

جامعة – عمار ثلجي- الأغواط

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التربية الرياضية والنشاطات البدنية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية

تخصص : النشاط البدني الرياضي التربوي
الموسومة ب :

المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة
معهد علوم وتقنيات التربية البدنية والرياضية

تحت إشراف الأستاذ:

د/ كروم البشير

إعداد الطلبة :

- سعودي محمد
- مخلوفي يوسف

لجنة المناقشة :

- رئيسا.....
- مقررا ومشرفا.....
- عضو مناقشا.....

السنة الجامعية : 2020-2019

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيد البشرية محمد (ص) وعلى أله أجمعين

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الذي قال فيهما المولى عز وجل:

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً" صدق الله العظيم الآية 24 من سورة الإسراء

إلى منبع المحبة والحنان إلى ذلك السيل الفياض الذي ينبعث منه روائح العطر الفواح

" أمي العزيزة "

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً" صدق الله العظيم الآية 24 من سورة الإسراء

إلى منبع المحبة والحنان إلى ذلك السيل الفياض الذي ينبعث منه روائح العطر الفواح

" أبي العزيز "

إلى شموع حياتي وصدا ع ابتسامتي في جميع أوقاتي

إلى جميع إخوتي وإلى

"زوجتي وأولادي ياسين ورؤى رنيم"

إلى الذين بذلو جهد وعطاء لكي أصل إلى هذه اللحظة أساتذتي الكرام ولا سيما أستاذي حفظه الله

ورعاه ومنير دربي في مذكرتي

" الدكتور: كروم بشير "

سعودي محمد

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيد البشرية محمد (ص) وعلى أله أجمعين

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الذي قال فيهما المولى عزوجل:

"وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا" صدق الله العظيم الآية 24 من سورة الإسراء

إلى منبع الحبة والحنان إلى ذلك السيل الفياض الذي إنبعثت منه روائح العطر الفواح

" أمي العزيزة "

الى الذين بذلو جهد وعطاء لكي أصل إلى هذه اللحظة أستاذتي الكرام

ولا سيما أستاذي ومنير دربي في مذكرتي

"الدكتور:كروم بشير"

مخلوفي يوسف

تشكرات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا ، والقائل في محكم تنزيل

{ { لئن شكرتم لأزيدنكم } }

ونتقدم مصداقا لقول النبي :

{ { من لم يشكر الناس لم يشكر الله } }

بالشكر إلى من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل .

وبتشكراتنا الخاصة إلى الدكتور المشرف : كروم البشير الذي سهل لنا طريق العمل ولم يبخل علينا بنصائحه القيمة ، فوجهنا حين الخطأ وشجعنا حين الصواب ، فكان نعم المشرف .

كما نتقدم بالشكر إلى جميع أساتذتنا الذين أشرفوا على تدريسنا خلال السنوات الخمس ولكل من ساهم بالكثير أو القليل ، من قريب أو حتى من بعيد في إخراج هذا العمل المتواضع إلى النور .

وفي الأخير نحمد الله جلا وعلا الذي أعاننا في إنهاء هذا العمل .

الفهرس

ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة: المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات

هدف الدراسة :

يكمّن هدف بحثنا هذا في إبراز العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية بالأداء الوظيفي
مشكلة الدراسة : هل المسؤولية الاجتماعية لها علاقة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات

ويمكن تحديد مشكل البحث في التساؤل التالي :

- مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي .
 - مستوى الأداء الوظيفي لدى أستاذ الجامعي .
- فرضيات الدراسة : - المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات

- مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الأستاذ الجامعي .
 - مستوى الاداء الوظيفي لدى أستاذ الجامعي .
 - توجد علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية و الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي .
- ## إجراءات الدراسة الميدانية :

العينة : وتم اختيار العينة بشكل عشوائي وتمثلت في 20 استاذ جامعي
المجال الزمني والمكاني : أجريت الدراسة الميدانية على مستوى معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية بجامعة عمار ثلجي بالأغواط
المنهج : اعتمدنا على المنهج الوصفي المسحي وذلك لملائمته لطبيعة البحث المراد عمله أو القيام به .

الأدوات المستعملة في الدراسة : فقد تم إتباع تقنية الاستبيان التي تعتبر من أنجع الطرق للحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف .

النتائج المتوصل إليها : أثبتت الدراسة أن الشعور بالمسؤولية ثمرة لتصوّر الإنسان عن دوره في الحياة، والتعامل مع سنن الله في النفس والمجتمع، والتوازن بين المطالبة بالحقوق والقيام بالواجبات.. وكما طالعنا في صفحات البحث، فإن المسؤولية هي سر العمران، وعنوان النجاح والفلاح، والسمو والارتقاء، فلا تسمو أمة ويرتفع شأنها بإذن الله في حياتها إلا بعد الأخذ بالأسباب، وتحمل المسؤوليات الجسام؛ لأن الله قد سن قانوناً لم يستثن منه مؤمناً ولا كافراً، وهو أنه - سبحانه وتعالى - لا يضيع أجر من أحسن عملاً، وقد نكر - سبحانه وتعالى - العمل ليدل على كل عمل صالح فيه صلاح الأمة والمجتمع، وبإياديه يكون على منهاج رب العالمين، الذي وضع هذا القانون في الأرض، والذي أخذ به - يا للحسرة - غير المسلم، فأقام به أمر حياته، وتخاذل عنه المسلم فتسوّل قوت يومه.

صحة الفرضيات القائلة :

- يوجد مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الاستاذ الجامعي .
- يوجد مستوى الاداء الوظيفي لدى أستاذ الجامعي .
- توجد علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والاداء الوظيفي لدى الاستاذ الجامعي .

استخلاصات واقتراحات :

- ضرورة العمل بروح المسؤولية الاجتماعية .
- ضرورة استعمال وتطبيق مصطلح الاداء لتكوين اطرارت التي تستطيع النهوض بالجامعة .
- إدراك أهمية أن الاستاذ الجامعي أو الاستاذ بصفة عامة هو محور العملية التربوية.

Study summary:

Study title: Social responsibility and its relationship to job performance of the Institute of Science and Technology professors

Purpose of the study :

The aim of this research is to highlight the relationship between social responsibility and job performance

Study problem: Is the social responsibility and its relationship to job performance of the Institute of Science and Technology professors?

The research problem can be identified in the following question:

- The level of social responsibility of the university professor.
- The level of job performance for a university professor.

Study hypotheses: - Social responsibility and its relationship to job performance of the Institute of Science and Technology professors

- The level of social responsibility of the university professor.
- The level of job performance for a university professor.
- There is a correlation between the social responsibility and job performance of the university professor.

Field study procedures:

The sample: The sample was randomly chosen and represented at 20 university professors

Time and Spatial Field: The field study was conducted at the level of the Institute of Science and Technology

The curriculum: We relied on the descriptive survey method, due to its relevance to the nature of the research to be done or done.

The tools used in the study: The questionnaire technique, which is considered one of the most effective ways to obtain information about a topic, problem or situation, was followed.

The results reached: The study proved that feeling of responsibility is the result of a person's perception of his role in life, dealing with the Sunnah of God in the soul and society, and the balance between demanding rights and performing duties .. As we have read in the research pages, responsibility is the secret of urbanization, the title of success and prosperity, and transcendence. And the advancement, so that a nation does not transcend and rise, God willing, in its life, except after the introduction of the reasons, and bear great responsibilities;

Because God has enacted a law that does not exclude a believer or a disbeliever, which is that - Glory be to Him - He does not waste the reward of those who do good deeds, and He has denied - Glory be to Him - work to denote every good deed in which the goodness of the nation and society, and if only he would follow the path of the Lord of the Worlds, The one who put this law in the land, and who took it - oh sorry - is the Muslim, so he established his life order, and the Muslim neglected him, so he begged for the sustenance of his day.

The validity of the hypotheses:

There is a level of social responsibility of the university professor.

There is a job performance level for a university professor.

- There is a correlation between the social responsibility and job performance of the university professor.

Conclusions and suggestions:

The necessity to work in a spirit of social responsibility.

- The need to use and apply the term performance to create tires that can advance the university.

Realizing the importance of the university professor or the professor in general is the focus of the educational process

الفهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
شكر وتقدير	
إهداء	
المقدمة	(i)

الجانف التمهيدي

مقدمة	01
مشكلة البحث	02
فرضيات البحث	03
أهمية الدراسة	04
أهداف الدراسة	05
أسباب اختيار الموضوع	06
تحديد المصطلحات	07
الدراسات السابقة	08

الفصل الأول: الجانف النظري

المبحث الأول: المسؤولية الاجتماعية

تمهيد	09
1- ماهية المسؤولية الاجتماعية وأهميتها	10
1-1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية	11
1-3 تعرف المسؤولية الاجتماعية من منظور الجامعات	12
1-4 تعريف المسؤولية الاجتماعية إجرائيا	13
2- المسؤولية الاجتماعية من منظورها الإسلامي	14
3- نمو المسؤولية الاجتماعية	15

16.....	4- أهمية إعداد الإنسان المسؤول اجتماعيا
17.....	5- عناصر المسؤولية الاجتماعية
18.....	6 - صفات الشخص المسؤول اجتماعيا
19.....	6-1 مظاهر المسؤولية الاجتماعية
20.....	7 - مجالات المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي
21.....	7-1 تصنيف المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي
22.....	8 - دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الأساتذة
23.....	9- أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الأفراد
24.....	9-1 أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الجماعات
25.....	9-2 أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الدولة
26.....	10- المسؤولية تحمل فوائد
27.....	خاتمة الفصل

المبحث الثاني :الأداء الوظيفي

28.....	2-1 تمهيد
29.....	1-1 ماهية الأداء الوظيفي
30.....	1-2 مفهوم الأداء الوظيفي
31.....	2 - تعريف الأداء الوظيفي
32.....	3- عناصر الأداء الوظيفي
33.....	3-1- " كفاءة الموظف
34.....	3-2- متطلبات العمل
35.....	3-3- بيئة التنظيم
36.....	4 - محددات الأداء الوظيفي
37.....	5- أنواع الأداء الوظيفي

38.....	1-5 - حسب معيار المصدر
39.....	1-1-5 - الأداء الداخلي
40.....	2-1-5 - الأداء الخارجي
41.....	2-5 - حسب معيار الشمولية
42.....	1-2-5 - الأداء الكلي
43.....	2-2-5 - الأداء الجزئي
44.....	6-العوامل المؤثرة في الأداء
45.....	1-6 - " العوامل المتعلقة بالفرد
46.....	1-1-6 - الدافعية
47.....	2-1-6 - المعرفة
48.....	3-1-6 - المهارة
49.....	2-6 - العوامل المتعلقة بالمؤسسة
50.....	1-2-6 - الظروف المادية
51.....	2-2-6 - الإغتراب الوظيفي
52.....	3-2-6 - النزاع التنظيمي
53.....	4-2-6 - الثقافة التنظيمية
54.....	7- أهمية الأداء الوظيفي
55.....	1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
56.....	1 -تقييم الأداء الوظيفي
57.....	2- القائمون بعملية تقييم الاداء
58.....	1-2 - التقييم عن طريق المشرف أو الرئيس المباشر
59.....	2-2 - التقييم عن طريق الزملاء
60.....	3-2 - التقييم
61.....	4-2 - التقييم عن طريق المرؤوسين

62.....	3- مراحل قياس وتقييم الأداء
63.....	4-1-1 - طريقة التقييم ببحث الصفات أو الخصائص
64.....	4-1-1 - الطرق التقليدية في تقييم الأداء
65.....	4- طرق تقييم الأداء
66.....	4-1-2 - طريقة التوزيع الإجباري
67.....	4-1-3 - طريقة الترتيب العام
68.....	4-1-4 - طريقة المقارنة بين العاملين
69.....	5- أهداف تقييم الأداء
70.....	5-1 - الأهداف الإدارية
71.....	5-2 - أهداف التوجيه والتطوير
72.....	5-3 - أهداف البحث
73.....	6- أهمية تقييم الأداء
74.....	7- طرق ونماذج تحسين الأداء
75.....	خلاصة الفصل

المبحث الثالث: الأستاذ الجامعي

78.....	3-1 تمهيد
79.....	1- الأستاذ الجامعي
80.....	1-2 تعريف الأستاذ الجامعي
81.....	2 - الشروط الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي
82.....	3 - خصائص وسمات الأستاذ الجامعي الكفاء
83.....	4 - سماته الشخصية
84.....	5- كفاءته التدريسية
85.....	6- كفاءته المهنية

86.....	7- كفاءته الاجتماعية والثقافية
87.....	8- خطة الأستاذ التدريسية
89.....	9- مهام ومسؤوليات الأستاذ الجامعي
90.....	10- مشكلات الأستاذ الجامعي
91.....	خلاصة الفصل

الفصل الأول: الجانب التطبيقي

المبحث الأول: الطرق المنهجية للبحث

92.....	1-1 منهج البحث
93.....	2-1 متغيرات الدراسة
94.....	3-1 مجتمع وعينة البحث
95.....	4-1 مجالات البحث
96.....	5-1 أدوات وتقنيات البحث
97.....	6-1 حدود الدراسة
98.....	7-1 صعوبات البحث

الفصل الثاني :

المبحث الثاني :عرض وتحليل النتائج الدراسة

99.....	1- عرض وتحليل نتائج الدراسات السابقة
100.....	2- خاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

مقدمة

من الواضح أننا نعيش في عصر يشهد ظهور متغيرات وتفاعلات تساعد على نضج الوعي الإنساني بقضايا تقع على الساحة القومية والعالمية على السواء. بحيث تداخلت هذه القضايا والحدود، حتى أصبح من الصعب فصل ما هو قومي عن ما هو عالمي وخارجي. الأمر الذي إنعكس بطبيعة الحال على طبيعة العلاقة بين الإنسان ومجتمعه، أو بين المواطن ودولته. وفي هذا السياق فإنه إذا كان العالم قد أصبح عالم واحد، أحداثه واحدة تتداخل وتتبادل التأثير. فإلى أين تتجه المسؤولية الاجتماعية للفرد خاصة أن بعض حقوقه وإشبعاته بدأت تتحقق بفعل ضغوط قوى خارجية، وأن كان ذلك يحدث على صعيد مجتمعه القومي.

وانطلاقاً من كون الجامعات مؤسسات تربية رفيعة المستوى في إعداد الكوادر المؤهلة وإعداد البحوث العلمية التي تطلبها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي في المجتمع وتطويره ، لذلك فإن دورها يتسم بالخطورة ، من خلال مسؤولياتها في قيادة النهضة العلمية ، وتوسيع آفاق المعرفة ونشرها والتصدي للمشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع فضلاً عن التنبؤ بالتحديات المستقبلية.

ذلك أن المسؤولية الاجتماعية تعيش حالة تحول وضعتها على مفترق طرق، وبفعل ظروف ومتغيرات عديدة، منها انفتاح المجتمعات على المجتمعات الأخرى في نطاق النظام العالمي، بحيث لم يعد الوفاء بالمسؤوليات الاجتماعية من قبل فاعليها محدد بالحدود القومية والثقافة القومية والمصالح القومية، بل أصبح الفاعل العالمي ممثلاً في القوى العالمية، دول أو مؤسسات، حاضراً ويلعب دوراً أساسياً في تعيين حدود المسؤولية الاجتماعية على الصعيد القومي ومدى الوفاء بها.

بالإضافة إلى ذلك فقد تطور وعي المواطن بمعاني المسؤولية الاجتماعية على الصعيد القومي، سواء أو فيما يتعلق بمسؤوليته الاجتماعية، وفيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للدولة

والقطاع الخاص والمجتمع المدني والآخرين عموماً. فقد أدرك المواطن أن أداء المسؤولية الاجتماعية على الصعيد القومى، ما زال ناقصاً وغير مكتملاً كما تمارس مضامينها مختلف الأطراف. ففي نطاق مسؤوليته نجد أن المواطن يؤدي من وجهة نظره واجباته دون أن يحصل على حقوقه، وهو يدرك أن الدولة تفرض عليه واجبات دون أن يحصل فى المقابل على الحقوق التى تحقق إشباعاً لحاجاته. بالإضافة إلى ذلك فإن القطاع الخاص ما زال لم يعثر على وعية بمسؤوليته الاجتماعية نحو المجتمع، كما يعيش المجتمع المدني حالة من الترهل الرخو فيما يتعلق بإدراك وأعباء مسؤوليته الاجتماعية. وهو الوعي الذى بدأ بدفع المواطن بإتجاه المطالبة بضرورة أن يفي كل الأطراف بمسؤولياتهم الاجتماعية، قد تبدأ المطالبة سلامية وناعمة، غير أنها قد تنتهى بسلوكيات خشنة، حيث تنتشر مظاهر الإحتجاج والرفض على سطح المجتمع. بحيث يمكن إعتبار ذلك فى حد ذاته إرهاصات تدق نواقيس الخطر حتى يضطلع كل طرف بمسؤولياته ولا تآكل الإستقرار الاجتماعى.

لذلك ينبغى إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية بإعتباره كائن حى يتأثر ببيئة المحيط، القومى والعالمى على السواء، ويتفاعل مع المتغيرات التى تتدفق من هذه السياقات. وإذا كان المفهوم هو رمز يشير إلى متغير واقعى، فإننا نستطيع القول بأن متغير المسؤولية الاجتماعية لم يكن ابداً متغيراً ثابتاً، ولكنه كان دائماً مفعماً بالحياة، يتحرك عبر التاريخ، كحقيقة كلية تتكشف تدريجياً عن جوانب أو صور عابرة ومؤقتة، وربما زائفة. وهو ما يعبر عن حيوية المفهوم وحيوية المتغير الذى يرمز أو يشير إليه. لذلك غير أننا نلاحظ أن المفهوم والمتغير الذى يرمز إليه أصبح يواجه أزمة سببها تقصير بعض أطراف المسؤولية الاجتماعية عن الوفاء بالتزاماتهم، أو سببها غياب الوعي بحدود ومتطلبات المسؤولية الاجتماعية من قبل أطرافاً أخرى، ومن ثم ضغطها بإتجاه ضرورة الوفاء بالتزاماتها. أو أن هذه الأزمة سببها تدخل أطراف وقوى عالمية وخارجية لتعلب أدواراً على الساحة القومية بعضها يتصل بطبيعة توزيع المسؤوليات الاجتماعية. يسر ذلك أن مجتمعات العالم،

خاصة مجتمعات الجنوب أصبحت أبوابها وفضاءاتها مفتوحة، بحيث أصبح ما يحدث بداخلها موضع مراقبة ومتابعة عالمية. أو أن هذه الأزمة ترجع إلى ظروف سببت في بعض الأحيان تراجعاً للمسؤولية الاجتماعية إلى أسفل، من حدود المجتمع القومي إلى حدود الجماعة الإثنية، أو إنفلاتها في الاتجاه المضاد إلى أعلى لتتابع مضامين ذات طبيعة عالمية. غير أنه من طبيعة الأزمة أنها قد تدفع الكائن الاجتماعي على طريق الموت، أو تساعد في إكتساب المناعة وتحقيق حالة من الصحة والعافية الاجتماعية،

وفي فهم هذه المهام الكبيرة للجامعات يبرز دور هيئة التعليم 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 دورهم مجرد نقل المعرفة فقط ، بل مساهمتهم العلمية في صنع وتطوير المعرفة من خلال الاكتشافات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى حقولها على أهمية دورها في إثراء المعرفة الإنسانية وتطويرها ، وفي معالجة مشكلات المجتمع المختلفة

ولاشك أن مسؤولية أعضاء هيئة التعليم الاجتماعية كبيرة في ظل التغيرات الديناميكية والحياتية المستمرة ، وكذلك الوضع الخاص الذي يعيشه المجتمع ، حيث أنهم مطالبون بتحمل مسؤولياتهم الاجتماعية تجاه مجتمعهم في الحرص على مقدراته ، والتفاعل مع مشكلاته ، وعدم التقوقع داخل أسوار الجامعة ، والاكتفاء بالتدريس . بل يجب تمكين الأستاذ الجامعي من المشاركة الفاعلة والإيجابية في الارتقاء بمجتمعه وعلاج مشكلاته بوصفه محل إجماع وثقة في المجتمع.

