الكفاءة في الأداء جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند المستوى أحيانا.
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم و بين المنظمة الجامعية جاء بدرجة متوسطة إيجابية عند المستوى أحيانا .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام الأساتذة بالمهام الموكلة إليهم من قبل الجامعة بناء على الثقة المتبادلة بينهم و بين الطلبة ضعيفة سلبية عند مستوى نادرا .
- رأي الطلبة حول درجة ونوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض جاء بدرجة ضعيفة سلبية عند المستوى ضعيفة .
- رأي الطلبة حول درجة ونوعية العلاقات و درجة مساهمتها في حل المشاكل التي قد تعترض الأساتذة أثناء ممارستهم لمختلف مهامهم جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة و نوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في إيجاد شعور بالإنتماء بين أعضاء هيئة التدريس عند متغير المركز الوظيفي جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة و نوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في زيادة التكافل الإجتماعي و المهني بين أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة سلبية متوسطة عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة ونوعية تلك العلاقات ودرجة مساهمتها في تحقيق نوع من الإستقرار الإجتماعي بين أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة و نوعية العلاقات و درجة مساهمتها في تحقيق نوع من الإستقرار الإجتماعي بينهم و بين الأساتذة جاء بدرجة عالية جدا سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة و نوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحسين نوعية الحياة داخل الجامعة جاءت متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة و نوعية تلك العلاقات و درجة مساهمتها في تحسين العملية التعليمية جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .

- رأي الطلبة حول درجة و نوعية العلاقات التي تربط الأساتذة ببعضهم البعض و درجة مساهمتها في تحسين سمعة المنظمة الجامعية جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة و مستوى العملية التعليمية داخل الجامعة عند متغير الكلية التابع لها (التخصص العلمي ) جاء بدرجة متوسطة إجابية عند المستوى متوسطة .
- رأي الطلبة حول درجة ونوع المستوى التعليمي الحاصل الآن داخل الجامعة وتأثره بالمسؤولية لدى أعضاء هيئة التدريس عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاء بدرجة عالية إجابية عند الإجابة بنعم .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس نحو تعظيم الأهداف العامة للجامعة من خلال تقديم خدمة تستجيب لطموحات الطلبة عند متغير الكلية التابع لها ( التخصص العلمي ) جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام هيئة التدريس على أداء واجباتهم في إطار إحترام حقوق الآخرين (طلبة والمنظمة ) عند متغير الكلية التابع لها (التخصص العلمي) جاء بدرجة متوسطة إجابية عند الإجابة بنعم .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تنمية قدراتهم المعرفية جاء بدرجة متوسطة إجابية عند الإجابة بنعم .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال الفساد في سبيل تعظيم الأهداف العامة لطلبة و المنظمة جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس على الوفاء بقواعد و أخلاقيات المنظمة في سبيل تعظيم الأهداف العامة للطلبة و المنظمة جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .
- رأي الطلبة حول درجة إلتزام أعضاء هيئة التدريس و سعيهم إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافؤ الفرص بين الطلبة جاء بدرجة متوسطة سلبية عند الإجابة ب لا .

### 5- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة

- بالنظر إلى النتائج العامة المتحصلة حول كل من درجة شعور أعضاء هيئة التدريس بالمسؤولية الإجتماعية ودرجة تأثير ذلك على كمية ونوعية أدائهم الوظيفي من خلال وجهات نظرهم و نظر طلبتهم تبين لنا الآتي:
- أن مستوى هذا الشعور يتراوح بين المستوى الضعيف و المتوسط لدى أغلبية الأساتذة من وجهة نظر زملائهم ، في حين نوعية هذا المستوى من وجهة نظر الطلبة جاء في العموم عند مستوى ضعيف .
- أما محددات هذا الشعور فكانت من خلال رأي زملائه و طلبته حول كل من :
- درجة إلتزامه بالمهام الموكلة إليه من قبل الجامعة .