الإطار العام للدراسة

01 - مشكلة الدراسة:

شهد العالم ومنه مجتمعنا العربي تغيرات كبيرة نتيجة التقدم العلمي الهائل الذي ولد ثورة معلوماتية تناقلها الأفراد في مختلف أنحاء العالم عبر شبكة الستلايت والانترنت فتركت أثارا بالغة العمق على قيمهم وتوجهاتهم ، على الرغم من الخصوصيات التي تتميز بها المجتمعات من حيث إطارها الثقافي والاجتماعي وطبيعة نظم التعليم فيها ، ومع ذلك فقد كانت هناك بعض مظاهر التحول والتغير في مختلف مجالات الحياة التي أثرت بشكل مباشر في الوظيفي للأفراد، وعلى قدراتهم و امكاناتهم ، وما لاشك فيه أن الأداء الوظيفي هو مؤشر لحصيلة الجهود البشرية من خلال مدى مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسات التي يعملون بها و التي في ضوءها يمكن أن يحدد التزاماتهم وواجباتهم بوحى من المسؤولية الاجتماعية التي يستشعرونها وتتركز المهام الأساسية للجامعات . انطلاقاً من كونها مؤسسات تربوية المستوى في. أعداد الكوادر المؤهلة وأعداد البحوث العلمي التي تطلبها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي في المجتمع وتطويره ، لذلك فإن دورها يتسم بالخطورة ، من خلال مسؤولياتها في قيادة النهضة العلمية ، وتوسيع أفاق المعرفة ونشرها والتصدي للمشكلات والتحديات الآنية التي تواجه المجتمع ،فضلا عن التنبؤ بالتحديات المستقبلية في فهم هذه المهام الكبيرة للجامعات يبرز دور التدريسي الجامعي على انه ركيزة من ركائز الجامعة ، وقاعدة من قواعد بنائها ، نتيجة للدور الكبير الذي يلعبه في التأثير في شخصيات الطلبة وتكوينهم العلمي ، ولم يعد دور مجرد نقل المعرفة فقط ، بل مساهمتها العلمية في صنع وتطويرها المعرفة من خلال الاكتشافات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى حقولها التي لإخلاف على أهمية دورها في إثراء المعرفة الإنسانية وتطويرها، وفي معالجة مشكلات المجتمع المختلفة أن الثروة العلمية والمعرفة الهائلة التي يمتلكها العالم المتقدم التي مكنته في تحقيق التقدم والرفاه الاجتماعي والرقى الحضري ، كان للجامعات الدور الرائد منها ، فهذا الرصيد العلمي ومن خلال هذا قمنا بطرح بعض التساؤلات:

02 - التساؤل العام :

هل للمسؤولية الاجتماعية علاقة بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط ؟

03 - التساؤلات الجزئية :

1- ما مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط ؟

2- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط ؟

3- هل توجد علاقة ارتباطيه بين المسؤولية الاجتماعية والمجال (الأكاديمي - الإنساني والاجتماعي - التقويم - الشخصي - العلمي) لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط ؟

04 - الفرضيات:

أ - الفرضية العامة:

- للمسؤولية الاجتماعية علاقة طردية بالأداء الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط ؟

ب - الفرضيات الجزئية:

1- لأساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط درجة عالية من المسؤولية الاجتماعية ؟

2- لأساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط درجة عالية من الأداء الوظيفي ؟

3- توجد علاقة إرتباطية بين المسؤولية الاجتماعية والمجال (الأكاديمي - الإنساني والاجتماعي - التقويم - الشخصي - العلمي) لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية بالأغواط ؟

05- أهمية البحث :

أن دراسة المسؤولية الاجتماعية لدى افراد المجتمع بصورة عامه لدى الفئة المثقفة من التدريسين بصورة خاصة يعد امرا في غاية الاهمية في تعرف العوامل التي تؤثر فيها والظروف التي ترفع من مستواها او تخفضها عند الافراد ، وبما ان بلدنا يسعى الى تحقيق خطوات واسعة في البناء والتطور شأنه شأن بقية البلدان على الرغم من المعوقات ، من عناصر هذا البناء المسؤولية الاجتماعية التي تعد الركيزة الاساسية في بناء المجتمع ، وتظهر اهمية المسؤولية الاجتماعية اكثر اذا مادر المجتمع ابناءه عليها لكي يقوموا بأدوارهم كما ينبغي في المجتمع ابتداء من الاسرة ، فالمجتمع المحلي ، فالأمة وحتى المجتمع الانساني الكبير بوسائل متعددة ومنها البرامج التربوية التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية بين الفرد والمجتمع التي تنمي المسؤولية عندهم ان المسؤولية الاجتماعية تعني المحافظة على بقاء واستمرار الجماعة والمحافظة على تماسكها وتوازنها الداخلي و لا يتحقق للجماعة استمرارها الا باحتفاظها بعاداتها الاجتماعية والمعايير التي تحدد سلوكهم وقيمها ومعتقداتها ، ولا يتحقق التماسك والتوازن الاجتماعي الا عندما يكون اعضاء الجماعة قدر مشترك من تلك العادات والمعايير وانظمة التي تسعى الجهود البشرية من خلال مساهمتهم في تحقيق اهداف المجتمع والتفاعل السمات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع الدعم المقدم من قبل المؤسسات الحكومية ان كفاءة الاداء الوظيفي من خلال جانبين مهمين هما الاداء النمطي والاداء الفعلي وبواسطة هذين المعيارين يمكننا معرفة اذا كان الفرد قد نجح للوصول في الاداء الفعال ضمن المعايير المعينة ام لا . وهو شي لابد منه لتحديد نوع المهارة

والمعرفة ، ذلك السلوك التي يجب على الفرد اكتسابه لاداء عمله الوظيفي بالصورة الممكنة
تكمّن أهمية البحث الذي يدور موضوعه حول المسؤولية الإجتماعية و علاقتها بالأداء

الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات ن ب ر؟

06- أهداف البحث :

يستهدف البحث الحالي

- 1-قياس المسؤولية الاجتماعية لدى الأساتذة الجامعيين .
- 2-التعرف على دلالة الفروق في المسؤولية الاجتماعية .
- 3-قياس الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين .
- 4-التعرف على دلالة الفروق في الأداء الوظيفي .
- 5-إيجاد العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

07- أسباب اختيار الموضوع:

- نستطيع أن نحدد أسباب اختيارنا لهذا البحث إلى:
- قلة الدراسات والبحوث العلمية حول هذا الموضوع .
 - ميولنا ورغبتنا في خوض هذا الموضوع.
 - إستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر .

08- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

- مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

لغويًا :ما يكون به الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها (المنجد في اللغة

والإعلام, 1992) .

اصطلاحا: يعرفها قاموس الفلسفة وعلم النفس (2014) بأنها وعي الفرد المرتبط بأساس معرفي لضرورة سلوكه تطوعيا نحو الجماعة وله تأثير في تحديد مجرى الأحداث التالية. **إجرائيا:** يعرفها الباحث بأنها مسؤولية كل فرد تجاه المجتمع الذي يعيش فيه وبذل أقصى طاقاته من اجل خدمة مجتمعة

- الأداء الوظيفي :

لغة : مشتق من الفعل أدى ، يؤدي أداء ، وأدى الرجل الأمانة ، أي بلغها وقام بواجبه اتجاهها ، وأدى العامل وظيفته أي أنجزها وقام بها .

إصطلاحا : هو تنفيذ الفرد رئيسا كان أو مرؤوسا لأعماله أو مسؤولياته التي تكلفه المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة .

كما يعرف على أنه " وسيلة لتحقيق غاية وهي النتائج ، وبهذا فالأداء هو الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط ، والنتاج عن عدد من العوامل المتداخلة في التنظيم " ¹.

ويعرفه : " R. BROSQUET " بأنه : " العلاقة بينالنتيجة والمجهود ، وهو أيضا معلومة كمية في أغلب الأحيان تبين حالة أو درجة بلوغ الغايات والأهداف والمعايير والخطط المتبع من طرف المؤسسة ².

التعريف الإجرائي :

يعرف الأداء بأنه تفاعل لسلوك الموظف ، وانه ذالك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المؤسسة .

- الأستاذ الجامعي:

¹ هلال محمد عبد الغاني حسن : مهارات ادارة الاداء ، مركز تطوير الاداء ط2 القاهرة ، 1996 ، ص 11-12

² درويش عبد الكريم وتكلا ليلي : أصول الادارة العامة ، الكتبة الانجلوساكسونية ، ب ط ، القاهرة ، 1980 ، ص 280

هو كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة.¹

الأستاذ الجامعي : يمكن القول أن الأستاذ الجامعي هو العامل الذي يقوم بعملية التدريس في الجامعة على اختلاف تخصصاتهم ومؤهلاتهم العلمية. ويعرف عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الجامعيين على أنهم " مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف و واجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليه "²

كما يعرفه محمد حسنين بأنه " محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثا وتعلّما وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في تقد الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة. "³ ومنه فالأستاذ الجامعي " كالنبذة المباركة لا يمكن أن تثبت وتنتج وتؤتي ثمارها إلا في ظروف معينة، فعندما تيسر الجامعة العمل للأستاذ داخلها وعندما توفر له ظروف معيشية مناسبة خارجها، يندفع قارئاً وباحثاً، ومطلعا ومجربا ومدرّبا، فتدور بذلك عجلة التقدم ويعود ذلك على الجامعة بارتقاء سمعتها العلمية بين الجامعات الأخرى، فالجامعة بأساتذتها لا بمبانيها والجامعة بفكر هؤلاء الأعضاء وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء آخر. "

¹ زيتون 1995 ص 67

² صالح عبد العزيز: التربية وطرق التدريس، دار المعارض، ج3، مصر، بدون سنة.

³ العجمي محمد حسنين: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007.

⁴ قلية فاروق: أستاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار زهراء الشرق للنشر، القاهرة، 1997

09 - الدراسات السابقة و المشابهة :

دراسة الاولى

(سمير بن عبد العزيز، 2012 ،) بعنوان: "الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال". اعتمد الباحث حث على المنهج ، الوصفي الذي يعتبر طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة إزاء مشكلة ما، و التحليلي الذي يضيف على البحث الصفة العلمية . و تهدف هذه الورقة البحثية إلى إلقاء الضوء على الركائز التي تستند عليها منظمات الأعمال من أجل نجاح تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية بما يحقق أهدافها و بما يخدم مصلحة المجتمع، كما تهدف إلى بيان المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية نظرا لقلّة المراجع بخصوصها و اختلاط المفاهيم المرتبطة بها

الدراسة الثانية

. د(عبد القادر بريس، أ. زهير غراية، 2012 ،) بعنوان: "دور القطاع الخاص في الجزائر في تعميق مبادئ و ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات". تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في الحد من ظاهرة الفقر و تحقيق التنمية في الجزائر و التطرق إلى دور القطاع الخاص في الجزائر من ذلك، بأخذ عينات من منظمات أعمال الخاصة في الجزائر

الدراسة الثالثة

دراسة (طارق راشي، 2013) بعنوان: " دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق و تدعيم ريادة و تنافسية منظمات الأعمال ". تهدف هذه الورقة البحثية إلى تبيان الفوائد التي تجنيها منظمة الأعمال جراء تبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، و التي من شأنها أن تساعد على دعم ريادتها و تنافسيتها بشكل جيد و فعال

الدراسة الرابعة

دراسة (ضيافي نوال 2010) بعنوان: " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و الموارد البشرية ". تهدف هذه الدراسة ان المؤسسة امام الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية خاصة اتجاه مواردها البشرية باعتبارها من أهم مقومات النجاح و الارتقاء، إذ تمثل البحث الحالي إسهاما متوازعا يربط بين الأداء الاجتماعي للمؤسسة و العمال

الدراسة الخامسة

دراسة (راهب محمد زين العابدين 2013) بعنوان: " أثر تطبيق إستراتيجية تمكين العاملين في تحسين أداء المؤسسة ". تكمن أهمية الدراسة في الحاجة الأكاديمية لمثل هذه المواضيع إلى الوقوف عند حقيقة تطبيق مثل هذه المواضيع في و اقع مؤسستنا الاقتصادية الجزائرية و النظر على مدى تأثيرها على الأداء في المدى البعيد

الجانب التمهيدي

الفصل الأول

ملحوظ الأول

تمهيد:

تعد الجامعات في قمة المؤسسات العلمية والتربوية من حيث الإعداد والبحث والتجديد ، بالإضافة إلى دورها في تعزيز مشاركة المجتمع في كافة مجالات التنمية المستدامة ، ولا تستطيع الجامعة أن تقدم تعليماً متميزاً ما لم تتبع سياسة التحسين والتطوير لكوارها والعاملين فيها في المجالات المختلفة ، مما ينعكس على تحسين نوعية التعليم المقدم للطلبة ويوفر لهم بيئة تعليمية مبدعة ¹. وانطلاقاً من كون الجامعات مؤسسات تربوية رفيعة المستوى في إعداد الكوادر المؤهلة وإعداد البحوث العلمية التي تطلبها عملية التقدم العلمي والتكنولوجي في المجتمع وتطويره ، لذلك فإن دورها يتسم بالخطورة، من خلال مسؤولياتها في قيادة النهضة العلمية ، وتوسيع أفاق المعرفة ونشرها والتصدي للمشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع فضلاً عن التنبؤ بالتحديات المستقبلية وفي فهم هذه المهام الكبيرة للجامعات يبرز دور هيئة التدريس 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 دورهم مجرد نقل المعرفة فقط ، بل مساهمتهم العلمية في صنع وتطوير المعرفة من خلال الاكتشافات العلمية والإبداعات الفكرية في شتى حقولها على أهمية دورها في إثراء المعرفة الإنسانية وتطويرها ، وفي معالجة مشكلات المجتمع المختلفة ². ولاشك أن مسؤولية أعضاء هيئة التدريس الاجتماعية كبيرة في ظل التغيرات الديناميكية والحياتية المستمرة ، وكذلك الوضع الخاص الذي يعيشه المجتمع الليبي ، حيث أنهم مطالبون بتحمل مسؤولياتهم الاجتماعية تجاه مجتمعهم في الحرص على مقدراته ، والدفاع عن حرماته ، والتفاعل مع مشكلاته ، وعدم التقوقع داخل أسوار الجامعة ، والاكتفاء بالتدريس . بل يجب تمكين الأستاذ

¹ علي بن مصلح المطرفي ، دور المعلم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية ، رسالة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، السعودية ، 2003

² ندى عبد باقر ، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الأساسية ، مجلة كلية التربية الأساسية ، العدد الثالث والسبعون ، 2012م ، ص 537.

الجامعي من المشاركة الفاعلة والإيجابية في الارتقاء بمجتمعه وعلاج مشكلاته بوصفه محل إجماع وثقة في المجتمع.

1- ماهية المسؤولية الاجتماعية وأهميتها:

1-1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية في اللغة " : ما يكون به الإنسان مسئولاً ومطالباً عن أمور أو أفعال أتاها.¹

1-2 المسؤولية الاجتماعية اصطلاحاً:

تعددت تعريفات المسؤولية الاجتماعية ، واختلف باختلاف وجهات نظر واضعيها واختلاف تخصصاتهم:

بأنها " تبعة أمر ولها شروط وواجبات ويتضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية الحقوق والواجبات.² وتعرف بأنها " مسؤولية الفرد الذاتية عن الجماعة أمام نفسه وأمام الله كما أنها الشعور بالواجب الاجتماعي والقدرة على تحمله والقيام به.³

وتعرف أيضاً بأنها " مفهوم يعبر عن استجابات الفرد نحو محاولته فهم مناقشة المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة والتعاون مع الزملاء والتشاور معهم واحترام آراءهم وبذل الجهد في سبيلهم والمحافظة على سمعة الجماعة واحترام الواجبات الجماعية "

1-3 تعرف المسؤولية الاجتماعية من منظور الجامعات

التزام الجامعة قولاً وعملاً بمجموعة مبادئ وقيم من شأنها تحسين نوعية الحياة لموظفيها وطلبتها وللمجتمع المحلي وللمجتمع بأكمله .

¹ - درية أحمد ، العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ووجهة الضبط لدى طلاب الثانوية العامة ، دراسة تربوية ، جامعة القاهرة ، المجلد الرابع ، الجزء (17) ، 1989م ، ص289

² - حامد زهران ، علم النفس الاجتماعي ، ط 5 ، عالم الكتب القاهرة ، 1984م ، ص 229

³ - محمود زكي جابر ، وناصر علي مهدي ، دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الأزهر وجامعة حلوان مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية ، جامعة القدس المفتوحة ، 2011م ، ص 45

وتنفيذها من خلال وظائفها الأساسية المتمثلة بالتعليم والبحث والإدارة المؤسسية والتفاعل المجتمعي وغير ذلك¹ . ”

4-1 وتعرف المسؤولية الاجتماعية إجرائياً

بأنها “ الالتزام الذاتي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الزاوية نحو الطلبة والجامعة والمجتمع. ”

2- المسؤولية الاجتماعية من منظورها الإسلامي:

المسؤولية الاجتماعية مفهوم يحتمل تأويلات كثيرة، تتباين من مجتمع إلى آخر، في حين أن المسؤولية في الإسلام واضحة بيّنة، لا تحمل لبساً ولا غموضاً، فوسائل الإعلام مسؤولة أمام الله سبحانه قبل أن تكون مسؤولة أمام المجتمع والقائمين عليها، فلا بد أن تمثل عملاً صالحاً لخير المجتمع، وعودة إلى الحق بالحسنى، والتزاماً بأخلاق الإسلام وآدابه، والفلسفة الإسلامية في الإعلام فلسفة راسخة لا تتعدّل أو تتبدّل بحسب الظروف والمتغيرات التي تفرض نفسها على الساحة المحلية أو الدولية كما هو الحال (في الفلسفة الليبرالية أو نظرية المسؤولية الاجتماعية) لأنها تتميز بالثبات والمرونة في الوقت نفسه، ثابتة ثبات العقيدة، ومتحركة مع حركة الحياة، وهي تخدم الإنسان وتقوّره، لتحقيق الخير للمجتمع، وإعمار الكون.

المسؤولية الاجتماعية لم تعالج في أي دين سماوي كما عولجت في الدين الإسلامي، الذي وضع الضوابط النازمة للمسؤولية بعمومها، مثال على ذلك قول الرسول (ص): «كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، الإمام راع ومسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيته، والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته، وكلكم راع ومسؤول عن رعيته»، يتضح مما سبق جلياً معنى الشمولية، والتفصيل الدقيق للمسؤولية الاجتماعية، بحيث تغطي كل مفاصل الحياة.

¹سفيان كمال ، الشروط الداخلية لنجاح الجامعة في القيام بمسؤولياتها المجتمعية ، مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية جامعة القدس المفتوحة ، نابلس ، 2011م ، ص 34

3- نمو المسؤولية الاجتماعية:

المسؤولية الاجتماعية على الرغم من أنها تكوين ذاتي يقوم على نمو الضمير - كقريب داخلي - إلا أنها في نموها نتاج اجتماعي يتم تعلّمه واكتسابه. وتبدأ عملية تعلّم المسؤولية الاجتماعية منذ أن يعي الناشئ تحلّي والديه المسؤولية في رعايته وتربيته وإشباع حاجاته المادية والمعنوية، وتنمو المسؤولية تدريجاً عن طريق التربية والتنشئة، وفي كلا المستويين يظلّ الهدف واحداً، وهو إعداد الفرد ليكون مواطن المستقبل ويكون راعياً وواعياً لذاته ومسؤولياته. لذلك لا يمكن أن نهش دور التربية المساعد على إذكاء الشخصية وتنمية ملكاتها (المهارات والقدرات، والحس الأخلاقي والوجداني، والعملية، والإرادة الفاعلة، والثقة بالنفس وروح المبادرة والإبداع في العمل... الخ). عموماً... نحن ندرك أن التربية هي أهم وسيلة يمكن عن طريقها تعزيز نمو المسؤولية وترتيبها في تكامل مع باقي عناصر الشخصية ومكوناتها.

إن ما يتعلّمه الناشئ في مجال الأسرة والمدرسة يتأصل في شخصيته ويثبت في تفكيره، ويمكن القول، إن كل أشكال الإمتثالية السلوكية وحسن الإلتزام بالمسؤولية، ليست من قبيل الصدفة، وإنما مردها إلى ما تشربه الفرد من تنشئة وجدانية وأخلاقية وسلوكية في الأسرة والمجتمع، فإذا كان البعض يشارك بمسؤولية تامة، والبعض الآخر يعجز عن تحلّي حتى مسؤولية نفسه، فذلك يرجع إلى ما يتسم به من قدرات وما يحمله في نفسه من مشاعر ومزايا نفسية ومعنوية تبرّر هذا السلوك أو ذاك...

ولأن الإتجاهات السلوكية التي نتّمز بها كأفراد هي في الغالب مكتسبة من التربية الوالدية والمدرسية، يجب أن يكون دور الأسرة قوة مساندة للدور الذي تلعبه المدرسة في هذا المجال، أي في مجال خلق جيل أكثر وعياً وإدراكاً لدوره... فالكلّ في دائرة المسؤولية: الأب والأم، والمربي والمعلم، والمؤسسات، والقيادات... الخ. وكما الدستور هو عماد الحياة الديمقراطية في البلاد،

كذلك التربية الإجتماعية والوطنية هي الحجر الأساس لبناء الشخصية القادرة المنفتحة المسؤولة عن نفسها وممارساتها.

4- أهمية إعداد الإنسان المسؤول اجتماعيا:

تمثل المسؤولية الاجتماعية حاجة ملحة ، ومطلبا مهما في عملية إعداد الأفراد في المجتمعات المختلفة ، لتحمل واجباتهم تجاه الجماعة التي ينتمون إليها ، والمجتمع الذي يعيشون فيه ، إذ أن الارتقاء والتقدم الحضاري بالمجتمع مرتبط ارتباطا وثيقا بدرجة وعي الفرد بمسؤولياته الاجتماعية ، ودرجة اهتمامه للقيام بها . كما أن المسؤولية الاجتماعية تؤدي دورا مهما في استقرار الحياة للأفراد والمجتمعات ، حيث تعمل على صيانة نظم المجتمع وتحفظ قوانينه وحدوده من الاعتداء ، ويقوم كل فرد بواجبه ومسؤوليته نحو نفسه ونحو مجتمعه ، ويعمل ما عليه في سبيل النهوض بأمانته الملقاة على عاتقه ، حيث أن الفرد بالنسبة للمجتمع كالخلية بالنسبة للبدن ، فكما أن البدن لا يكون سليما إلا إذا سلمت جميع خلاياه ، وقامت بأداء وظائفها المنوطة بها ، فكذلك المجتمع لا يكون سليما إلا إذا سلم جميع أفراداه ، وقاموا بأداء جميع مسؤولياتهم وواجباتهم.¹

5- عناصر المسؤولية الاجتماعية:

حدد المختصون في المجال الاجتماعي عناصر المسؤولية الاجتماعية في ثلاثة عناصر تتكامل فيما بينها ، ويدعم كل منهما الآخر ، ولا يمكن الاستغناء عن أحدهما في ظل وجود الآخر.² وهذه العناصر جاءت على النحو الآتي:

أ- **الاهتمام** : وهو يتضمن الارتباط العاطفي بالجامعة ، وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها ، والاهتمام له أربع مستويات وهي:

¹ محمد عثمان نجاتي ، الحديث النبوي وعلم النفس ، دار الشروق ، بيروت ، 2002م ، ص 291

² مليحان معيض الثبيتي ، الجامعات نشأتها ، مفهومها وظائفها ، مجلة التربية ، المجلد (14) ، العدد (54) ، 2000 م ، ص 16

- الانفعال مع الجماعة ، ويكون بصورة آلية ، حيث يساير الفرد حالتها الانفعالية بصورة لا إرادية ودون اختيار أو قصد أو إدراك ذاتي.
- الانفعال بالجماعة ، ويكون بصورة إرادية حية يدرك الفرد ذاته أثناء انفعاله بالجماعة.
- التوحد مع الجماعة ، وهو شعور الفرد بالوحدة المصيرية معها ، فخيرها خيره وضررها ضرره
- تعقل الجماعة ، حيث تملأ الجماعة عقل الفرد وفكره وكيانه ، وتصبح موضوع نظره وتأمله ، ويوليها قدرا كبيرا من الاهتمام المتفكر ، حيث يدرسها ويحللها ويقارنها بغيرها.
- ب - **الفهم** : مسؤولية الفهم تتضمن فهم الفرد للجماعة ، وللمغزى الاجتماعي لسلوكه ، وينقسم إلى قسمين:
- ج - **فهم الفرد للجماعة** : ماضيها وحاضرها ، ومعاييرها ، والأدوار المختلفة فيها ، وعاداتها واتجاهاتها ، وقيمها ومدى تماسكها ، وتعاملها ، وتصور مستقبلها.
- د - **فهم الفرد للأهمية الاجتماعية لسلوكه** : بمعنى فهم مغزى وآثار سلوكه الشخصي والاجتماعي على الجماعة.
- **المشاركة** : ويقصد بها مشاركة الفرد مع الآخرين في عمل ما يمليه الاهتمام وما يطلبه الفهم ، من أعمال تساعد الجماعة في تحقيق أهدافها ، حين يكون مؤهلا اجتماعيا لذلك أي أنها تقوم على الاهتمام والفهم ، وهي أيضا تتم من خلال ما تقضيه رعاية الجماعة وهدايتها وإتقان أمورها ، والمشاركة تظهر قدرة الفرد وتبرز مكانته ، والمشاركة لها ثلاثة جوانب هي:
- **التقبل** : أي تقبل الفرد الدور أو الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها ، والملائمة له في إطار فهم كامل ، بحيث يؤدي هذه الأدوار في ضوء المعايير المحددة لها.
- **التنفيذ** : أي المشاركة المنفذة الفعالة الإيجابية ، والعمل مع الجماعة مساهرا ومنجزا في اهتمام وحرص ما تجمع عليه من سلوك ، في حدود إمكانيات الفرد وقدراته.

- **التقييم :** أي المشاركة التقييمية الناقدة المصححة والموجهة في نفس الوقت¹ .

6 - صفات الشخص المسؤولاجتماعيا:

استطاع (جف وآخرون Jeff) تحديد صفات الشخص المسؤول اجتماعيا ، بأنه : ذلك الشخص الذي لديه الاستعداد والرغبة بأن يتقبل نتائج سلوكه وأن يكون جديرا بالثقة والاعتماد عليه من قبل الآخرين ، والشعور بالالتزام نحو أفراد جماعته ، وليس بالضرورة أن يكون المسؤولاجتماعيا قائدا في جماعته ، أو ذكائه أعلى من المتوسط ، ولكن لديه الشعور بالالتزام نحو جماعته والآخرين ويمكن الاعتماد عليه والثقة به .¹

6-1 وتتمثل مظاهر المسؤولية الاجتماعية في التالي:

- المسؤولية عن الوالدين والأبناء وذوي القربى والمساكين وغيرهم.
- المسؤولية المهنية والإخلاص بالعمل وإنجازه وإتقانه والتفاني فيه وبذل أقصى جهد.
- المسؤولية القانونية واحترام القانون والانضباط واحترام الوعود.
- المسؤولية الأخلاقية المتمثلة بالأمانة والعفة والإيثار والتعاون والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.
- الاهتمام بمشكلات مجتمعه والمساعدة في حلها.
- مسؤولية الخدمة العامة والاشتراك في الجمعيات الخيرية لدعمها في رعاية المحتاجين.
- مسؤولية الحفاظ على سمعة الجماعة وممتلكاتها والدفاع عنها.

¹حسن حمود إبراهيم الدليمي ، قياس المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة في مرحلة ما بعد الحرب ، جامعة بغداد ، كلية الآداب رسالة ماجستير غير منشورة ، 1989م

¹رشاد علي عبدا لعزيز موسى ، سيكولوجية الفروق بين الجنسين ، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1987م ، ص 357

يرى الباحث : أن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية للأفراد نحو مجتمعهم يتوقف على مدى شعورهم بالانتماء والولاء إلى مجتمعهم ، وكلما زاد الشعور بالانتماء والولاء للمجتمع كلما زاد الشعور بالمسؤولية الاجتماعية نحوه . وأن الشعور بالمسؤولية الاجتماعية يدل على مدى استعداد الفرد للقيام بما يوكل إليه من مسؤوليات في المواقف المختلفة ، وأن الشخص المسؤول اجتماعيا يتميز بمواصفات أهمها : الاعتماد على النفس ، والقيام بالواجبات ، والاجتهاد ، والتفاعل والتعاون مع الآخرين ، وتحمله المسؤولية عن آرائه وأفعاله.

7 - مجالات المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي:

أن عضو هيئة التدريس الجامعي يمثل حجر الأساس في مسيرة المؤسسة الجامعية ولا يمكن لأي جامعة أن تؤدي وظائفها ، وتحقق أهدافها بفاعلية دون توافر القوى البشرية المؤهلة ، والتي من المتوقع أن تؤدي مسؤولياتها الاجتماعية إما بصورة فردية أو جماعية ، مما يجعل مؤسسات التعليم تحقق أهدافها بنجاح ، وقد ازدادت مسؤوليات عضو هيئة التدريس الجامعي في هذا العصر ، حيث لم تعد تقتصر على توصيل المعرفة ، بل تعدت ذلك إلى العمل على ترسيخ القيم ونشر المعرفة والمهارات في المجتمع¹.

إن مسؤوليات عضو هيئة التدريس الجامعي تتشكل على أساس طبيعة مهنته التي تجعل منه رائدا لطلابه ، وأن تحقيق احتياجات الشباب الجامعي مرهون أساسا بما يتلقاه الشباب من إعداد وتدريب في المؤسسة الجامعية بما يتوافق مع تطلعاتهم المستقبلية وطموحاتهم².

7-1 وصفت المسؤولية الاجتماعية لعضو هيئة التدريس الجامعي في المجالات الآتية:

¹ ليه أبو نوار وآخرون ، الحاجة إلى التطوير المهني إلى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية ، مجلة التربية الجديدة ، عدد (51) ، 1990م ، ص 121

² عمر الرشيد ، الجودة الشاملة في التعليم ، مجلة تربوية ثقافية جامعية ، جامعة الملك سعود ، 1995م ، ص4

- مسؤوليته تجاه طلابه ، وتشمل التدريس والإرشاد والتوجيه والاهتمام بتشكيل اتجاهات إيجابية لديها نحو فهم المشكلات المعاصرة ، وتشكيل اتجاهات نحو تحمل المسؤولية الأخلاقية والفردية والجامعية تجاه مجتمعاتهم.
- مسؤولياته تجاه المؤسسة التي يعمل بها ، من خلال المشاركة في لجان الأنشطة ، والهيئات العلمية والمشاركة في الاجتماعات وتمثيل المؤسسة الاجتماعية في المحافل العلمية والأدبية.
- مسؤولياته تجاه المجتمع المحيط به ، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة بالمجتمع المحلي ونشر الثقافة المجتمعية ، وتقديم الاستشارات وإجراء الدراسات والأبحاث التي تتناول قضايا تهم المجتمع أو تسهم في معالجة مشكلاته ، والإسهام في تدعيم علاقة الجامعة بمؤسسات المجتمع المحلي.
- مسؤولياته تجاه نفسه ومكانته في مهنته وتشمل سعيه نحو تطوير ذاته مهنيا من خلال الاطلاع والبحث ، فضلا عن مسؤولياته الأسرية.

08- دور الجامعة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء الأساتذة :

على الرغم من كون المسؤولية الاجتماعية قيمة ذاتية تمثل رقابة ذاتية للفرد ، إلا أنها في عملية بنائها تعد نتاجا اجتماعيا يتم تعلمه من خلال المؤسسات الاجتماعية المختلفة ، ويبدأ تعلمها منذ الصغر في الأسرة باستخدام عملية التنشئة والتربية.

وفي المراحل التالية يتم اكتساب المسؤولية الاجتماعية من خلال التعليم في مؤسسات المجتمع المختلفة وبالتالي فهي قابلة للتعديل والإصلاح.

إن تعزيز المسؤولية الاجتماعية وتنميتها لا يحدث من فراغ ، وإنما يتم في المؤسسات الاجتماعية وبالتحديد المؤسسات التعليمية¹.

وتبرز أهمية المؤسسة الاجتماعية في دعم أدوار عضو التدريس الجامعي ومسؤولياته من

¹أشرف محمد شريت ، برنامج مقترح باستخدام الأنشطة التربوية لتنمية سلوك المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة مجلة دراسات عربية في علم النفس ، العدد الثالث ، المجلد الثاني ، 2003م ، ص 100

خلال توظيف المقترحات الآتية:

تشجيع الأعمال البحثية والتطويرية المشتركة بين الأكاديميين والاقتصاديين والتربويين على اعتبار أن الجامعات ومؤسسات التعليم العالي الحاضنة الأساسية للبحث العلمي.² عقد الندوات والمؤتمرات العلمية والتربوية والإنسانية على المستوى المحلي والمشاركة في الفعاليات السابقة على المستوى الإقليمي والعالمي.

عقد لقاءات دورية بين العاملين في الجامعات للاطلاع على المستجدات والمتغيرات الدولية بهدف التحسين والتطوير المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس في مجال التعامل مع الطلبة وخدمة المجتمع.

التركيز على الدور الأخلاقي لجميع العاملين في الجامعة عن طريق ترسيخ قيم تحمل المسؤولية والالتزام والعدل والمحاسبة والمشاركة الجماعية.

تشكيل وحدات لضمان جودة التعليم في الجامعة تتولى مهمة تعزيز المسؤولية الاجتماعية من خلال الخطط الاستراتيجية للجامعات ، ومن ناحية أخرى تسعى الوحدة إلى تنسيق الجهود لدعم أدوار أعضاء هيئة التدريس ومسؤولياتهم.

العمل على تعزيز مكانة الأستاذ الجامعي من خلال الدعم المادي والمعنوي فضلا عن التأكيد على مجال تحمل المسؤوليات الاجتماعية تجاه الطالب والجامعة والمجتمع

9- أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الأفراد:

يُعدّ هذا الجانبُ العنصرَ الهام في أيّ مجتمع من المجتمعات، ولا أدل على ذلك مما نرى ونلمس من مدى حجم المسؤولية الاجتماعية النابعة من داخل الأفراد داخل المجتمع عبر ممارسة سلوكيات وأنشطة معينة يكون الهدف العام منها تعميق روح المبادرة، والمشاركة جنباً إلى جنب مع أبناء المجتمع الواحد.

² سهيلة الفتلاوي ، الجودة في التعليم ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008م ، ص 195

ولعل النماذج حاضرة وبقوة في هذا المجال منها: المثال المدرسة، عندما يقوم فريق من الطلاب بتشكيل مجموعات مدرسية لتنظيف المدرسة، وإصلاحها بدون أي مؤثر مباشر من قبل إدارة المدرسة، فهذا يعني أن الطلبة قد بدأ يتشكل لديهم وعي جديد ومختلف، ألا وهو الوعي الاجتماعي بأهمية إحداث تغيير ملموس ينبع من مدى انبثاق الطاقات نحو العمل الجاد وتحمل المسؤولية.

المثال أن يتولى أبناء الحي زمام المبادرة بتنظيفه والإشراف على الاهتمام به عبر ممارسة أنشطة معينة كزراعة الأشجار والورود، وترميم شوارعه وأزقته بالتعاون مع الهيئات الرسمية للحي، إنما يمثل ذلك طريقاً رئيساً نحو الأخذ بزمام المبادرة والمتابعة في تنفيذها في كل زاوية من زوايا المجتمع، لما لها من تأثيرات عميقة على المجتمع بأكمله.

9-1 أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الجماعات:

المثال لعل الأسرة هي المثال الأكثر وضوحاً، وهذا ما يتمثل عندما يتقاسم أبناء الأسرة كافة المسؤوليات الملقاة على عاتقهم بحيث يستشعر كل واحد منهم مدى أهمية المسؤولية، وهذا ما يُعرف بتوزيع الأدوار المنظم والذي يُراد منه أن يتعلم الأبناء أهمية المسؤولية الاجتماعية سواء في تنظيف البيت أو قيام أحدهما بغسيل ملابسه، أو تنظيف الأواني بعد إفراغها من الطعام... إلخ. المثال أن يتعاون جماعة من أفراد المجتمع فيما يُطلق عليهم (ميسوري الحال) بمساعدة طلبة مدارس، أو طلبة جامعات في تأمين أقساطهم المدرسية أو الجامعية عبر تأمين الأدوات القرطاسية والملابس والقسط المدرسي، وكذلك مساعدة بعض الطلبة المحتاجين في تأمين أقساطهم الجامعية والإشراف على تدريسهم شريطة أن يتحمل الطالب المسؤولية في الدراسة، وأن يهتم في دراسته كي تستمر المساعدة في الاستئناف المستمر له حتى يكون قادراً على استكمال دراسته.

9-2 أهمية المسؤولية الاجتماعية على مستوى الدولة:

تتبع المسؤولية الاجتماعية على مستوى الدولة في الأخذ بزمام المبادرة في تحمل المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وهذا يعني أن تتحمل السلطة السياسية والإدارية مسؤوليتهما في الإشراف على تأمين كافة الاحتياجات اللازمة للمواطنين ومساعدتهما. ولعل الأمثلة واضحة في ذلك:

المثال وزارة الصحة، والتي من المفترض أن تقدم الخدمات الصحية العامة للمواطنين بشكل مباشر نابع من حرصها الدائم على أهمية العلاج المجاني، وأن يكون بإمكان أي مريض الذهاب للمشفى للعلاج مع توفر الأدوية اللازمة لعلاجهم، وهنا يقع على الوزارة ممثلة بالوزير والمدير العام للمشفى والوكلاء العاملين بتوفير الأدوية والعلاج اللازم للمرضى.

المثال رقم وزارة الشؤون الاجتماعية، حيث يقع على كاهل الوزارة متابعة الأسر الفقيرة والحالات المهمشة كالأفراد الذين يعانون من الإعاقات الدائمة والمزمنة والتي تحتاج إلى جهد مستمر من قبل الوزارة والمدراء والأخصائيين في متابعتهم والإشراف عليهم، وتأمين المستحقات المالية التي تكفيهم بعيداً عن العز والانتظار المادي من أحداً ما، واستصلاح بيوتهم إذا كانت في وضع غير لائق مما يجعلها تتطلب ترميماً وإصلاحاً لكي يكون المواطن قادراً على العيش كبقية أفراد المجتمع الواحد.