- درجة مساهمة هذا الإلتزام في دعم رسالة الجامعة .
- درجة مساهمة هذا الإلتزام في سد حاجات الطلبة من حيث كم ونوع المعرفة .
- درجة تلازم القيام بالمهام الموكلة له بعنصر الكفاءة في الأداء .
- درجة تلازم القيام بالمهام الموكلة له بعنصر الثقة المتبادلة بينه و بين طلبته .
- و درجة مساهمة العلاقات الإجتماعية التي هو طرف فيها في حل المشكلات التي قد تعترض ممارسته اليومية لمختلف مهامه الموكلة إليه .
- و درجة مساهمة تلك العلاقات الإجتماعية في زيادة درجة التكافل المهني و الإجتماعي بيه وبين زملائه .
- و درجة مساهمة تلك العلاقات الإجتماعية في تحقيق نوع من الإستقرار المهني و الإجتماعي بينه وبين زملائه و طلبته .
- و درجة مساهمة تلك العلاقات الإجتماعية في تحسين نوعية الحياة المهنية داخل الجامعة .
- و درجة مساهمة تلك العلاقات في تحسين العملية التعليمية التي يقوم بها و يتلقاها طلبته منه .
- في حين تبين لنا أن درجة تأثير ذلك المستوى من الشعور من المسؤولية على أدائه الوظيفي من وجهة نظره و زملائه جاء كذلك عند المستوى المتوسط و الضعيف ، في حين نوعية هذا التأثير من وجهة نظر طلبته جاء عند المستوى ضعيف .
- أما محددات هذا التأثير فكانت تتعلق بقياس كل من :
- درجة تأثير مستوى العملية التعليمية لمستوى شعور الأستاذ بالمسؤولية الإجتماعية .
- درجة تأثير مستوى تعظيم الأهداف العامة من قبل الأستاذ بدرجة الإلتزام بها على حساب تعظيم أهدافه الخاصة .
- درجة إلتزام الأستاذ في تعظيم الأهداف العامة و سعيه إلى تنمية قدراته المعرفية .
- درجة إلتزام الأستاذ في تعظيم الأهداف العامة و سعيه في تجنب نشاطات الفساد و عدم القيام بأعمال فساد .
- درجة إلتزام الأستاذ في تعظيم الأهداف العامة و سعيه إلى إقامة مجتمع معرفي قائم على تكافؤ الفرص بين الطلبة .
- إن الوصول إلى هذه النتائج يجعلنا نقول :
- أن مسألة تحقق الوعي الصحيح بالمسؤولية الإجتماعية الملقاة على أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة ككل ، ترتبط بجملة من الشروط ، منها ما هو متعلق بدور المنظمة الجامعية في ذلك ومنه ما هو مرتبط بالأستاذ بشخصه .
- إذ أن خلق وتنمية هذا الشعور لدى الأستاذ من قبل الإدارة الجامعية يتوقف على :