إن نجاح المسؤولية الاجتماعية لا يقتصر فقط على جهد واحد، بل بحاجة لتضافر جميع الجهود من أجل الإسهام الفعال في بناء مجتمع يتمتع بأناؤه بروح المبادرة والمسؤولية والأخذ بزمام المبادرة نحو تشكيل واقع مغاير للواقع الحالي، وهذا لن يتم إلا باقتناع كل فرد ومواطن بأهمية المسؤولية الاجتماعية، وأن تكون نابعة من داخله حتى تتوحد هذه الجهود في بناء منظومة اجتماعية يشارك فيها الكل، ويشعرون بأنهم أعضاء فاعلين لديهم القدرة على تحمل أعباء الواقع بروح طيبة، وإلا سنصبح عندئذ أفراناً عاجزين لا نتمتع سوى بالكسل والعجز والاستجداء غير المجدي من قبل الآخرين لمساعدتنا وإنقاذنا من الواقع السلبي، ونتحول تدريجياً عبر الزمن إلى مجرد هياكل بشرية تتلقى المعونات والمساعدات الإنسانية من أجل الاستمرارية فقط، بعيداً عن أي مبادرة أو استشعار داخلي بأهمية المسؤولية كمفهوم يجب أن يكون له تأثير فعلي على أرض الواقع.

10 - فوائد تحمل المسؤولية:

1. تشعر بوجود أداء الأمانة أمام الله وأمام الناس .
2. الإخلاص في العمل والثبات فيه.
3. كسب ثقة الناس واعتزازهم به .
4. يشعر الشخص المسئول بالسعادة تغمره كلما قام بتنفيذ عمل نافع.
5. كل مسئول بقدر استطاعته تحمله ولا يخلو أحد من المسؤولية مهما قلت منزلته في المجتمع .
6. تجعلُ بنيان الدولة قوياً غير قابل للتصدع عند التعرض للمحن والحروب .
7. المسؤولية تجعل للإنسان قيمة في مجتمعه.

خاتمة الفصل:

نستنتج من خلال هذا الفصل بان المسؤولية الاجتماعية هي أحد المفاهيم الادارية الحديثة التي تخدم مصلحة المجتمع من اجل العمل على توطيد العلاقات الانسانية بهدف اعلاء مكانة المؤسسة وتحقيق اهدافها وخلق صورة جيدة لها، وتعمل على تحسين مستوى المعيشة والارتقاء برفاهية الفرد والمجتمع ونظرا لهذا الدور الذي تلعبه فلا بد للمؤسسة الاهتمام بها وتعزيزها

المبحث الثاني

تمهيد:

لقي الأداء الوظيفي إهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد أجمع المفكرون أن الإهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بها إلى أسمى أهدافه ، وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية ، من خلال الوصول إلى تلك الأهداف تمتلك المنظمات العديد من الموارد التي يمكنها إستخدامها ضمن إطار نشاطها ، ويمكن تصنيف هذه الموارد في ثلاث مجموعات تشمل الموارد المادية والموارد التنظيمية والموارد البشرية ، هذه الأخيرة أي الموارد البشرية تزايد الإهتمام بها وتنظيمها من خلال إدراك قادة ورؤساء المنظمات أن العنصر البشري من المحددات الأساسية للعمل الإداري لها، فالإنسان هو الذي يخطط وينظم ويتخذ القرارات وينفذ ويتابع سير العمل من أجل تحقيق أهداف معينة تسعى لها المنظمة من خلال نشاطها سواء كان إقتصادي أو خدماتي ، وبالتالي أداء هذا المورد البشري هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها في عالم المنظمات ، ومن هذا تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه فإن كان أدائهم جيد وفعال أكيد يسمح للمنظمة بالإستمرارية في أداء نشاطها ، لأن علمنا اليوم يتميز بالمنافسة الشرسية بين كل المنظمات كل في مجال نشاطه في الحفاظ على المكانة التي تضمن لها الإستمرارية في النشاط والرقى في الأعمال وهذا لا يتأتى لكل منظمة تسعى إلى النجاح في أعمالها ما لم تمتلك القدرة على الإستجابة إلى التغيير أو التعامل الفعال مع كل القوى المؤثرة في بيئتها الخارجية ، ويمثل العنصر البشري من خلال أدائه الوظيفي أحد الأسلحة الإستراتيجية في صراع المنظمات من أجل البقاء والنو .

إذن يمكن القول أن المورد البشري هو العنصر التنظيمي الوحيد القادر من خلال أدائه على إستيعاب المفاهيم و الأفكار الجديدة التي تساعد على إستغلال الميزات ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية بإعتباره المحرك الأساسي لكل نشاط .

(أ) - ماهية الأداء الوظيفي :

1- مفهوم الأداء الوظيفي :

إن مفهوم الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسية بل والأساسية في نظريات التنظيم الإداري بصفة خاصة والسلوك الإداري بصفة عامة :

وعلى الرغم من ذلك فإن هذا الموضوع لا يزال من أكثر الموضوعات غموضاً سواء فيما يتعلق بالتعريف أو العناصر التي يتضمنها مفهوم الأداء ، حيث يقصد بالأداء الوظيفي قيام العاملين بتنفيذ المهام والواجبات الممنوعة بهم وفق المسؤوليات المحددة لهم وتحقيق الوظائف التي يشغلونها ، أي أن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد وإدراك العمليات المختلفة التي يمر بها حتى يتم تحقيق الانجاز المطلوب .¹

2 - تعريف الأداء الوظيفي :

1-2 لغة : من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل " أدى " ويقال أدى الشيء أو أوصله ، والإسم " الأداء " أدى الشيء قام به .²

كما نجد أن الأصل اللغوي لكلمة الأداء هو من اللغة الإنجليزية " To perform "

وتعني إنجاز ، تأدية أو إتمام شيء ما : عمل نشاط ، تنفيذ ، مهمة ..³

2-2- اصطلاحاً :

يعرف الأداء بشكل عام بأنه الناتج الذي يحققه شخص عند قيامه بأي عمل من الأعمال أو هو " قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله " .⁴

¹ حسن إبراهيم بلوط : إدارة الموارد البشرية من إستراتيجيات ، دار النهضة العربية ، ط2 ، بيروت ، 2002 ، ص81.

² إين منظور : لسان العرب ، دار صادر ، ط1 ، بيروت ، 2001 ، ص26 .

³ سهيل إدريس : المنهل (قاموس فرنسي عربي) ، دار الأدب ، ط31 ، بيروت ، 2003 ، ص 895 .

⁴ عاشور أحمد : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، ب ط ، الإسكندرية ، 1982 ، ص65 .

- حيث إعتبر " بدوي ومصطفى " أن الأداء هو حصيللة الجهد الذي يبذله الفرد في العمل ف عرف الأداء بأنه " نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين " ¹ .
 ويعرفه " توماس جلبرت " " TomasGilbert " بأنه " التفاعل بين السلوك والإنجاز وأنه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون النتائج قابلة للقياس " ² .
 -تعريف " علي السلمي " إن الأداء هو الرغبة والقدرة يتفاعلا معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والمقدرة في العمل والمستوى الأداء " .
 -كما نجد أن " محمد سعيد أنور " يعرف الأداء بأنه : " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدا بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد " .

ومن خلال العرض السابق لتعريفات الأداء نرى أن هناك تعدد في التعريفات الأداء ، فمن الكتاب من يرى أنه سلوك ومنهم من يرى أنه حصيللة جهد ومنهم من يرى أنه إنجاز عمل وهذا ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال سواء كانت دراسات نظرية أو دراسات ميدانية وعلى الرغم من الاختلاف بين الباحثين في تعريف الأداء ، إلا أن " هاينز " يرى أن هناك عوامل تجمع هاته التعريفات وهي :

-**الموظف :** وما يمتلكه من معرفة ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع .

-**الوظيفة :** وما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل

-**الموقف :** هو ما تتصف به البيئة التنظيمية والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي ³ .

¹ أحمد زكي بدوي ، محمد كامل مصطفى : ومعجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسة بيت الشباب ، ط1 ، الاسكندرية ، 1984، ص87

² عبد الباري إبراهيم درة : تكنولوجيا الأداء في المنظمات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط1

³ محمود مرسي ، زهير الصباغ : إدارة الأداء ، مطابع معهد الإدارة العامة ، ب ط ، الرياض ، 1989 ، ص 28 .

تعريف إجرائي : الأداء هو ذلك النشاط أو المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له ، حيث يحدث هذا السلوك تغيرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلال الأهداف المسطرة من قبل المنظمة

3- عناصر الأداء الوظيفي :

إن للأداء عناصر ومكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال ، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء العاملين في أي مؤسسة ، وقد إتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعمال ، ومن هذه المساهمات ما ذكره " عبد الباري إبراهيم درة " وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء والتي تتجلى في مايلي :

3-1- " كفاءة الموظف :

وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به الموظف

3-2- متطلبات العمل (الوظيفة) :

تشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو الوظيفة من الوظائف .

3-3- بيئة التنظيم :

وهي تتكون من عوامل داخلية وأخرى خارجية وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال ، التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الإستراتيجي والإجراءات المستخدمة ، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم وتؤثر في الأداء الفعال فهي :

العوامل الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية".¹

كما أن بعض من الكتاب أضافوا عناصر أخرى للأداء والمتمثلة في.

¹ عبد الباري إبراهيم درة : تكنولوجيا الأداء في المنظمات ، مرجع سبق ذكره ، ص 95 .

"المعرفة بمتطلبات الوظيفة :

وتشمل المهارة المهنية والمعرفية الفنية والخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .

نوعية العمل : وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء .

كمية العمل : وتشمل العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز .

المثابرة والثوق : ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز العمل في وقته" ¹ .

4 - محددات الأداء الوظيفي :

يشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد ويعني هذا أن الأداء هو نتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك دور ومهام الفرد ، وأن للأداء الوظيفي جملة من المحددات التي توضحه والتي يمكن أن ندرجها كالتالي :

- **الجهد :** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته ووظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله .

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

¹ رواية حسن : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، ط2 ، القاهرة ، 2003 ، ص 103 ، بتصريف .

- إدراك الدور: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أدائه .

ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإلتقان في كل مكون من مكونات الأداء ، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإنه لن يكون موجه في العمل 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 لدوره ولكنه كسول ولا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أداء مثل هذا الفرد منخفضا ، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر.¹

5- أنواع الأداء الوظيفي :

بعد التعرف على الأداء ومفهومه والتطرق إلى عناصره ومحدداته يمكننا الانتقال إلى عرض أنواع الأداء وهذا الأخير يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية وفق معياران وهما كالتالي :

5-1- حسب معيار المصدر :

" وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين الأداء الذاتي أو الداخلي والأداء الخارجي .

5-1-1- الأداء الداخلي :

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة ، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي :

¹ نفس المرجع السابق ، ص 210 ، بتصرف

- **الأداء البشري :** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا إستراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم .
- **الأداء التقني :** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال .
- **الأداء المالي :** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة .

5-1-2- الأداء الخارجي :

وهو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي ، فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده ، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع درجة الخدمة المقدمة ، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجه ¹.

5-2- حسب معيار الشمولية :

"وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الأداء الكلي والأداء الجزئي .

5-2-1- الأداء الكلي :

وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها ، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر .

في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى و كفاءات بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالإستمرارية والشمولية ، الربح والنمو ، كما أن الأداء في المؤسسة حقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية .

¹ عادل عاشور : الأداء المالي للمؤسسة " قياس وتقييم " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بسكرة ، معهد الاقتصاد ، 2002 ،

5-2-2- الأداء الجزئي :

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية ، أداء وظيفة الأفراد ، أداء وظيفة التموين أداء وظيفة الإنتاج ، أداء وظيفة التسويق " .¹

6-العوامل المؤثرة في الأداء :

إن هناك عدة عوامل تؤثر على الفرد تكون أحيانا خارج سيطرته أو بالأحرى يكون غير قادر على التحكم بها ، هذه العوامل إما تتعلق به أو بالوظيفة التي يستغلها وهذا التقييم هو الذي اعتمدناه كمعيار لتباين هذه العوامل .

6-1- " العوامل المتعلقة بالفرد :

ونقصد بها تلك التي تخص الفرد دون النظر إلى البيئة المحيطة به وهي :

6-1-1- الدافعية :

يقول فردريك هرزبرغ " لقد أثبتت الطبيعة السيكلولوجية صعوبة تصنيفها "

لطالما شكل موضوع الدافعية اهتمام الكثير من علماء النفس التنظيمي لأنهم يعتبرون أن دوافع الفرد هي منطلقة لإنجاز أي فعل مهما كان وأن أي تعارض لدوافع الفرد والعمل المنجز يؤدي حتما إلى انحرافات تعيق السير الحسن للأداء .

والدوافع هي مجموع الطاقات الدفينة داخل الفرد تعبر عن مجموعة من الرغبات والحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها وإشباعها ، فإذا كان العمل المطلوب مؤديا إلى هذا الإشباع فإن الأداء سيكون حتما حسنا هذا دائما باعتبار بقية المؤثرات ثابتة وإيجابية والعكس .

¹ عمر محمد تومي الشبيلي : علم النفس الإداري ، الدر العربية للكتاب ، ب ط ، طرابلس ، 1998 ، ص 56 .

6-1-2- المعرفة :

يمكن أن نقول أن المعرفة هي مجموع المعلومات والحقائق المتراكمة لدى الفرد ، وهذا ينطبق على المعلومات المتعلقة بالوظيفة والمؤسسة والبيئة على حد سواء ، فالفرد الذي لديه معرفة واسعة باختصاصه وبآلية عمل المنظمة والبيئة التي تنشط لها سيكون حتما ذا مستوى من الأداء أعلى من الذي يملك معرفة محدودة .

6-1-3- المهارة :

لطالما كانت المعرفة والمهارة الوصيلتان المتكاملتان لأداء أي عمل ونعني بالعمل آلية تطبيق المعلومات المتوافرة لدى الفرد في الميدان العلمي وعليه فإن وجود المعرفة لا يعني وجوب ظهور أداء مرتفع ولكن يجب وجود آلية تطبيق تضع المعلومات في سياقها الصحيح عمليا وإذا كانت المعرفة تعبر عن الجانب العلمي في الأداء فإن المهارة تعني الجانب الفني فيه".¹

6-2- العوامل المتعلقة بالمؤسسة :

إن هناك عوامل تؤثر على أداء الفرد تسببها المؤسسة بحد ذاتها وأهمها .

6-2-1- الظروف المادية :

إن الظروف المادية غير المرغوب بها مثل الضوضاء ودرجات الحرارة غير العادية والفوضى من شأنها التأثير سلبا على الفرد والعكس صحيح أي الظروف المادية الجيدة تؤثر بشكل إيجابي على مردودية العامل وفعاليته .

6-2-2- الإغتراب الوظيفي :

إن إغتراب العامل إصطلاح يشير إلى انفصال العامل عن عمله وعدم إهتمامه أو إكترائه به ، بمعنى أن يشعر العامل أن العمل الذي يقوم به بلا معنى ولا قيمة .²

¹ حسين حمادة : العلوم السلوكية حوار مع الفكر الإداري ، مكتبة عين شمس ، ب ط ، القاهرة ، 1988 ، ص 151 .

² ناصر محمد العديلي : السلوك الانساني والتنظيم في الادارة ، مرجع سبق ذكره ، ص 251

3-2-6 - النزاع التنظيمي :

النزاع أو الصراع يعتبر ظاهرة سلوكية إنسانية ، تأتي نتيجة بعض العلاقات التي تسود تجمع الجماعات في العمل ، وينتج كصدى لإختلاف وجهات النظر أو صراع الأدوار والحاجات والرغبات أو البحث عن السلطة أو السيطرة .

ولا شك في أن الضغوط البيئية تلعب دورا رئيسيا في إيجاد الصراع والنزاع بين الأفراد سواء منها الضغط الاجتماعية أو الاقتصادية لأنها تقود بدورها إلى الضغط النفسي¹.

4-2-6 - الثقافة التنظيمية :

تعرف الثقافة التنظيمية على أنها : " تركيبة من العناصر المترابطة والتي تتفاعل كل يوم لتشكل ثقافة منظمة .

وتعرف أيضا على أنها : الافتراضات الشائعة والمعتقدات الأساسية التي يتم تطويرها عن طريق المنظمة بمرور الوقت².

7- أهمية الأداء الوظيفي :

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها ، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة ، ذلك أن المنظمة تكون أكثر إستقرارا وأطول بقاءا حين يكون أداء العاملين أداء متميز .

أن اهتمام ادارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها وعلى ذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد إنعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو إنعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء وإقادة أيضا . وترجع مفهوم أهمية الاداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي : مرحلة الظهور ، مرحلة البقاء والاستمرارية ، مرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر ، مرحلة التميز ، مرحلة الريادة . ومنه فان قدرة المنظمة على

¹ نفس المرجع السابق ، ص 295

² -سيد محمد جاد الرب : موضوعات وبحوث متقدمة ، مطبعة الغشري ، ب ط ، مصر ، 2005 ، ص 137

تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدم انما يتوقف على مستويات الاداء بها ، وفي المنظمات الادارية والحكومية قد يلاحظ أن الافراد العاملين قد يكون أهتمامهم بالاداء اقل من إهتمام القادة والرؤساء ، وقد يؤدي هذا بالقادة والرؤساء إلى ممارسة العديد من الضغوط على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم للمهام التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقها .¹

(II) -تقييم الأداء الوظيفي :

1- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي :

كما ذكرنا في مقدمة فصلنا قد شغل بال الباحثين والمهتمين به نظرا لأهمية الاستراتيجية التي يتميز بها في مجال إدارة المنظمات والمؤسسات الادارية .

وبما ان الفروق بين الافراد أمرا طبيعيا فإن الفروق بين أدائهم لمهامهم يعد كذلك من الامر الطبيعي ، ونظرا لوجود هاته الفروق كان لابد من التعرف على طريقة أداء الموظفين وسلوكهم وتصرفاتهم في تاديتهم للعمل ومعرفة مترتبات أعمالهم ، وهذا ما يمكن من تقييم أدائهم .

ويقصد بتقييم أداء فرد ما في المنظمة هو : دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل ، وذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى قدراتهم في القيام بأعمالهم الحالية وكذا الحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر .²

ويعتبر تقييم الأداء : " قياس كفاءة الأداء الوظيفي لفرد ما والحكم عليه وعلى قدرته واستعداده للتقدم " .³

¹-سليمان حنفي محمود : السلوك التنظيمي والاداء ، دار الجامعات المصرية ، ب ط ، الاسكندرية ، 1990 ، ص 188-189

²-صلاح الدين عبد الباقي : الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية ، مرجع سبق ذكره ، ص 285

³-محمد سعيد انور سلطان : السلوك التنظيمي ، مرجع سبق ذكره ، ص 294

كما يعرفه أحمد ماهر بأنه : " نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم " .¹

من خلال ملاحظة هذه التعاريف نجد أنها تنص على توضيح تقييم أداء الفرد من خلال نتائج عمله من جهة ، وعلى سلوكه وتصرفاته من جهة أخرى ، وأن التقييم يشتمل على نجاح الفرد وتفوقه في وظيفته من ناحية ، ومن ناحية أخرى مدى نجاحاته وفرص ترقية وتطوير مستوى أدائه في المستقبل .