- تمكين الأستاذ من القيام بمختلف مهامه البيداغوجيا في جو صحي ونفسي وإجتماعي يساهم في خلق الثقة لديه في نفسه و في بقية زملائه و في الجامعة ككل .
- تمكين الأستاذ من القيام بمختلف مهامه البيداغوجيا في جو من العدالة و تكافئ الفرص .
- تمكين الأستاذ من القيام بمختلف مهامه البيداغوجيا في ظل تفعيل آساليب الرقابة الإدارية بفعالية ، و التي من شأنها تمكينه من حقوقه في إطار درجة التزامه بواجباته.
- أما خلق و تنمية الشعور بالمسؤولية الإجتماعية لدى الأستاذ من قبله فهو يتحدد في :
  - ضرورة خلق رقابة ذاتية لديه على أدائه .
  - ضرورة خلق الضمير المهني لديه ، الذي من شأنه أن يكون المؤشر الذي يسترشد به طريقه خلال قيامه بمختلف واجباته المهنية .
  - ضرورة حرصه وسعيه إلى تنمية ذاته العلمية ، بما يجعلها قادرة على الإستجابة لمختلف متطلبات العملية التعليمية .
  - ضرورة حرصه وسعيه كذلك إلى أن يكون عضو فاعل ضمن أعضاء هيئة التدريس ، من خلال إلتزامه الأخلاقي بتقديم كل ما لديه من دون أن ينتظر الجزاء أو الشكر من أي أحد .
- إن الحرص في خلق و تنمية الشعور بالمسؤولية الإجتماعية لدى الأستاذ حتما سيساهم في الرفع من أدائه الوظيفي كما ونوعا لذاته خاصة ، من خلال الرفع من مستواه المعرفي و الإدراكي ، و لطلبته من خلال الرفع من مستوى تطلعاتهم العلمية ، و الجامعة من خلال تمكينها من الإصطفاف في المراتب الأولى عالميا و إمتلاك الريادة المعرفية ، و كذا إمكانية مساهمتها في حل عدد من القضايا الشائكة داخل المجتمع الذي تتواجد به أو أكثر من ذلك.
- بناء على ما سبق يمكن القول :
- أن أعضاء هيئة التدريس من بيانات الدراسة الميدانية يشعرون و يمارسون المسؤولية الإجتماعية بصورة جزئية على مختلف الأطراف بالخصوص الطلبة ، الأمر الذي يجعل الفرضية الأولى محققة جزئيا .
- إن أعضاء هيئة التدريس يمارسون أبعاد المسؤولية الإجتماعية بصورة جزئية على مختلف الأطراف التي تتكون منها العملية التعليمية بالخصوص الطلبة الامر الذي يجعل الفرضية الثانية محققة جزئيا.
- إن تأثير ذلك الشعور بالمسؤولية الإجتماعية لأعضاء هيئة التدريس على كم ونوع أدائهم الوظيفي تأثير سلبي أو ضعيف بإختلاف وجهات النظر إليها من خلال الأساتذة حول ذواتهم ، او من خلال نظرة الطلبة لها الامر الذي يجعل الفرضية الثالثة محققة كذلك جزئيا.

**خلاصة الفصل :**

بناء على ما تقدم يمكن القول أن خلق و تنمية الإحساس بالمسؤولية الإجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة عمار ثلجي بالأغواط لا يزال يحتاج إلى مجهودات كبيرة من كل المنظمة الجامعية ومن قبل كل أعضاء الهيئة التعليمية ، لأن تعطي الثمار المرجو منها .

و أن المساهمة المشتركة في ذلك حتما سيساهم في تفعيل الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، و الذي من شأنه أن يساهم في تنمية روح المبادرة لدى الكل ، و يرفع الجامعة إلى مصاف الجامعات الكبرى وطنيا وكذلك إقليميا و دوليا .

من خلال الجانب النظري والتطبيقي الذي كان حول موضوع دراستنا عن المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي بالمؤسسة الجامعية، يكون لنا خلاصه وخاتمة حول الموضوع ادرجناها في النقاط التالية:

✓ الاستاذ الجامعي بالمؤسسة الجامعية يشعر بالمسؤولية الاجتماعية كمصطلح علمي لديه، لكن ممارسته له تصطدم بجملة من العراقيل، منها ما هو متعلق به ومنها ما هو متعلق بالمؤسسة الجامعية التي ينتمي اليها.