2- القائمون بعملية تقييم الاداء :

إن تقييم الأداء الوظيفي يعد عملية جوهرية وتحتل مكانة هامة ضمن الإجراءات التي تقوم جملة الإدارات وهذا بغرض الكشف على مستوى الأداء وتحسينه للحفاظ على إستمرارية واستقرار المنظمة ، ويمكن أن تقام عملية التقييم من قبل .

2-1- التقييم عن طريق المشرف أو الرئيس المباشر :

يعتبر التقدير والحكم على الاداء الفرد من خلال المشرف المباشر المدخل التقليدي والاكثر إستخداما وفي حقيقة الأمر فإن هذه العملية هي جزء من المسؤوليات المديرين ولا يمكن التهرب منها ، ومن ناحية أخرى نجد أن المشرف ومن خلال مركزه يمكنه التعرف على متطلبات العمل ومراقبة الفرد أثناء العمل بالإضافة إلى إعطاء حكم وتقدير أفضل عنه .²

2-2- التقييم عن طريق الزملاء :

ويمثل زملاء الموظف أحد المصادر القيمة للمعلومات عن الأداء وتزداد أهمية هذا المصدر في مواقف خاصة مثل الحالات التي يصعب فيها على المشرفين ملاحظة سلوك مرؤوسيهـم أو المواقف التي تزداد فيها الاعتمادية على العمل المشترك ، أو الحالات التي تتطلبها القوانين أو التشريعات فالزملاء تتوافر لديهم معلومات وخبرات واسعة عن متطلبات أداء الوظيفة ، كما تتوافر لهم فرص متجددة لملاحظة أداء بعضهم البعض في الأنشطة اليومية

¹ - احمد ماهر : ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، ط 1 ، الاسكندرية ، 2005 ، ص 284

² عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ط 1 ، الاسكندرية ، 2006 ، ص 366

ومن العيوب المحتملة لهذا المصدر توافر فرص التحيز الناتجة عن الصداقة وصراعات العمل.¹

2-3- التقييم الذاتي (أي عن طريق الأفراد أنفسهم) :

الاتجاه المستحدث هو إعطاء الفرصة للمرؤوسين خاصة المديرين لتقييم أنفسهم حيث يحفز هذا الأسلوب على تخطيط المسار الوظيفي للفرد ، وهذا التقدير الذي يعطيه الفرد لنفسه يشكل جزءا من التقييم الرسمي لأداء الفرد .²

2-4- التقييم عن طريق المرؤوسين :

ينظر إلى المرؤوسين باعتبارهم مصدرا هاما للمعلومات عن الأداء في حالات التقييم أداء المديرين حيث تتوفر لهم الفرصة للتعبير عن كفاءة الرئيس في قيادتهم وتوجيههم للعمل وتنمية روح الفريق وتشجيع التعاون وحل الصراعات إلا أنه قد يؤخذ على هذا المدخل من ناحية أخرى إمداد المرؤوسين ببعض مصادر القوة في علاقاتهم برؤسائهم مما قد يسبب للرؤساء بعض الحرج أو الشعور بعدم الراحة كما أن ذلك قد يؤدي إلى ميل الرؤساء إلى تدعيم رضا العاملين على حساب الإنتاجية . وتبرز أهمية هذا المدخل بوجه خاص عند استخدام معلومات التقييم لأغراض التنمية وتحسين فرص أداء العمل كما تزداد فرص صلاحية هذا الأداء عند تزايد عدد المرؤوسين الذين يقومون بتوفير المعلومات عن أداء رؤسائهم بعكس الحال عندما يقل هؤلاء المرؤوسين.³

¹ جمال الدين محمد المرسى : إدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، ط1 ، الإبراهيمية ، 2006 ، ص 455

² عبد الغفار حنفي ك السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره ، ص 367

³ جمال الدين : محمد مرسى : الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره ، ص 445

3- مراحل قياس وتقييم الأداء :¹

إن عملية قياس وتقييم الأداء عملية معقدة تتداخل فيها الكثير من العوامل لذا يجب على القائمين عليها أن يخططوا لها جيدا و أن يتبعوا مراحل منطقية متسلسلة ومن أهمها :

المرحلة الأولى :

التعرف على طبيعة العمل المراد قياس أداء العاملين فيه وهو يعني تحليل وصف وتصنيف وتقييم الوظائف .

المرحلة الثانية :

تحديد الأسس ومعايير التقييم وإعلام المقيمين بها ولابد أن تكون هذه المعايير واضحة كما ونوعا في أذهان الطرفين من عاملين ومشرفين لا تخرج هذه الأسس عن :

-**الصفات الشخصية التي يتجلى بها العاملون :** والتي قد تؤثر على مستويات أدائهم ومن تلك الصفات مستوى الدافعية والقدرة على المبادرة والحماس للعمل .

-**السلوكات والتصرفات العقلية التي يقوم بها العامل :** تحدد الطلبات والخدمات يدققها أو يقدمها ، أو عدد المكالمات الهاتفية التي يتقبلها أو عدد المقابلات التي يقوم بها وما إلى ذلك من وحدات العمل الكيفية ويمكن تصنيف المعايير التالية :

-**النتائج التي يصل إليها ويحققها العامل كنسبة الربح أو التكلفة أو مستوى رضا العاملين معه ، وذلك حسب القطاع أو الوظيفة التي يعمل بها العامل أو الموظف**

-**قياس الأداء بالطرق المناسبة سواء المباشرة أو التقارير الإحصائية الشفوية والكتابية.**

¹شاويش مصطفى : إدارة الموارد البشرية ، دار الشروق ، ط 1 ، عمان ، 2000 ، ص 101

المرحلة الثالثة :

إطلاع المرؤوس ومناقشته بالتقرير عن أدائه .

المرحلة الرابعة :

إتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار والخروج عن المعايير المحددة إن هذه الخطوات تساعد في عملية قياس أداء العاملين داخل المؤسسة .

" إن تقييم الأداء بإعتباره وسيلة لا غاية وتهدف إلى إعطاء العمال حقوقهم كالتكوين والترقية وتعمل على الإستفادة بقدر ممكن من طاقات العامل ، إن مضمون عملية التقييم والأداء يشير إلى الحصول على حقائق وبيانات محددة عن أداء العامل لعمله ، بحيث يساعدنا على تحليل وتفسير مستوى المنفذ وإعطائه قيمة معينة مقارنة بما هو مطلوب تنفيذه وكذلك لفهم سلوك الفرد من خلال قيامه بعمله ، أي تقرير مستوى كفاءته الفردية والتقنية وعملية تنفيذ واجباته ومهامه التي يتضمنها عمله " ¹.

4- طرق تقييم الأداء :

1-4- الطرق التقليدية في تقييم الأداء :

1-1-4 - طريقة التقييم ببحث الصفات أو الخصائص :

وتركز هذه الطريقة على تحديد مجموعة من الصفات ، مثل التعاون مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين والانتظام في مواعيد العمل والسرعة والدقة في أداء العمل والمبادئ والالتزام وتحمل المسؤولية ، والقدرة على حل المشكلات ، وغيرها من الصفات .

ويتم إعطاء وزن لكل صفة من هذه الصفات ، ويقوم الرئيس المباشر بإعطاء الفرد تقديرا معيناً بحسب توفر كل صفة من تلك الصفات في الفرد ثم تجمع تلك التقديرات ويصبح

¹ محمد عبد المسلم الصليبي : الجودة الشاملة وانماط القيادة التربوية ، دار الحامد للنشر ، ط1 ، الاردن ، عمان ، 2008 ، ص

ممثلاً للمستوى الذي يعتقد القائم بالتقييم أنه يمثل مستوى أداء الفرد ، ورغم أن هذه الطريقة تتميز بالبساطة والسهولة إلا أنه يعاب عليها إفتقادها للناحية الموضوعية و إستنادها إلى التقدير الشخصي¹.

4-1-2- طريقة التوزيع الإجباري :

ترمي هذه الطريقة إلى التخلص من التحيز الشخصي في عملية التقييم والميل إلى إعطاء التقديرات عالية أو منخفضة لمعظم المرؤوسين لذلك تلزم بعض الادارات الرؤساء المباشرين توزيع تقديراتهم على الأفراد بما يتماشى مع التوزيع العادي .

4-1-3- طريقة الترتيب العام :

وتمثل هذه الطريقة في قياس الرئيس بترتيب مجموعة من المرؤوسين ترتيباً تنازلياً وفقاً للأداء وليس بناء على مجموعة الخصائص ، العام للعمل أو الصفات الشخصية ... وهذا يعني أن الأساس هنا هو ملاحظة فاعلية العمل الكلي حيث يعطي تقديراً واحداً لأداء المرؤوسين مثل ضعيف ، متوسط ، جيد ، ممتاز

4-1-4- طريقة المقارنة بين العاملين :

وهي تشبه الطريقة السابقة وتعرف أحيانا بمقارنة أزواج من العاملين ، حيث يقوم الرئيس بمقارنة كل فرد في المجموعة مع كل فرد من الأفراد الباقين ، وتتاسب هذه الطريقة المجموعة الصغيرة ، حيث تقل فعاليتها كلما زاد عدد أعضاء المجموعة ، لطول الوقت الذي تستغرقه من ناحية ولصعوبة المقارنة من ناحية أخرى .

وهذه الطريقة لا تخدم أغراضاً أخرى ، مثل أغراض الترقية والنقل والتدريب لعدم توافر أسس المقارنة ، وقد يقتصر الغرض من إستخدامها على إختيار فاعلية سياسات الاختيار والتعيين¹.

- فاروق عبده فليبه ومحمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة¹

ط1، عمان الاردن ، 2005 ص 272

5- أهداف تقييم الأداء :

تذخر أدبيات الفكر الإداري بالعديد من الفوائد والأهداف المترتبة على تقييم الأداء الوظيفي ، ويعزى ذلك إلى أن أهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي ليست ثابتة ، وإنما تتغير على مر الزمن ، كما أنها تتغير من منظمة إلى أخرى فقد إستخدم تقييم الأداء الوظيفي من أجل متابعة ومراقبة الموظفين ، ويستخدم الآن من أجل زيادة فعالية المنظمة من خلال تطوير وإدارة القوى البشرية الموجودة بها .

وقد حاول بعض الباحثين تصنيف أهداف تقييم الأداء الوظيفي داخل أطر محددة و منهم (لاندي وزميله فار LANDY FARR) اللذان صنفا هذه الأهداف في ثلاث أقسام هي :

1-5- الأهداف الإدارية :

وتتضمن توفير معلومات أساسية وضرورية لإخاذ بعض القرارات المتصلة بالترقيات والتعيين والنقل والفصل والمكافئة .

2-5- أهداف التوجيه والتطوير :

وتتضمن تحسين وتطوير وسائل الإتصال وتوطيد العلاقة والثقة بين الرؤساء والمرؤوسين وتحسين مستوى الأداء ، وتخطيط التطور الوظيفي للموظف .

3-5- أهداف البحث :

وتتضمن إستخدام المعلومات وبيانات تقييم الأداء للتأكد من صحة إجراءات الاختيار ، وتقييم فاعلية البرامج التعليمية والتدريبية والنظم الاتصالية وإجراءات الحوافز .² ويرى كل من " دة عبد الباري والصباغ " أن الهدف من عملية تقييم الأداء الوظيفي تتمثل في مايلي :

-تزويد متخذي القرارات بمعلومات عن مستوى أداء العاملين

¹-نفس المرجع السابق ، ص 272-373

²-جمال الدين محمد مرسي : الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، مرجع سبق ذكره ، ص 156

- إقتراح الإجراءات اللازمة لتحسين أداء العاملين عن طريق التدريب داخل المنظمة أو خارجها .
- الحكم على مدى إسهام العاملين في تحقيق أهداف المنظمة .
- إقتراح المكافآت المالية والحوافز المناسبة للعاملين على ضوء المعلومات المتوفرة من عملية التقييم .
- الكشف عن القدرات العاملين .
- التخطيط للقوى البشرية بالمنظمة .
- تزويد المسؤولين عن إدارة القوى البشرية بمعلومات حقيقية عن أداء العاملين .
- إن عملية التقييم تمثل أداة إتصال بين العاملين ورؤسائهم تسهم في تحسين الفهم المشترك بين الطرفين .

6- أهمية تقييم الأداء : ¹

- إن الهدف الأساسي من تقييم الأداء هو تحقيق أعلى مستوى من الأداء داخل التنظيم وبمستوى من الكفاءة ، حيث يعتبر التقييم من الركائز الأساسية والمؤثرة على مجالات التطوير والتنمية المختلفة داخل أي منشأة ، وبما أن الفرد هو محور الأساسي في عملية التقييم من خلال إسناد الوظائف ، لذا كان من الطبيعي وجود معايير ومستويات محددة لتقييم أداء العاملين والتأكد من صلاحيتهم لأعمال المنوطة بهم .
- ويحقق نظام تقييم الأداء فوائد عديدة للمنظمة والعاملين بها . ومن أهم هذه الفوائد :
- يعد تقييم الأداء أساسا جوهريا لعمليات التطوير الإداري فهو يتناول جوانب عديدة متشابهة ، منها ما يتصل بالتنظيم وإجراءات العمل ، ومنها ما يتصل بالعملين أنفسهم حيث تسهم نظم تقييم الأداء ف توفير معلومات مهمة عن مستوى أداء العاملين وتساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن تبدأ منه جهود تطوير الأداء .

¹-درة عبد الباري والصباغ زهير : إدارة القوى البشرية ، دار الندوة ، ب ط ، عمان ، 1986 ، ص 273

-يسهم تقييم الأداء في الكشف عن القدرات والطاقات الكامنة لدى العاملين ، ويمكن أن يكون مدخلا لإعادة تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأدوار .

-يسهم تقييم الأداء في تحسين وتطوير أداء العاملين ، فهو يعاون الرؤساء والقادة في إكتشاف جوانب الضعف و القصور في كفاءة العاملين والعمل على تقويتها ، إلى جانب تحديد نوع التوجيه اللازم لدفع سلوك العاملين وسد جوانب النقص في الكفاءة .

7- طرق ونماذج تحسين الأداء :

إن الهدف من تحسين الأداء لا يتحقق إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصره ومستوياته وتحليل العوامل التنظيمية المؤثرة فيه والبحث عن الأساليب الفعالة لتحسين وتطوير تلك العوامل وفلسفة تحسين الأداء تمثل سياسة عامة تتجهها المنظمات الحديثة لكافة العوامل الحديثة لكافة العوامل الحديثة التي تؤثر على أداء عاملها بدءا بالقيادات العليا وانتهاء بالمستويات التنظيمية في كل مجالات النشاط .¹

وتحدد " هاينز " ثلاث مداخل لتحسين الأداء هي :²

المدخل الأول : تحسين الموظف .

إن تحسين الموظف أكثر العوامل صعوبة في التغيير ، وإذا تم التأكد بعد تحليل الأداء كاملا بأن الموظف بحاجة إلى تغيير أو تحسين الأداء فهناك عدة وسائل لإحداث التحسين في أداء الموظف وهي :

الوسيلة الأولى : وتتمثل في تركيز على نواحي القوة وما يجب عمله ، واتخاذ اتجاه ايجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها .

¹-السلمي علي : السلوك الانساني في منظمات الاعمال ، دار الغريب للطباعة والنشر ، ط1، القاهرة ، 1995 ، ص 287

²-هاينز ماريون : ادارة الاداء دليل شامل للإشراف الفعال ، ترجمة مرسى محمود والصباغ زهير ، مطابع معهد الادارة العامة ،

الرياض ، 1998 ، ص 276-277

الوسيلة الثانية : وتتمثل في تركيز على التوازن بين ما يرغب الفرد في عمله وبين ما يؤديه بامتياز .

الوسيلة الثالثة : الربط بالأهداف الشخصية ، حيث يجب أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة ومنسجمة مع إهتمامات وأهداف الموظف .

المدخل الثاني : تحسين التوظيف

إن التغيير في المهام الوظيفية يوفر فرصا لتحسين الأداء ، حيث تساهم محتويات الوظيفة في تدني مستوى الاداء إذا كانت مملة أو مثبطة للهمم أو إذا كانت تفوق مهارات الموظف وتحتوي على مهام غير مناسبة أو غير ضرورية .

كما أن نقطة البداية في دراسة وسائل تحسين الأداء في وظيفة ما هي معرفة مدى ضرورة كطل مهمة من مهام الوظيفة خصوصا مع الاستمرار في أداء بعضها حتى بعد زوال منفعتها وتكرار أداء مهام خاصة بادرة معينة بين الإدارات أو أقسام داخل منظمة بسبب عدم ثقة الادارات والأقسام فيما بينها في أداء المهام على وجه صائب وعلى ذلك يجب تقليص الوظيفة على عناصرها الأساسية فقط ، ومن وسائل تحسين الوظيفة إتاحة الفرصة للموظفين من وقت لآخر للمشاركة في فرق عمل أو مجموعات مهام أو لجان .

المدخل الثالث :

إن الوقف أو البيئة تؤدي فيها الوظيفة تعطي فرصا للتغيير ، مما يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية والطريقة التي يتم بها تنظيم الجماعة ومدى مناسبة وضوح خطوط الإتصال والمسؤولية وفعالية التفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى ومع الجمهور المستفيد من الخدمة .

خلاصة الفصل :

من خلال هذا الفصل تم تناول الأداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها فرد ما داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف الخاصة به وأخرى خاصة بالمنظمة مع التطرق إلى مختلف جوانبه ، محدداته ، عناصره من جهد الفرد ومتطلبات الوظيفة ، كما ألقينا الضوء بشيء من التفصيل على عملية تقييم الأداء والتي يوصى القيام بإجراءاتها للمختصين ذوي الخبرة في هذا المجال لمالها من أثر على الفرد العامل وانعكاسها على مستوى الأداء .

لتكون عملية تقييم الأداء ضرورة لا بد منها لقياس كفاءة الأداء والحكم على الفرد ومحاولة تحسين أدائه وتحفيزه للوصول إلى المستويات العالية منه ، عموما ومن خلال كل ما تم تناوله تجدر بالإشارة إلى أهمية إبراز قيمة العنصر البشري في العملية الإدارية .

المبحث الثالث

تمهيد :

يمثل التعليم الجامعي في أي بلاد من البلدان قمة السلم التعليمي، الأمر الذي أدى إلى تبوء هذا النوع من التعليم مكانة مرموقة بين مراحل التعليم في هذه البلدان ، وفي الوقت نفسه ألقى على هذا التعليم مسؤوليات كبيرة، ووظائف جمة جعلته يحتل مركز الريادة، وموقع الصدارة بين الأجهزة الهامة التي تلعب دورا حيويا في تحقيق التقدم والرقي للمجتمعات البشرية، وقد نال التعليم الجامعي اهتمام العديد من القائمين على وضع السياسات التعليمية والتربوية وخاصة العاملين في هذا النوع من التعليم من أساتذة جامعيين وذلك من خلال الأدوار المختلفة التي يقومون بها وفق متطلبات هذه المرحلة التعليمية .

1- الأستاذ الجامعي:

1-2 تعريف الأستاذ الجامعي:

هو الذي يحمل المؤهلات والدرجات العلمية ويعمل في مجال التدريس في الجامعات والبحث العلمي وقادر على الإنجاز في مجال تخصصه ويشارك في نهضة الأمة وحل مشاكلها ومواجهة التحديات التي تعترض نهضتها ووحدها¹

كما يمكن تعريفه أيضا بأنه: ذلك المعلم الذي لديه القدرة على تزويد معرفة الطالب وتحسينها، وتقديم محتوى جيد من المادة الدراسية وتوفير التعلم الجيد لمختلف الطلاب ذوي القدرات والمهارات المختلفة، ومن ثم فانه يراعي الفروق الفردية بين هؤلاء الطلاب أثناء قيامه بواجباته ومهاراته.²

2 - الشروط الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي :

يحتاج المعلم الجامعي لان يمتلك العديد من الشروط والكفايات العامة والنوعية الأساسية ليكون باحثا ومعلما مميزا ويمكن أن نوجز أهم هذه الشروط فيمايلي :

1-2- الاستمرارية : فالنمو العلمي والمهني مستمرين ، لان العلم في تطور دائم ، كما أن التطورات العلمية في مجال التربية لا تتوقف، ومن ثم فان عضو هيئة التدريس لا يمكن بل لا ينبغي أن يوقف نموه العلمي أو المهني في أي مرحلة ، ولكنه يجب أن يستمر باستمرار ممارسته للمهنة إذا كان له أن يواكب حركة التطور المستمرة .

2-2- الشمول : ويقصد به أن ينظر إلى عضو هيئة التدريس باعتباره وحدة واحدة، فكما أن نموه العلمي يعد أمرا أساسيا ، فان نمو مهاراته العلمية والشخصية يعد أمرا هاما أيضا ويرتبط بهذا تنمية القدرة على النقد الموضوعي وإصدار الأحكام إلى جانب البناء القومي وما يرتبط به من سلوكيات مناسبة لمجال العمل الجامعي.³

¹ - (عبد اللطيف بن حسين فرج ، نفس المرجع السابق، ص 97) .

² - (صفاء عبد العزيز ، سلامة عبد العظيم 2007، ص 92) .

³ - (أحمد حسين اللقاني ، ب ت، ص 55) .

3-2 - الأخذ بمستحدثات العلم والتكنولوجيا: فكل المبتكرات في هذا المجال جاءت كمراحل من مراحل التطور العلمي لمواجهة مشكلات ملحة يعاني منها الواقع التربوي، وهكذا فإنه ليس من المعقول أو المقبول علمياً أن يظل عضو هيئة التدريس يتعامل مع جامعة الأعداد الكبيرة بذات الأساليب التي تستخدم مع الأعداد الصغيرة وهنا تبدو الحاجة إلى الإنفاق المناسب من أجل توفير تلك المستخدمات والتدريب على استخدامها .

4-2- التنوع في العمل الجامعي: فعلى هيئة التدريس ليس مجرد محاضر، ولكنهم منظم، ومدير لمواقف الخبرة ومدير لحلقات المناقشة ومسارات التفاعل، وهو إلى جانب هذا يمارس العمل مع أخلائه في الورشة والمعمل والمستشفى وغيرها، وهو أيضاً مسؤول عن الريادة العلمية والطلابية و يجب أن يشارك فيها.

5-2 - المعلم الجامعي مرب في المقام الأول: وهكذا تصبح المسألة لكل قدر من المعرفة التي تحتوي الطلاب ليس إلا دوراً قاصراً وجزئياً في إطار مجموعة أخرى من الأدوار والوظائف ، وبالتالي فإن هناك حاجة ماسة إلى مفهوم جديد لإستراتيجية المعرفة يجعل منها وسيلة لتربية شخصية متكاملة ، من أجل ممارسة أعمال مهمة .

6-2 - المعلم الجامعي مطالب بأعلى مستوى من الإبداع : وسبيله إلى ذلك وضع تصورات لكل ما يواجهه من مشكلات هو وطلابه ، ويبقى بعد ذلك أن ينقل هذه التصورات من المستوى النظري إلى مستوى التطبيق إثراء للمجال للنظرية ذاتها ، ويعد هذا من المداخل الحقيقية لتطوير مستوى الأداء المهني في الجامعة.¹

7-2 - أن تبادل الخبرة بين أعضاء هيئة التدريس مبدأ أساسي يجب إقراره: التعليم الخبري يعني أن من يصل من خلال الممارسة إلى أسلوب ما أو حل ما لمشكلة معينة لا بد أن ينقلها إلى الزملاء سواء على مستوى الكلية أو على مستوى كليات الجامعة بوجه عام، ومن ثم فلا بد من الاتصال الدائم وعرض تلك الخبرات .

¹ - (أحمد حسين اللقاني ، نفس المرجع السابق، ص56).

2-8- أن مبدأ التغذية الراجعة مبدأ في غاية الأهمية : فلا بد من الاستفادة مما قد تقع فيه من أخطاء ، كما يجب أن نستفيد من أخطاء الآخرين ، وهذا كله يمكن أن يساعد على تعديل مسارات العمل في الاتجاه المرغوب فيه .

2-9- أن العمل في إطار مهنة التعليم الجامعي لا يمكن أن يبدأ من فراغ : ولكنه لا بد أن يقوم على فلسفة محددة وواضحة الأبعاد ويلتزم بها جميع من يعملون في هذا المجال ، ويقصد بالالتزام الفهم والوعي والإيمان والحرص على ترجمة هذه الفلسفة إلى عمليات وإجراءات يومية في أثناء ممارسة المهنة¹.

3 - خصائص وسمات الأستاذ الجامعي الكفاء :

الأستاذ الجامعي الكفاء له سمات شخصية فريدة، وكفاءة تدريسية ومهنية مميزة ، وله اهتمامات اجتماعية وثقافية واضحة.

4 : سماته الشخصية:

- أن يلتزم في سلوكه مع الآخرين للمنهج الإيماني حتى يكون قدوة صالحة لطلابه .
- أن يتمتع بحيوية بدنية كافية تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة ، وهو بذلك يشيع هذه الحيوية بين طلابه ويبعد عنهم روح الكسل والتراخي والبلادة . كما أنه يهتم بمظهره وأناقته ملبسه .
- أن يكون دقيقا في مواعيده وتوقيته .
- أن يتميز بالانتظام في حضوره للمحاضرات وفي الاجتماعات المختلفة سواء على مستوى القسم أو الكلية .
- أن يحتفظ بتحكم انفعالي مناسب ، ولا يعطي أحكاما سريعة للمواقف المختلفة إلا بعد أن يتفحص متغيرات كل موقف، فالأستاذ الجامعي :
- مكتسب لعادة إصدار الأحكام بناء على الحقائق.
- عنده إصرار على وزن الأدلة على ضوء علاقتها بالموضوع وقوتها وملاءمتها

¹-(أحمد حسين اللقاني ، مرجع سابق، ص 57 .)

- يتجنب الأحكام السريعة
 - أن يكون واثقا من نفسه وينجز أعماله ومسؤولياته بجدية واهتمام ودون تخوف .
 - أن يتميز بلباقة في حديثه ، كما يتميز هذا الحديث أيضا بروح مرحة ، فهو لا يجعل محاضراته تتسم بالجدية الكاملة من أجل تجديد حيوية هذه المحاضرات دائما .
 - أن يكون متعاوننا دائما مع الآخرين ، ويجيد الأعمال التي تسند إليه ، كما يشعر الآخرين بارتياح نفسي عند علمهم أنهم سيعملون معه في انجاز مهام ومسؤوليات ما .
 - أن يتقبل آراء الآخرين برحابة صدر ، كما يتقبل النقد البناء ، ويناقش الموضوعات المختلفة بموضوعية ودون تعصب فكري أو انفعال، فهو متفتح الذهن يرفض التزمّت ، ويحترم وجهات نظر الآخرين .
 - أن يكون قادرا على مواجهة الآخرين بمستوى من الخلق والاحترام المتبادل ، وتنتهي الأحاديث بينهم دائما بارتياحهم ورضاهم.¹
 - أن يكون لديه المثابرة والإصرار للبحث عن مزيد من المعلومات والحقائق والتفسيرات
 - أن يتميز بالأمانة الفكرية .
- 5- كفاءته التدريسية :**
- أن يكون متمكنا في مجال تخصصه، فهو واسع الاطلاع ويشعر طلابه دائما بغزارة علمه
 - أن يكون لديه تخطيط عالي الكفاءة لمحاضراته ، وهذا التخطيط مرّن وقابل للتغير وفق ظروف المواقف المختلفة .
 - أن يكون على علم تام بأهدافه التعليمية والتربوية ، ومتكيف مع حاجات طلابه ، ويستخدم خبراته لإثراء محاضراته .
 - أن يكون لديه مهارة الاستحواذ على انتباه طلابه خلال محاضراته .

1- (علي راشد، 2007، ص ص33. 34)

- أن يكون مهارة التحدث باللغة الصحيحة ومهارة صياغة وتوجيه الأسئلة .
- أن يكون على وعي بأهمية الدافعية في التعلم .
- أن يكون لديه القدرة على تقديم الموضوعات والأفكار بطريقة منطقية مقنعة ، ولديه القدرة على التجديد والإبداع والابتكار في أساليب تدريس هذه الموضوعات .
- يراعي الفروق الفردية بين طلابه عند تدريسه .

6- كفاءته المهنية :

- ينمي علاقته بطلابه ، ويجعلها علاقات دافئة تتميز بالود والأبوة ، ولكنها في الحدود المهنية للأستاذ الجامعي ، ولا تتعدى هذه الحدود .
- يعتز دائما بكونه أستاذ في الجامعة ، وبكونه معلما ومربيا فاضلا لطلابه .
- يسهم في تقدم قسمه وكليته وجامعته ، بالعمل الفعال وتقديم المقترحات لحل المشكلات التي تقابل العمل الجامعي ، ومحاولة تجريب حلول منطقية لهذه المشكلات .
- يحترم النظام الجامعي وتعليماته ، وهو حكيم ملتزم بتنفيذ هذه التعليمات.
- يعمل دائما على نموه الذاتي ، وتطوير مستواه الأكاديمي والفني والمهني بالبحث والإطلاع ، وبالابتكار والإبداع¹.

7- كفاءته الاجتماعية والثقافية:

- أن يكون على علم بما يدور حوله من أمور ومشكلات ، وهو في هذا الصدد لا يقف عند حد المعرفة ، ولكنه يساهم بالتفكير وإعطاء أفضل الفروض والمقترحات التي يرى أنها تصلح لحل بعض هذه المشكلات .
- يساهم بفعالية في المحاضرات والاجتماعات والجلسات العلمية والندوات الثقافية .
- يشترك مع طلابه في بعض الأنشطة الاجتماعية المناسبة

¹ - (علي راشد ، مرجع سابق ، ص35، ص38).

وفي دراسة علمية تتعرف على خصائص الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب والطالبات جاءت أهم الخصائص كالتالي:

- محبوب من قبل الطلاب
- إتقان المادة العلمية
- قوة الشخصية
- محل ثقة الإدارة الجامعية والطلاب
- التواضع
- الواقعية والموضوعية
- نسيان مشكلاته الشخصية أثناء محاضراته
- حب المهنة
- الذكاء وسرعة البديهة
- الحلم والصبر
- تمتعه بمستوى طموح عال
- قادر على تحمل المسؤولية
- يتمتع بالروح الاجتماعية
- هدوء الأعصاب
- العطف والتسامح¹

¹(علي راشد ، مرجع سابق ، ص38، ص40).

8- خطة الأستاذ التدريسية :

خطة الأستاذ التدريسية هي الخطة التي يصنعها الأستاذ لكل لقاء صفّي مع طلبته . لتحديد أهدافه وترتيب نشاطاته وتنسيق فعالياته ووسائله وأدواته.

عندما كانت المحاضرة هي الأسلوب الرئيسي والوحيد أحيانا للتدريس ، وعندما كان الهدف الرئيسي للتعليم في الجامعة نقل المعرفة المتقدمة والمتخصصة إلى الطالب، وعندما كانت هذه المعرفة محدودة كانت خطة الأستاذ التدريسية بسيطة جدا قلما توضع بشكل مكتوب .

لقد أصبح أسلوب الحوار هو أسلوب التدريس الرئيسي للتعليم في الجامعة ذلك أن الهدف الرئيسي للتعليم في الجامعة أصبح يعتمد على تطوير جميع جوانب شخصية الطالب. والذي أدى بدوره إلى تطوير في أسلوب التدريس الرئيسي في الجامعة مما استدعى ضرورة وجود خطة تدريسية للأستاذ لكل لقاء صفّي له مع طلبته . وهناك خمسة أبعاد رئيسية لخطة الأستاذ التدريسية وهي :

8-1- الأهداف : تعتبر الأهداف التي يرغب الأستاذ أن يطورها عند طلبته في اللقاء الصفّي أول مكونات خطته التدريسية ، هي تفصيل وظيفي للأهداف المحددة في خطة المساق ، ومع أهمية أهداف التعليم في الجامعة وعلى جميع المستويات إلا أن الأهداف على مستوى اللقاء الصفّي والتي يضعها الأستاذ ويضمنها خطته التدريسية هي الأهداف الأكثر أهمية وخطورة

8-2- التمهيد : يقصد بالتمهيد ما يقوم به الأستاذ بعد دخوله قاعة الصف وعند التقائه بالطلبة من عمل أو قول والغرض منه بصورة رئيسية جلب انتباه الطلبة وتهيئة عقولهم للموضوع الذي سوف يبحث ويناقش في هذا اللقاء . كما يفيد التمهيد في ربط الموضوع الذي سوف يبحث بالمواضيع التي بحثت في السابق ¹.

8-3- الفعاليات والنشاطات : بعد التمهيد يأتي دور الفعاليات والنشاطات التعليمية والتعلمية، والتي تعد الحوار والنقاش والسؤال والجواب محاورها الرئيسية .

¹ (سعيد التل وآخرون ، 1997، ص252، ص 253).

إن مهمة الأستاذ الرئيسية في هذه الفعاليات والنشاطات تنظيم الحوار والنقاش والسؤال والجواب، وتدخله ينحصر في بعض المواقف للتوضيح وللإغناء وللتنظيم .

4-8- الخاتمة: يقصد بالخاتمة الخلاصة العامة التي تم الوصول إليها نتيجة جميع الفعاليات والنشاطات التي جرت في اللقاء الصفي وما دار فيه من حوار ونقاش وسؤال وجواب .

والخاتمة بهذا المعنى مهمة جدا، إذ أنها تقدم هيكلا عاما شاملا ومتكاملا لأهداف اللقاء مصاغة بصورة تقريرية مختصرة .

5-8- التقييم: يقصد بالتقييم بالنسبة لخطة الأستاذ التدريسية عملية الفحص الذاتي الآني الذي يقوم به الأستاذ في نهاية كل لقاء صفي لتقدير مدى كفايته التعليمية ومدى كفاية خطته التدريسية في هذا اللقاء

وغرض التقييم في خطة الأستاذ هو التطوير لهذه الخطة.¹

9- مهام ومسؤوليات الأستاذ الجامعي :

يحدد الدكتور صالح حسين عبد الله مهام ومسؤوليات الأستاذ الجامعي كمرشد تربوي قائلا: « إن أهم المهام التي يقوم بها عضو الهيئة التدريسية في الجامعة إضافة إلى مهنته التدريسية حيث يمكن تقديم إرشاداته التربوية إلى أبنائنا الطلبة التي من شأنها أن تشجعهم وتحفزهم لمواصلة دراستهم بثقة تامة وتحقيق النجاح في مسيرتهم العلمية » ، ومن بين تلك المهام والمسؤوليات :

- تهيئة مناخ نفسي صحي في قاعة الدرس يساعد الطلبة على تحقيق المستوى المطلوب من التحصيل الدراسي والتوافق النفسي والاهتمام بمشاعر انفعالاتهم وتفهم مواقفهم .
- العمل على غرس الثقة في نفوس الطلبة وإدخال الاطمئنان في قلوبهم سواء كان ذلك على الصعيد الدراسي أو البيئة المحلية .

¹ - (سعيد التل وآخرون ، نفس المرجع السابق ، ص254،253).

- مساعدة الطلبة على إقامة علاقة طيبة وإنسانية فيما بينهم تتسم بالتسامح واحترام إنسانية الإنسان وتقبل كل طالب كما هو بضعفه وقوته.
- مساعدة الطلبة في كل ما من شأنه رفع مستواهم العلمي وتعديل سلوكهم نحو الأفضل.
- العمل على غرس روح التعاون والعمل الجماعي المشترك في نفوس الطلبة .
- استخدام طرق التدريس الشيقة التي من شأنها إشباع حاجات الطلبة والحيلولة دون إحساسهم بالإحباط.
- تعزيز روح التفاؤل بالمستقبل في أذهان الطلبة بعيدا عن التشاؤم ، ومراعاة طلبته داخل الصف وخارجه والتعامل معهم تربويا وديمقراطيا.
- تشجيع الطلبة على التكيف السليم مع البيئة الصحيحة والبيئة الجامعية وحثهم على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع زملائهم أساسها الاحترام المتبادل .
- اكتشاف اهتمامات وقدرات الطلبة (الفنية والعلمية) عن طريق ملاحظة نشاطهم العلمي ، والعمل بطريقة الإرشاد التربوي خلال العملية التعليمية والتربوية وتدعيم التدريس وتكامله وربطه بالإرشاد بطريقة مخططة ¹.
- تحضير المحاضرات وإعداد الامتحانات
- قراءة البحوث وتسجيل الغياب
- كتابة نتائج عمل الطلاب وتقديمها للعميد المختص.
- المشاركة في تأديب وتهذيب الطلاب إما بطريقة مباشرة باستخدام أساليب الثواب والعقاب، وإما بطريقة غير مباشرة إذا طلب منه كتابة تقارير عن غيابهم للعميد المسؤول عن نسبة حضور الطلاب التي تشترطها الجامعة .
- البحث العلمي ونشر نتائج البحوث حين الوصول إلى المرحلة المناسبة .

¹(http://www.alihhad.com)

- الاشتراك في مختلف اللجان ، وعضو في مجالس الأقسام والكليات .
- مشاركة الطلاب في بعض الأنشطة الطلابية المناسبة .
- على الأستاذ الجامعي أن يكون على علم أولاً بأول بالجديد في ميدان تخصصه .
- التعرف على أصحاب المواهب وتشجيعها حتى لا تفقد.
- كما نضيف أن الأستاذ الجامعي قائد اجتماعي بطبعه ، فهو مطالب بقيادة الطلبة نحو تحقيق الأهداف العلمية والسلوك الإيجابي واتباع وسائل قيادية متنوعة بتشجيعه للطلبة في المشاركة في جميع الأنشطة الجامعية¹.

10- مشكلات الأستاذ الجامعي : نلخصها فيمايلي :

10-1- من ناحية التوظيف : نود أن نؤكد هنا أن عملية توظيف الأساتذة يتم بطريقة إدارية علمية أو اختيارية حيث ينقط الملف الإداري على ثمانية عشر من عشرين، واللقاء مع لجنة الاختبار على اثنان من عشرين، فعملية اختيار الأساتذة إذن لا ترتبط بالنواحي العلمية والكفاءات التكوينية وإنما هي عملية إدارية روتينية، فلماذا نلوم الأساتذة ونحملهم مسؤولية ولوج أشخاص ليس لهم علاقة بالتعليم إلى الجامعة وننعتهم بالمحسوبية والرشوة في التوظيف، فالحق أن الإدارة هي المسؤولة ،وهي من يمثل الدولة وليس الأساتذة ، وعليه فالدولة هي المسؤولة عما ينتج عن التوظيف غير المسؤول .