✓ درجة هذه الممارسة يكون لها الأثر على كم ونوع الأداء الوظيفي

قائمة المصادر والمراجع:

1- المصادر

القرآن الكريم

السنة النبوية الشريفة

2- المراجع

أ- الكتب

- 1 الحارثي، زايد بن عجير ، واقع المسؤولية الشخصية الاجتماعية لدى الشباب السعودهم وسبل تنميتها ، ط1، الرياض، مركز الدراسات والبحوث، 2001 .
- 2 البكري ثامر ياسر، التسويق والمسؤولية الاجتماعية ، ط1 ،الأردن ، دار وائل للنشر والطباعة، 2001.
- 3 الحربي، محمد بن عبد الله ، الروح المعنوية و علاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بإدارة الدفاع الوطني بالرياض، الرياض ، معهد الإدارة العامة ، ب ت.
- 4 الدين ، محمد حسام ، المسؤولية الاجتماعية للصحافة، القاهرة ،دار المصرية اللبنانية، 2003 .
- 5 الراشدي، بشير صابح ، مناهج البحث التربوي ، الكويت، دار الكتاب الحديث، . 2000
- 6 الرحاطة ، عبد الرزاق سالم ، المسؤولية الاجتماعية ، عمان ، دار الإعصار للنشر والتوزيع، 2011 .
- 7 الزايد ، مصطفى ، التنمية الاجتماعية ونظم التعليم الرسمي في (الجزائر 1960- 1986)، الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1986.
- 8 السالم، مؤيد سعيد ،إدارة الموارد البشرية ،بغداد، مطبعة الإقتصاد ، 1991
- 9 السكارنة ،بلال خلف ، أخلاقيات العمل، ط3 ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2013.
- 10 الضيوف، محمد ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، ط1، مصر، دار قنديل للنشر و التوزيع، 2003.
- 11 الصرفي، محمد، المسؤولية الاجتماعية للإدارة ،مصر ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007.
- 12 العبضين ،محمد عقلة، محمد جرادات أسامة ، التدريب الإداري على الموجه بالأداء ، ط1 ، القاهرة ،المنظمة العربية للتنمية الادارية ، 2001 .
- 13 الغالبي ،طاهر محسن منصور ، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط 2 ،عمان ، دار وائل للنشر ، 2008.
- 14 العطية ماجدة ،سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة ،د ط ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2003.

## قائمة المصادر والمراجع

- 15 الفتلاوي ، محسن كاظم ، الجودة الشاملة في التعليم (المعايير ، المواصفات ،المسؤوليات ) ، دار الشروق ،عمان ، 2008
- 16 المرواني ،نايف محمد عاد ، التوافق النفسي والمسؤولية الاجتماعية لدى المجرمين، مصر ، دار الفكر العربي، 2009.
- 17 بحيري ، سعد صادق ،إدارة توازن الأداء ، لإسكندرية ، الدار الجامعية ،2003.
- 18 بوحوش، عمار، محمد محمود الدنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد بحث الباحث الاجتماعي،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،1995 .
- 19 بوعشة ،محمد ، أزمة التعليم العالي بالجزائر والعالم العربي،ط1 ،الجزائر ، دار الجبل للنشر، 2006.
- 20 حسن، رواية محمد ، إدارة الموارد البشرية، ط1 ،الإسكندرية ،المكتبةالجامعية الحديثة، 2010.
- 21 درة، عبد الباري ،العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة ، ط1، عمان ،دار الفرقان للنشر والتوزيع ،1986
- 22 درة، عبد العالي إبراهيم ، تكنولوجية الأداء البشري في المنظمات، الأردن، دار الفنك،2003.
- 23 دور كايم اميل ، ، قواعد المنهج السسيولوجي سبعون سعيد، الجزائر ،دار القصة للنشر، 2008 .
- 24 رمزي، أحمد عبد الحي ، تقييم الأداء الإدارة الجامعية في ضوء الجودة الشاملة، الإسكندرية،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، 2007.
- 25 رمزي، احمد عبد الحي، البحث العلمي في الوطن العربي، ماهيته، ومنهجيته، ط1، القاهرة، زهراء الشرق، 2009.
- 26 زهران، حامد عبد السلام ويسر ، علم النفس الاجتماعي، ط5، عالم الكتب، القاهرة،1984
- 27 سلامة ،الخميس ، دراسات وبحوث المعلم العربي بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية ،الاسكندرية،دار الوفاء ،2000.
- 28 سلطان، محمد سعيد أنور ،السلوك التنظيمي ، دط ،الإسكندرية ، الدار الجامعية للنشر ،2004.
- 29 سيزلاقي، أندرودي ،ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد ،السلوك التنظيمي للأداء ،الرياض، معهد الإدارة العامة ، ب ت.
- 30 شبيب، محمد علي ، السلوك الإنساني في التنظيم، مصر ، دار الفكر العربي، ، ب ت.
- 31 صقر ،عبد العزيز الغريب ، الجامعة والسلطة (دراسة تحليلية للعلاقة في الجامعة والسلطة )،ط1، القاهرة الدار العالمية للنشر، 2005 .