10-2- من ناحية التأطير والتكوين : يتهم الأستاذ بقلّة تحصيله العلمي من جهة وعدم كفاءته في تأدية مهامه من جهة أخرى، وكذلك قلّة أو انعدام إنتاجيته ، ولم يتم التساؤل عن الأسباب الكامنة وراء ذلك . نقولها بصراحة إن الأستاذ الجامعي وصل إلى هذه المرحلة لأنه مكلف بمهمة واحدة وهي الوظيفة التي أوكلت له والمتمثلة في تسيير وضعية معينة والمساهمة في تحقيق الاستقرار والتوازن الاجتماعي .

¹(سميح أبو مغلي، 1997، صص 471،472).

10-3- من ناحية التسيير الإداري : في حقيقة الأمر الأستاذ الجامعي ليس مستقلا كما يبدو للبعض، فهو في الأصل موظف يخضع لقانون هدفه التسيير الرشيد للمرافق العمومية ، وبالتالي فهو عند الضرورة تنزع عنه صفة الأستاذ ويخضع لصفة الموظف، وهذه هي النقطة التي يضغط بها على الأستاذ؛ الأمر الذي يستوجب عليه مراعاة الإدارة والإجراءات الإدارية حرفيا مما يخرجها عن أصل وظيفته. وتبرز هذه الإشكالية خاصة عندما يعين الأستاذ في منصب إداري حيث يتقمص هذا الدور - دور الإداري البيروقراطي - مما يجعله تحت ضغوط نفسية تجعله يتحول عن مسيرته؛ فعوض أن يكون ميسرا يصبح معسرا .

10-4- الجوانب الحياتية : وهي إشكالية الإشكاليات ، ولم يتساءل الناقمون على الأستاذ الجامعي عن ظروفه الحياتية العامة ولا عن أسباب وصوله إلى أدنى السلم الاجتماعي حتى أصبح يضرب به المثل في البخل والتقشف وينعت بالجيب الخالي والرأس الغالي؛ فالأستاذ الجامعي لا يستطيع اقتناء جريدة بشكل يومي فما بالك بالكتب، ولولا المكتبات الجامعية والأنترنيت والهوائيات المقعرة لما استطاع أن يتابع المستجدات ولا أن يعرف ما يدور حوله .

خلاصة الفصل :

يؤدي التعليم الجامعي دورا مهما في مجالات التنمية وغيرها، وذلك من خلال الوظائف المتعددة التي يقوم بها انطلاقا من الدور الكبير للأستاذ الجامعي في تفعيل العملية التعليمية داخل مؤسسات التعليم العالي باعتباره أحد الأركان الأساسية والمحورية التي يستند إليها البناء الجامعي بكل تفاصيله ومتغيراته ، فهو نقطة الإشعاع والتجدد فيه ومن خلاله يتم إحداث التطورات والتغيرات الهادفة في النظم التعليمية الجامعية .

الفصل الثاني

المبحث الأول

المنهجية المتبعة

1- الدراسة الاستطلاعية :

- تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الأساس الجوهري لبناء البحث كله ، وهي خطوة أساسية ومهمة في البحث العلمي ، اذا من خلالها يمكن وسائل بحثه للتأكد من سلامتها ودقتها ووضوحها .¹

- فالدراسة الاستطلاعية إذ هي عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل بحثه لمعرفة صلاحيتها ، وصدقها لضمان دقة وموضوعية النتائج المحصل عليها في النهاية وتسبق هذه الدراسة الاستطلاعية العمل الميداني ، كما تساعد البحث على معرفة مختلف الظروف المحيطة بعملية التطبيق .

- وبناءا على هذا قمنا قبل المباشرة بإجراء الدراسة الميدانية بدراسة استطلاعية كان الغرض منها مايلي :

- معرفة حجم المجتمع الأصلي ومميزاته وخصائصه
- التأكد من صلاحية أداة البحث الاستبيان وذلك من خلال التعرض للجوانب التالية:
- أ- وضوح البنود وملائمتها لمستوى العينة وخصائصها
- ب- التأكد من وضوح التعليمات
- المعرفة المسبقة لظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية وبالتالي تفادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنه أن يواجهها .
- وحتى نتمكن من معرفة مختلف الجوانب المراد دراستها.

2- المنهج المتبع:

عرف المنهج أنه : مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه.²
و تماشيا مع طبيعة الدراسة كنا بصدد إتباع المنهج الوصفي

1- محي الدين مختار بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير في المنهجية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1995 ،ص47

2- عثمان حسن عثمان: المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية، منشورات الشهاب باتنة، الجزائر 1998،ص29

المنهج الوصفي على أنه: المنهج الذي يهدف إلى جمع البيانات ومحاولة إختيار فروض أو الإجابة عن التساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد العينة والدراسة الوصفية تجدد وتقرر الشيء كما هو عليه في الواقع.¹

3- متغيرات البحث :

إن إشكالية فرضيات كل دراسة تصاغ على شكل متغيرات يؤثر إحداها على الآخر ، بالإعتماد على مفاهيم و مصطلحات و أوجب علينا تحديد هذه المتغيرات و هي كالآتي :

- **المتغير المستقل:** يعرف بأنه ذو طبيعة إستقلالية حيث يؤثر في المتغيرين التابع والدخيل دون أن يتأثر بهما ، وهنا المتغير المستقل هو " الاداء الوظيفي "²
- **المتغير التابع:** يتأثر مباشرة بالمتغير المستقل في كل شيء سواء الإتجاه السلبي أو الإيجابي فإن كان المتغير المستقل إيجابي كان المتغير التابع مباشرة إيجابي والعكس وهنا المتغير التابع " المسؤولية الاجتماعية "³
- **المتغير المستقل :** الاداء الوظيفي .
- **المتغير التابع :** المسؤولية الاجتماعية.

4- مجتمع الدراسة وعينته:

ونظرا لطبيعة دراستنا كان بالصدد إعتماد العينة العشوائية من المجتمع الأصلي

للبحث معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

وتعرف العينة على أنها : مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أن يؤخذ مجموعة أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة.⁴

¹ - عثمان حسن عثمان: نفس المرجع، ص30.

² - محمد حسن علاوى- موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط1، القاهرة، 1998

³ - فاطمة عوض صابر، مرفت على خفافة، أسس البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، مصر: 2002.

⁴ - رشيد زرواتي: تدريبات في منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار هومة، الجزائر- ط1- 2002- ص91

وتعرف أيضا على: أنها جزء من كل أو بعض من المجتمع.¹

5- مجالات البحث:

المجال المكاني : أجري هذا البحث في ولاية الأغواط (الأغواط) ، جامعة عمار ثلجي معهد معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المجال الزماني : شرعنا في البحث مباشرة بعد الموافقة على الموضوع ، حيث دامت دراسة الجانب النظري إلى غاية بداية شهر ماي ، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تعذر إجراؤه نظرا للظروف المحيطة والمتمثلة في "انتشار وباء كورونا" الذي تسبب في تطبيق إجراءات خاصة ، تمثلت في غلق جميع المؤسسات التعليمية.

6- أدوات الدراسة :

- تم إعداد استمارة الاستبيان مكونة من 21 سؤال موجهة الى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة عمار ثلجي بالأغواط :
- **المحور الأول :** عن المسؤولية الاجتماعية
- **المحور الأول:** يتمثل في الدور التربوي والمهني الذي يقوم به التدريسيين لأداء مهماته
- **المحور الثاني:** يتمثل في قدرة التعليم على إشاعة الألفة والمحبة والمودة بينه وبين الطلبة والتي يجب أن تسود المناخ التربوي داخل قاعة المحاضرة.
- **المحور الثالث:** يتمثل بإمام التدريسي ومعرفته لأسالي التقويم التي يمكن من خلالها تقويم طلابه بما خطط له، وبالنتيجة تقويم مدى نجاحه في عمله .
- **المحور الرابع:** يتمثل في الصفات والخصائص التي يتسم بها من يمارس مهنة التدريس الجامعي والتي تؤهله لأداء مهماته التدريسية
- **المحور الخامس:** يتمثل في اطلاع التعليم على الجديد من المعارف والمعلومات التي تخص مهنته والوقوف على مستجدات المعرفة التي تخدمه في مجال عمله .

¹ - محمد حسن علاوى ، اسامة كامل راتب - البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي - دار الفكر العربي-ط2-

ويعرف الاستبيان على أنه : مجموعة من الأسئلة والمركبة بطريقة منهجية حول موضوع معين ثم يوضع في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين وهذا للحصول على أجوبة الواردة فيها.¹

ملاحظة: لم نتمكن من توزيع الاستبيان نظرا " لتحكيمة من قبل المحكمين بعد إجراءات غلق المؤسسات التعليمية

7- إجراءات التطبيق الميداني:

لم نتمكن من إجرائها نظرا للظروف المحيطة والمتمثلة في " إنتشار وباء كورونا" الذي تسبب في تطبيق إجراءات خاصة ، تمثلت في غلق جميع المؤسسات التعليمية.

8- صدق الأداة :

الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :

لقد قمنا بعرض أداة البحث " استمارة الاستبيان " على عدد من المحكمين ، وقد تم إرفاق الاستبيان باستمارة شاملة تحمل موضوع البحث و عنوان البحث و الإشكالية المراد حلها ، و الفرضية العامة الموضوعية كمشروع للبحث ، و الفرضيات الجزئية كحلول مؤقتة .

و تهدف كل الخطوات السابقة لإبراز و إستطلاع آراء المحكمين حول مدى وضوح صياغة كل عبارة من عبارات الإستبيان ، و مدى أهمية كل عبارة و مناسبتها للمحور الذي تنتمي إليه (درجة ملائمة العبارات للفرضيات الجزئية الموضوعية ، و مدى ملائمة الفرضيات المصاغة للموضوع المدروس) ، و بالتالي إثبات بأن الإستبيان صالح لدراسة موضوع البحث .

¹ - محمد حسن علاوي ، أسامة كامل راتب : مرجع سابق - ص 146

و في ضوء التوجيهات التي أبداهها المحكمون فقد تم تصحيح ما ينبغي تصحيحه حتى تزداد العبارات وضوحا و ملائمة للفرضيات التي وضعت من أجلها.

اقتراحات وتوصيات :

نظرا لقلّة الامكانيات البحثية و بالأحرى ندرتها بسبب ما تمر به البلاد والعالم بأسره من خلال الأزمة و مرض الكرونا الذي كان نتائجه الحجر الصحي وغلق المؤسسات التي كنا نعتمد عليها اعتمادا كليا من خلال مكاتب الجامعة في مذكرتنا .

إرتأينا مع توجيهات وتوصيات مشرفنا بعض الاقتراحات التي من شأنها أن تساهم وبجزء ولو قليل بالنهوض بقطاع التعليم الجامعي .

- ضرورة العمل غرس روح المسؤولية التي هي لب وضرورة حتمية للقيام بالعمل الجيد
- ضرورة عمل مؤتمرات وندوات لشحن الهمم بمعنى الأداء الوظيفي والعمل به من خلال أداء العمل المنوط به بشكل جيد .
- ضرورة اقامة ندوات علمية لفائدة الأساتذة الجامعيين لنهوض بالجامعات وإعطائها جانب الجدية .

- الأداء الفردي هو أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليها العديد من القرارات الإدارية والتي تتعلق بأمور تمس المسار المهني للموظف كالترقية والنقل والتكوين والانتداب لمناصب عليا.

- نظرا لارتباط الحوافز بالأداء فإنه يتوجب على الفرد الاهتمام بأدائه لعمله وكذلك ارتباط ما يتقاضاه من اجور ومرتببات بالأداء.

- يرتبط الأداء من جهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته.

ومن خلال تجربتي انا الشخصية من خلال دراستي مدة خمسة سنوات في جامعة عمار
تليجي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ليسعني أن أقول في أن
. لقد سعدت بنجاحي وتفوقي مشواري الدراسي ؛ وذلك يرجع لعظيم فضلكم عليّ، فأنتم لم
تبخلوا عليا بالجهد الكبير الذي لا ينقطع فيعجز اللسان عن تقديم شكر لكم فلكم في نفسي
كل محبة وتقدير وامتنان وجزاكم الله عنا كل خير
. مربيّ الفاضل كم أخطأت فقومتني بحسن أسلوبك، وزلت فانتشلتني بلباقة تعاملك، وكم
أحسننت فكنت لي مشجعاً، وأتقنت فكنت لي محفزاً
. أنتم جميعاً تستحقّون الشكر والثناء، فلولاكم لم يكن لمعهدنا ان يصل إلى أفضل المراتب،
ولولا جهودكم لما كان للنجاح أيّ وصول، ولما تحققت الأهداف، فأنتم أساس رفعة هذا
المعهد وأساس تقدمه، وأنتم من يحمل شعلة النجاح والتطور، فشكراً لكم وإلى الأمام دائماً

وأخيراً نأمل أن نكون قد أسهمنا بهذا العمل المتواضع بشكل إيجابي لعرض
ومعالجة الجوانب المتعلقة بهذا البحث ، ولا شك أن أمور أخرى كانت تستحق منا
التفسير والتعمق ، إلا أننا لم نوافيها ندرتها بسبب ما تمر به البلاد والعالم بأسره من خلال
الأزمة و مرض الكرونا الذي كان نتائجه الحجر الصحي وغلق المؤسسات.

المبحث الثاني

المبحث الثاني

تُحليل و مناقشة

سنتطرق في هذا المبحث الى تحليل هذه الدراسات

دراسة الاولى

(سمير بن عبد العزيز، 2012 ،) بعنوان: "الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال". اعتمد الباحث حث على المنهج ، الوصفي الذي يعتبر طريقة من طرق التحليل و التفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة إزاء مشكلة ما، و التحليلي الذي يضيف على البحث الصفة العلمية . و تهدف هذه الورقة البحثية إلى إلقاء الضوء على الركائز التي تستند عليها منظمات الأعمال من أجل نجاح تطبيقها للمسؤولية الاجتماعية بما يحقق أهدافها و بما يخدم مصلحة المجتمع، كما تهدف إلى بيان المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية نظرا لقلّة المراجع بخصوصها و اختلاط المفاهيم المرتبطة بها ، و توصلت الدراسة إلى نتيجة نأ المسؤولية الاجتماعية، أصبحت تتبوأ حيزا و مساحة كبيرة من الأهمية على جميع الأصعدة و المجالات المحلية، و تحظى باهتمام رفيع المستوى من قبل منظمات الأعمال لكونها تعمل على التحسين من مستوى المعيشة و الارتقاء برفاهية ا لمجتمع . وقد جاءت نقاط التشابه بين هذه الدراسة و دراستنا في محاولة التطرق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية بيان المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية نظرا لقلّة المراجع بخصوصها و اختلاط المفاهيم المرتبطة بها . أما ما يميز هذه الدراسة عن السابقة أنها اتخذت من الأساليب الإحصائية سبيلا لمعالجة الموضوع كما أنها دراستنا تناولت الموضوع من النظرة الإسلامية إلى جانب الوضعية و هي تهدف إلى بين أثر مفهوم المسؤولية الاجتماعية في تحجيم ظاهرة الفساد الإداري

الدراسة الثانية

. (د عبد القادر بريش، أ. زهير غراية، 2012 ،) بعنوان: "دور القطاع الخاص في الجزائر في تعميق مبادئ و ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات ." تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في الحد من ظاهرة الفقر و تحقيق التنمية في الجزائر و التطرق إلى دور القطاع الخاص في الجزائر من ذلك، بأخذ عينات من منظمات أعمال الخاصة في الجزائر .

تكمن أهمية الدراسة في النظر في دور القطاع الخاص في الجزائر، و ما مدى تحمل لمسؤولياته الاجتماعية أمام المجتمع الجزائري، و دوره في تحقيق التنمية و الأهداف الإنمائية للألفية من جهة و دورها في خلق مناصب الشغل و القضاء و لو نسبيا على ظاهرة الفقر في أوساط المجتمع و ، قد توصل الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها تطوير دور الجمعيات و المجتمع المدني كشريك في برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات و ، تأخر تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف القطاع الخاص في الجزائر

الدراسة الثالثة

دراسة (طارق راشي، 2013 ،) بعنوان: " دور تبني مقاربة المسؤولية الاجتماعية في خلق و تدعيم ريادة و تنافسية منظمات الأعمال ." تهدف هذه الورقة البحثية إلى تبيان الفوائد التي تجنيها منظمة الأعمال جراء تبنيها لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، و التي من شأنها أن تساعد على دعم ريادتها و تنافسيتها بشكل جيد و فعال و .

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يؤسس نظريا و تطبيقيا للربط التصوري للعلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و تدعيم ريادة و تنافسية منظمات الأعمال و ، يعالج موضوعا يلقي اهتماما كبيرا في الدراسات الإدارية الحديثة النابعة من التحديات التي تواجهها

منظمات الأعمال في هذا العصر و . لمعالجة هذا الموضوع فإن محتوى هذه الورقة البحثية يدور حول الكشف عن مقارنة المسؤولية الاجتماعية و ضفاء الرؤية الإسلامية على هذا المفهوم، كما يسلط الضوء على أهم عناصره من خلال تشريح مبادئه و بعباده و مجالاته و استراتيجياته، تثبيتها و تطبيقاً و محاولة استنباط أهم الفؤاد و تثبيتها تطبيقها من خلال التطرق إلى أهم الدراسات التي قام بها الباحثين و المنظمات المتخصصة في هذا المجال، بالإضافة إلى استقراء أهم النتائج التي توصلت لها منظمات الأعمال الرائدة في تطبيق هذا المفهوم .وتوصل الباحث إلى نتيجة أن المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال حقيقة نظرية و ميدانية، أثبتتها تنظير طويل استسقى أصوله من و اقع المعاملات و تواصل الحديث عنه على و تيرة متسارعة عبر أدبيات لا تزال ا العديد من تتعاضم و تمتد إلى مجالات كثيرة السياسية منها و الاقتصادية و القانونية و البيئية و الاجتماعية، و لى المستويات الكلية و بالأخص الجزئية المعبر عنها بمنظمات الأعمال.

وقد جاءت نقاط التشابه بين هذه الدراسة و دراستنا في محاولة التطرق في محاولة التطرق إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية و ضفاء الرؤية الإسلامية على هذا المفهوم ، أما ما يميز هذه الدراسة عن السابقة أنها اتخذت من الأساليب الإحصائية سبيلا لمعالجة الموضوع .

الدراسة الرابعة

دراسة (ضيافي نوال 2010) بعنوان : " المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات و الموارد البشرية " . تهدف هذه الدراسة ان المؤسسة امام الالتزام بمسؤوليتها الاجتماعية خاصة اتجاه مواردها البشرية باعتبارها من أهم مقومات النجاح و الارتقاء، إذ تمثل البحث الحالي إسهاما متواضعا يربط بين الأداء الاجتماعي للمؤسسة و العمال و منه .

تتبع أهمية هذه الدراسة كونها ذات إطارا شموليا لمعرفة مدى التزام المؤسسات بهذه المسؤولية و خاصة المؤسسات الوطنية ذات الطابع الخاص . كما تقوم بتأصيل المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية و توعية المؤسسات بأهمية تبنيها نظرا لمساهمتها في تطوير المجتمع و معالجة مشاكله و ، كذا عرض عدد من أبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال و أهمية الالتزام بها نظرا لمساهمتها في خلق مجتمع داخلي متماسك و ، بالاخص التعرف على و اقع تبني المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات الجزائرية الخاصة و مدى الالتزام بها.