- 32 عاشور، أحمد صقر ، السلوك الإنساني في المنظمات، الإسكندرية، دار الجامعية،1999
- 33 عبد الباقي، صلاح الدين ، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2003 .
- 34 عريفج ،سامي سلطي ،الجامعة والبحث العلمي، ط1 ، مصر ،دار الفكر،2007 .
- 35 عشري ،مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ،1992.
- 36 عقيل، السيد محمد بن علي المهدي، الجامعة ومكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر،ط1، القاهرة ،دار الحديث للنشر،2004.
- 37 عقيلي، عمر وصفي ، عبد المحسن نعساني ،نظريات الإدارة ، سوريا ، منشورات جامعة حلب، 2004
- 38 قاسم ، رياض ،مسؤولية المجتمع العلمي العربي منظور الجامعة العصرية، الكويت، المستقبل العربي للنشر،1995 .
- 39 قندلجي عامر، السامرائي ايمان ،البحث العلمي الكمي والنوعي، عمان، اليازروي للنشر،2008.
- 40 كابلوف نيودور، ، البحث السيسولوجي،، بيروت، دار الفكر الجديد ،2008 .
- 41 كاظم حمود، خطير، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط3، الأردن 2010
- 42 محمد علي شهاب، السلوك الإنساني في التنظيم، مصر، دار الفكر العربي، ب ت.
- 43 مرسي ،محمد عبد العليم ،مشكلات عضو هيئة التدريس في الجامعات وآثارها على هجرة اصحاب الكفاءات النادرة،المجلة العربية لبحوث التعليم العالي ،العدد الاول ، 1984.
- 44 هلاي ، حسين مصطفى الإبداع المحاسبي في الإفصاح عن المعلومات البيئية في التقارير المالية،القاهرة ، الدار المصرية، 2005 .
- 45 يعقوب ، ناصر الدين ، درجة تحمل الجامعات الأردنية للمسؤولية المجتمعية من وجهة نظر قادة المجتمع المحلي ، عمان ،جامعة الشرق الأوسط 2010.

#### ب- الرسائل الجامعية:

- 1 الحمدي ، فؤاد محمد حسين ، " الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك"، دكتوراه منشورة ، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة المستنصرية، اليمن،2003 .
- 2 الحميدي ،فؤاد محمد حسين ، " الأبعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك"، دكتوراه منشوراه ، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 2004.
- 3 العثمان ،عبد الله ، " تفويض السلطة و أثره على كفاءة الأداء"، ماجستير منشورة كلية العلوم الإدارية ،اكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض ، 2006/2003

- 4 الهويد، علي السالم، "مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم الجامعي، من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى"، ماجستير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 1434هـ/2013م
- 5 بن رحمون سهام، "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة"، دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014/2013
- 6 بن منصور الشريف ريم بنت عمر، "دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة"، ماجستير منشورة جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2012/، 2013
- 7 بوسلامي عمر، "دور الابداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مجمع صيدال"، وحدة الدار البيضاء الجزائر العاصمة، ماجستير منشورة، جامعة، جامعة سطيف 01، 2013/2012
- 8 شاهي صليحة، "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس"، ماجستير منشورة، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر ، 2011/2009
- 9 ضيافي نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، ماجستير منشورة، جامعة، أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010/2009
- 10 قدري ، ابراهيم، "اثر المسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة"، دكتوراه منشورة، جامعة دمشق، سوريا، 2015/2014
- 11 مقدم ،وهيبة ، "تقييم مدى استعانة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري"، دكتوراه منشورة، جامعة وهران، الجزائر 2014/2013
- 12 نصاري ،محمد عبد الرؤوف ،"معوقات أداء اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية "، دكتوراه منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، 2016.
- 13 نوفل، كمال راتب، "أثر الانضباط الاداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة"، ماجستير منشورة، الجامعة الاسلامية بغزة، 2015/2014
- 14 هروم ،عز الدين، "واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية بمركب المحارف والرافعات (CPG) قسنطينة"، ماجستير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008/2007

15 هلولو، اسلام عصام، "دور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع في ضوء مسؤولياتها الاجتماعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية"، دراسة حالة جامعة الأقصى، ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013، 2014.

16 ياسر علي محمد عودة، "المشاركة السياسية - الاتجاه والممارسة - وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير الأقران لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة"، ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2014 .  
المجلات والملتقيات

❖ المجلات:

- 1 الثبيتي، مليحان معيض، مقال: "الجامعات نشأتها ومفهومها واهدافها"، مجلة تربوية، العدد 54، مجلد 14، جامعة بغداد، العراق، 2000.
- 2 صايمة، سمية مصطفى، مقال: "المسؤولية الاجتماعية، لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تفعيلها"، المجلة العربية جودة التعليم الجامعي، العدد 18، المجلد السابع، غزة، فلسطين، 2014.

❖ الملتقيات

- 1 السحبياني، صالح، "المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشارك القطاع الخاص للتنمية"، المعهد الوطني للتخطيط، المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية، لبنان، 23 - 25 مارس، 2009.
- 2 شريفي، مسعود، حاجي كريمة، "ثقافة منظمات الأعمال والسلوك الأخلاقي لممارستها"، الملتقى الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر، يومي 14 و 15 فيفري 2012
- 3 فخري، مديحة محمود محمد، مقال: "تصور مقترح لتمنية المسؤولية الاجتماعية للجامعات المصرية على ضوء مجتمع المعرفة"، العدد الثمانون، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، مصر، ديسمبر 2016.
- 4 فلاق، محمد، بنافلة قدور، "المسؤولية الاجتماعية لشركات الاتصالات الجزائرية جيزي موبليس نجمة، التحول من العمل الخيري إلى العطاء الذكي"، مداخلة في محور المشاركة: معايير قياس الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال تجاه أصحاب المصالح، الملتقى الدولي الثالث حول: منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة بشار، الجزائر، يومي 15 / 16 فيفري 2012.
- 5 كنوش، نصر الدين بن مسعود، محمد كنوش، "واقع أهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية"، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، الجزائر، يومي 14 و 15 فيفري 2012.

6 مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع والاتجاهات والقضايا الراهنة، الأمم المتحدة، نيويورك وجنيف، 2004 .  
د - الكتب باللغة الاجنبية

- 1 Adler, A: **PROBLEMS OF NEUROSIS**,new York, harper torch books, (1929–1964).
- 2 Federico , S ; **The social respon sibility of the uuniversity , the experience of the wefar departement of the faculty of ecomois** ,university of Buenos Aires ,16(2) , December (2012)
- 3 Jossey ,B ,jossey C, **social role of higher education in society As a public good for the public good Higher Colege** : the undergraduate experiencein America New york ,Boyer E(2008 )
- 4 Rogers, C.R :**Atheory of Rapy , personelity and interpersonal relation – ships , deve lopen in the Client–centered from work**,(1959).
- 5 Strong , s; counseling , **An inter personel in fluence process, journal of counseling psychology**,(1968).
- 6 Sullivan, H; **the interpersonal thory of psychiatry** , Helen swick perry,(1953).