الدراسة الخامسة

دراسة (راهب محمد زين العابدين 2013 ،) بعنوان: " أثر تطبيق إستراتيجية تمكين العاملين في تحسين أداء المؤسسة ". تكمن أهمية الدراسة في الحاجة الأكاديمية لمثل هذه المواضيع إلى الوقوف عند حقيقة تطبيق مثل هذه المواضيع في و اقع مؤسستنا الاقتصادية الجزائرية و النظر على مدى تأثيرها على الأداء في المدى البعيد .

وتهدف هذه الدراسة إلى ، توضيح أهم المفاهيم المتعلقة بإستراتيجية تمكين العاملين، توضيح كل المفاهيم المتعلقة بإستراتيجية تمكين الأداء، محاولة اختبار بيئة أعمال الشركة لاحتضان إستراتيجية التمكين و نجاحها بوصفها منهج جديد ، وقوف على واقع تطبيق إستراتيجية التمكين في المؤسسات الجزائرية، إيجاد العلاقة بين تطبيق إستراتيجية تمكين العاملين و أثر هذه العلاقة على قدرة الشركة في تطوير الأداء

مناقشة الدراسات السابقة

مناقشة الدراسات السابقة

و مجالات الاستفادة منها :بعد تفحص الدراسات السابقة في مجال ميدان البحث تم تسجيل الملاحظات الآتية • : النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسات السابقة أنها كلها اعتمدت في دراستها على الجانب الوصفي الإحصائي و ، أنها تناولت موضوع المسؤولية الاجتماعية و كل منها ربطته بمتغيرات مختلفة . و كان لهذه الدراسات أثرها الإيجابي على موضوع دراستي من الجانب النظري . ومن الدراسات السابقة نتوصل إلى أن هناك العديد من نقاط التشابه بينها حيث انصبت جل الدراسات عن مدى التأثير الإيجابي لل مسؤولية الاجتماعية في عدة جوانب كل حسب موضوع دراسته • . أما بالنسبة للاختلاف بينها للدراسة الأولى انصب بحثها في محاولة التطرق لمفهوم المسؤولية الاجتماعية و انتهاج المنهج الوصفي، بالإضافة إلى إدراج النظرة الإسلامية أما. الدراسة الثانية كان موضوع درسها هو مدى تأثيرها في الحد من ظاهرة الفقر و تحقيق التنمية في القطاع الخاص الجزائري .و الدراسة الثالثة تكلمت عن الفوائد المستفادة من جراء تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الريادة و التنافسية، و كذا معالجة الجانب الإداري الحديث و كذا الرؤية الإسلامية و توصلت إلى أن المسؤولية الاجتماعية حقيقة نظرية ميدانية.بينما الدراسة الرابعة فكان اهتمامها بمدى تأثير المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية و كيفية مساهمتها في تطوير المجتمع.و الدراسة الأخيرة تناولت تأثير المسؤولية الاجتماعية على المؤسسة الاقتصادية الجزائرية و مدى تأثيرها على أداءها في المدى البعيد . أما بحثي فقد تناول موضوع المسؤولية الاجتماعية و دورها في تحسين أداء المؤسسة لمحاولة

الوصول إلى إبراز مدى أهميتها كأداة تسعى المنظمة من ورائها إلى تقييم و تحسين أدائها.

الختمة

الخاتمة:

حاولنا بفضل هذه الدراسة وتوصلنا في الأخير، إلى أنه يوجد قيمة للمسؤولية الاجتماعية عند القائمين والمحيطين بأي مجال ولكن بتفاوت ، ويرجع هذا التفاوت إلى بعض نقاط الضعف كانت من بينها ضعف محفزات المسؤولية الاجتماعية حيث هناك غياب واضح لآليات واستراتيجيات المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة ، ضف إلى ذلك عدم نشر وسائل الإعلام والمساهمات التي تقوم في المسؤولية الاجتماعية إلى إعطاء انطباع داخل المجتمع بأن المؤسسة لا تقوم بدورها في هذا المجال. كذلك هناك أسباب ربما راجعة إلى الاعتقادات المتعلقة بالشخصية المتعلقة بالضمير

أن الشعور بالمسؤولية ثمرة لتصور الإنسان عن دوره في الحياة، والتعامل مع سنن الله في النفس والمجتمع، والتوازن بين المطالبة بالحقوق والقيام بالواجبات.. وكما طالعنا في صفحات البحث، فإن المسؤولية هي سر العمران، وعنوان النجاح والفلاح، والسمو والارتقاء، فلا تسمو أمة ويرتفع شأنها بإذن الله في حياتها إلا بعد الأخذ بالأسباب، وتحمل المسؤوليات الجسام؛ لأن الله قد سن قانوناً لم يستثن منه مؤمناً ولا كافراً، وهو أنه - سبحانه وتعالى - لا يضيع أجر من أحسن عملاً، وقد نكر - سبحانه وتعالى - العمل ليدل على كل عمل صالح فيه صلاح الأمة والمجتمع، ويا ليتته يكون على منهاج رب العالمين، الذي وضع هذا القانون في الأرض، والذي أخذ به - يا للحسرة - غير المسلم، فأقام به أمر حياته، وتخاذل عنه المسلم فتسول قوت يومه.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

01 الموسوعات والقواميس والمعاجم :

- 01** محمد حسن علاوى - موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط1، القاهرة، 1998
- 02** أحمد زكي بدوي ، محمد كامل مصطفى : ومعجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسة بيت الشباب ، ط1 ، الاسكندرية ، 1984 ، ص87
- 03** أحمد زكي بدوي وآخرون، المعجم العربي الميسر، دار الكتاب المصري، القاهرة.
- 04** سهيل إدريس : المنهل (قاموس فرنسي عربي) ، دار الأدب ، ط31 ، بيروت ، 2003 ، ص 895 .

- 05** هلال محمد عبد الغاني حسن : مهارات ادارة الاداء ، مركز تطوير الاداء ط2 القاهرة ، 1996 ، ص 11-12

02 - قائمة المذكرات:

- 01** جرجس ميشال، معجم مصطلحات التربية و التعليم ، دار النهضة العربية ، ط1 ، بيروت ، لبنان، 2005.
- 02** حسن حمود إبراهيم الدليمي ، قياس المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة في مرحلة ما بعد الحرب ، جامعة بغداد ، كلية الآداب رسالة ماجستير غير منشورة ، 1989م عادل عاشور : الأداء المالي للمؤسسة " قياس وتقييم " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بسكرة ، معهد الاقتصاد ، 2002 ، ص 05
- 03** درية أحمد ، العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية ووجهة الضبط لدى طلاب الثانوية العامة ، دراسة تربوية ، جامعة القاهرة ، المجلد الرابع ، الجزء (17) ، 1989م ، ص289
- 04** رولاندو رونوفر ونسوازبار و ، موسوعة علم النفس، مجلد1، عويدات للنشر والطباعة ، بيروت، 1997.

قائمة المصادر والمراجع

- 05** عبدالرحمن الوافي، قاموس علم النفس ، دار الرسالة ، الجزائر
- 06** علي بن مصلح المطرفي ، دور المعلم في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية ، رسالة دكتوراه ، جامعة أم القرى ، السعودية ، 2003
- 07** هاينز ماريون : ادارة الاداء دليل شامل للإشراف الفعال ، ترجمة مرسى محمود والصباغ زهير ، مطابع معهد الادارة العامة ، الرياض ، 1998 ، ص 276-277

3 - مجلات ومكتبات:

- 01** ابن منظور : لسان العرب ، دار صادر ، ط 1 ، بيروت ، 2001 ، ص 26 .
- 02** احمد ماهر : ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، ط 1 ، الاسكندرية ، 2005 ، ص 284¹
- 03** أشرف محمد شريت ، برنامج مقترح باستخدام الأنشطة التربوية لتنمية سلوك المسؤولية الاجتماعية لدى أطفال ما قبل المدرسة مجلة دراسات عربية في علم النفس ، العدد الثالث ، المجلد الثاني ، 2003م ، ص 100
- 04** جمال الدين محمد المرسى : ادارة الاستراتيجية للموارد البشرية ، الدار الجامعية ، ط 1 ، الابراهيمية ، 2006 ، ص 455¹
- 05** حسن إبراهيم بلوط : أدارة الموارد البشرية من إستراتيجيات ، دار النهضة العربية ، ط 2 ، بيروت ، 2002 ، ص 81
- 06** حسين حمادة : العلوم السلوكية حوار مع الفكر الإداري ، مكتبة عين شمس ، ب ط ، القاهرة ، 1988 ، ص 151 .¹
- 07** دة عبد الباري والصباغ زهير : ادارة القوى البشرية ، دار الندوة ، ب ط ، عمان ، 1986 ، ص 273¹
- 08** درويش عبد الكريم وتكلا ليلي : أصول الادارة العامة ، الكتبة الانجلوساكسونية ، ب ط ، القاهرة ، 1980 ، ص 280

قائمة المصادر والمراجع

- 09** راوية حسن : إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ، ط2 ، القاهرة ، 2003 ، ص 103 ، بتصرف
- 10** رشاد علي عبدا لعزير موسى ، سيكولوجية الفروق بين الجنسين ، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 1987م ، ص 357
- 11** رشيد زرواتي:تدريبات في منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، دار هومة، الجزائر -ط1-2002-ص91
- 12** سفيان كمال ، الشروط الداخلية لنجاح الجامعة في القيام بمسؤولياتها المجتمعية ، مؤتمر المسؤولية المجتمعية للجامعات الفلسطينية جامعة القدس المفتوحة ، نابلس ، 2011م ، ص 34
- 13** السلمي علي : السلوك الانساني في منظمات الاعمال ، دار الغريب للطباعة والنشر ، ط1، القاهرة ، 1995 ، ص 287¹
- 14** سليمان حنفي محمود : السلوك التنظيمي والاداء ، دار الجامعات المصرية ، ب ط ، الاسكندرية ، 1990 ، ص 188-189¹
- 15** سهيلة الفتلاوي ، الجودة في التعليم ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008م ، ص 195
- 16** سيد محمد جاد الرب : موضوعات وبحوث متقدمة ، مطبعة الغشري ، ب ط ، مصر ، 2005 ، ص 137¹
- 17** شاويش مصطفى : ادارة الموارد البشرية ، دار الشروق ، ط 1 ، عمان ، 2000 ، ص 101¹
- 18** صالح عبد العزيز: التربية وطرق التدريس، دار المعارض، ج3، مصر، بدون سنة.
- 19** عاشور أحمد : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعرفة الجامعية ، ب ط ، الإسكندرية ، 1982 ، ص65 .¹
- 20** عبد الباري إبراهيم درة : تكنولوجيا الأداء في المنظمات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط1

- 21** عبد الغفار حنفي : السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ط 1 ، الاسكندرية ، 2006 ، ص 366
- 22** عثمان حسن عثمان: المنهجية في كتابة البحوث والرسائل الجامعية، منشورات الشهاب باتنة، الجزائر 1998، ص 29
- 23** العجمي محمد حسنين: التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2007.2 لبيه أبو نوار وآخرون ، الحاجة إلى التطوير المهني إلى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات العربية ، مجلة التربية الجديدة ، عدد (51) ، 1990م ، ص 121
- 24** عمر الرشيد ، الجودة الشاملة في التعليم ، مجلة تربوية ثقافية جامعية ، جامعة الملك سعود ، 1995م ، ص 4
- 25** عمر محمد تومي الشبيلي : علم النفس الإداري ، الدر العربية للكتاب ، ب ط ، طرابلس ، 1998 ، ص 56
- 26** فاروق عبده فليه ومحمد عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط 1، عمان الاردن ، 2005 ص 272
- 27** فاطمة عوض صابر، مرفت على خفافة، أسس البحث العلمي، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط 1، مصر: 2002.
- 28** قلية فاروق: أستاذ الجامعة، الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، دار زهراء الشرق للنشر، القاهرة، 1997
- 29** محمد حسن علاوى ، اسامة كامل راتب – البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي – دار الفكر العربي - ط 2- القاهرة مصر 1999: ص 143
- 30** محمد عبد المسلم الصليبي : الجودة الشاملة وانماط القيادة التربوية ، دار الحامد للنشر ، ط 1 ، الاردن ، عمان ، 2008 ، ص 346¹ لدى عبد باقر ، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية

قائمة المصادر والمراجع

- الأساسية ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية الأساسية ، مجلة كلية التربية الأساسية ، العدد الثالث والسبعون ، 2012م ، ص 537
- 31** محمد عثمان نجاتي ، الحديث النبوي وعلم النفس ، دار الشروق ، بيروت ، 2002م ، ص 291
- 32** محمود زكي جابر ، وناصر علي مهدي ، دور الجامعات في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الأزهر وجامعة حلوان مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للجامعات الفلسطينية ، جامعة القدس المفتوحة ، 2011م
- 33** محمود مرسي ، زهير الصباغ : إدارة الأداء ، مطابع معهد الإدارة العامة ، ب ط ، الرياض ، 1989 ، ص 28 .¹
- 34** محي الدين مختار بعض تقنيات البحث وكتابة التقرير في المنهجية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1995 ، ص 47
- 35** مليحان معيض الثبتي ، الجامعات نشأتها ، مفهومها وظائفها ، مجلة التربية ، المجلد (14) ، العدد (54) ، 2000 م ، ص 16
- 36** وينفريد هربر ، المدخل السيكولوجية الشخصية ، ترجمة مصطفى عشوي ، دار المعارف الجامعية ، الجزائر ، 1995.

الملحق

ضع العلامة X في إطار الإجابة المناسبة

1البيانات الشخصية

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

السن : سنة

المستوى التعليمي :

المهنة :

مقياس المسؤولية الاجتماعية

لدى أعضاء هيئة التعليم الجامعيين

الرقم	الفقرات	تطبق دائما	تطبق في كثير الأحيان	تطبق قليلا	لا تطبق
01	أسعى للتضامن مع أفراد منطقة سكني				
02	أحافظ على سمعت قسمي في الكلية				
03	أحاول أن أكون صادقا مع نفسي				
04	لدي استعداد أن أقدم اقتراحات لحل مشاكل وطني				
05	اعمل على توعية أفراد أسرتي				
06	اشعر بمسؤوليتي الأخلاقية تجاه زملائي الأساتذة				

				أنا مستعد لتحمل أي واجب لخدمة الوطن	07
				أعامل جيرانني معاملة حسنة	08
				اعتقد إن تنمية المجتمع مسؤولية الجميع أتنازل عن بعض حقوقي في سبيل سعادة أسرتي	09
				أسعى للحفاظ على تماسك العلاقات بين أفراد أسرتي	10

مقياس الأداء الوظيفي

لدى أعضاء الهيئة التعليم الجامعيين

1 : المجال الأكاديمي

يتمثل في الدور التربوي والمهني الذي يقوم به التدريسيين لأداء مهماته

الرقم	الفقرات	تنطبق تماما	تنطبق كثيرا	تنطبق قليلا	لا تنطبق
01	يحرص على تنفيذ الواجبات العلمية التي يكلف بها				
02	يوظف التكنولوجيا الحديثة داخل قاعة المحاضرة عند الضرورة				
03	يحرص على تنوع طرائق التدريس لجذ انتباه الطلبة				
04	يحرص على مسايرة الأنشطة والقوانين الجامعية				
05	يعمل على جعل الطالب هو المحور داخل قاعة الدرس				
06	يستعمل السبورة لتوضيح مفاهيم المحاضرة				
07	يعتمد في تدريسه على عناصر الإثارة				

				والتشويق	
				لديه قابلية على التطور العلمي	08
				زيادة المحاضرات عن النصاب القانوني لا تؤثر على عطاءه العلمي	09
				يستعمل الوسائل الإيضاحية	10
				لديه رغبة في التدريس حتى بعد ساعات الدوام	11

2 : المجال الإنساني والاجتماعي

يتمثل في قدرة التعليم على إشاعة الألفة والمحبة والمودة بينه وبين الطلبة والتي يجب أن تسود المناخ التربوي داخل قاعة المحاضرة.

الرقم	الفقرات	تنطبق تماما	تنطبق كثيرا	تنطبق قليلا	لا تنطبق
01	يبدو عليه أن عمله مع الطلبة يمنحه السعادة				
02	يحدد أوقات منظمة لمقابلة طلبته وحل مشاكلهم				
03	يشعر أن تأخره عن المحاضرة يضر بطلبته				
04	يشجع طلبته على التفاعل فيما بينهم				
05	يشعر بارتياح عند مساعدة طلبته				
06	يبتعد عن المواقف التي تؤدي إلى هدر الوقت				
07	يحسن التعامل مع طلبته				
08	يوزع اهتمامه على الطلبة كافة				
09	علاقاته مع الطلبة قائمة على الود والمحبة				
10	ينمي الاتجاهات الايجابية عند الطلبة				

3: مجال التقويم

يتمثل بإلمام التدريسي ومعرفته لأسالي التقويم التي يمكن من خلالها تقويم طلابه بما خطط له، وبالنتيجة تقويم مدى نجاحه في عمله .

الرقم	الفقرات	تنطبق تماما	تنطبق كثيرا	تنطبق قليلا	لا تنطبق
01	يهتم بأعداد خطة قبل دخوله قاعة المحاضرة				
02	يناقش ويحلل الأسئلة التي يطرحها للطلبة أثناء المحاضرة				
03	يجري اختبارات قصيرة خلال المحاضرة				
04	يستعمل خطط حديثة عند وضع الأسئلة الامتحانية				
05	يستعمل سجلات منظمة لتقويم نشاطات طلبته				
06	يعتمد على الامتحانات التحريرية في تقويم طلبته				
07	يشعر بارتياح عندما يقومه طلابه				
08	يعتمد أسلو الأسئلة المقالية				
09	يستعمل أسالي تقويم متنوعة				

4 : المجال الشخصي

يتمثل في الصفات والخصائص التي يتسم بها من يمارس مهنة التدريس الجامعي والتي تؤهله لأداء مهماته التدريسية

الرقم	الفقرات	تنطبق تماما	تنطبق كثيرا	تنطبق قليلا	لا تنطبق
01	يلتزم بالدوام الرسمي				
02	يتعامل بحكمة مع المواقف السلبية داخل قاعة المحاضرة				
03	يتحمس للمقترحات التي تقيد الطلبة				
04	يتقبل النقد بصدر رح				
05	يستجيب للأفكار البناءة				
06	يضبط انفعالاته داخل قاعة المحاضرة				
07	يتمتع بقدرة عالية على تحمل المسؤولية				
08	يتمتع بمظهر خارجي لائق				
09	يتمتع بقدرة صوتية واضحة				
10	يتمتع بقدرة على مواجهة الصعوبات داخل قاعة المحاضرة				
11	لديه القدرة على تطوير عمله والإبداع فيه				

5 : المجال العلمي

يتمثل في اطلاع التعليم على الجديد من المعارف والمعلومات التي تخص مهنته ، والوقوف على مستجدات المعرفة التي تخدمه في مجال عمله .

الرقم	الفقرات	تنطبق تماما	تنطبق كثيرا	تنطبق قليلا	لا تنطبق
01	يملك الخبرة والمعرفة التي تتطلبها مهنة التدريس الجامعي				
02	يسعى إلى طرح الأفكار والمقترحات التي تزيد من كفاءة التعليم				
03	يتابع أحداث الساعة والبرامج التثقيفية التي تفيد تخصصه				
04	يساهم في المؤتمرات والندوات العلمية داخل الجامعة وخارجها				
05	ينجز عددا من البحوث				
06	لديه عدد من الكتب المؤلفة				
07	يواكب التطور العلمي في حقل اختصاصه				
08	يسهم في الحلقات النقاشية والمحاضرات				
09	يسهم في تقويم الاطاريا والرسائل				
10	ينتقن المادة العلمية موضوع الاختصاص				