

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
قسم علم النفس وعلوم التربية



الموضوع

الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للاستاذ الجامعي
من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث تخصص علم النفس العمل والتنظيم

إعداد الطالبة:

حيواني كريمة

إشراف:

أ.د. ترزولت عمروني حورية

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة	الصفة
أ.د. محجز ياسين	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
أ.د. ترزولت عمروني حورية	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا و مقرا
د. ربيعة جعفرور	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا
د. رمضان عمومن	أستاذ محاضر أ	جامعة الأغواط	مناقشا
د حمزة معمرى	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا
أ.د. بن زروال فتيحة	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي	مدعوا

العام الدراسي: 2018 - 2019

Abstract:

This research aimed at determining the social and relational competences of a university teacher and identifying the most significant ones for him/her.

The research questions were as follows:

- What are the most significant social and relational competencies of a university teacher according to Flishman's questionnaire of job analysis (FJAS-2)?
- Do the social and relational competences of university teacher differ according to gender depending on the application of Flishman's questionnaire of job analysis (FJAS-2)?
- Do the social and relational competences of university teacher differ according to academic degree depending on the application of Flishman's questionnaire of job analysis (FJAS-2)?
- Do the social and relational competences of university teacher differ according to the scientific discipline depending on the application of Flishman's questionnaire of job analysis (FJAS-2)?
- Do the social and relational competences of university teacher differ according to years of professional experience depending on the application of Flishman's questionnaire of job analysis (FJAS-2)?

Thirty (30) professors from Larbi Ben Mhidi and Kasdi Merbah universities were chosen to represent the sample of this study. Those teachers have an experience of at least 10 years. Fleishman's survey of the social and relational competences (Fleishman Job Analysis Survey (F-JAS2)) was adopted in collecting data. This research proved the presence of high indicators of internal coherence between the efficiencies and the total degree. The Arabized survey has a high reliability, also it received high persistence because the split-half coefficient is (0.953) and Cronbach's alpha is (0.984). This study resulted in the following: the order of the social and relational competences differs according to gender, the academic degrees, the discipline and the professional experience. Besides, the general social feature of a university teacher was formed from 20 social and relational competences according to Fleishman's survey.

Thus, this study presented a set of recommendations derived from the reality and nature of such research in society.

Key words: Social, interpersonal competences, job analysis, Fleishman's survey (F-JAS2).

الملخص:

هدف هذا البحث إلى تحديد الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي، ومعرفة أكثر الكفاءات الاجتماعية أهمية لدى الأستاذ الجامعي. وكانت تساؤلات البحث كالآتي:

- ما هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2)؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير الجنس؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير الرتبة العلمية؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير التخصص العلمي؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟

تم هذا البحث على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة العربي بن مهيدي و قاصدي مباح، قوامها (30) أستاذ(ة)، ممن لديهم خبر تساوي أو تفوق 10 سنوات. وتم الاعتماد في جمع معطيات البحث على استبيان الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية ليفليشمان (FJAS-2). حيث اثبتت الدراسة على وجود دلالات اتساق داخلي مرتفعة ودالة بين الكفاءات والدرجة الكلي، كما يتمتع الاستبيان المعرب بدرجات صدق تمييزي عال، حظي الاستبيان المعرب أيضاً بثبات مرتفع، فمن معامل الثبات بالتجزئة النصفية (0.953)، وتراوح معامل ألفا كرونباخ بين (0.984)، وكشفت الدراسة عن النتائج التالية:

أن ترتيب الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية يختلف حسب الجنس، و الرتبة العلمية، الاختصاص و الخبرة المهنية، أما بخصوص الملح الاجتماعي العام للأستاذ الجامعي فقد تكون من 20 كفاءة اجتماعية وعلاقاتية حسب استبيان فليشمان.

وفي ضوء كل ما سبق خلص البحث إلى تقديم جملة من التوصيات المستقاة من واقع وطبيعة هذه البحوث في المجتمع.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات الاجتماعية، العلاقاتية، تحليل العمل، استبيان فليشمان (F-JAS2).

شكر و عرفان

الحمد لله رب العالمين و الصلاة و السلام على سيدنا محمد وعلية الصلاة
و ازكى التسليم، أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الدكتورة المشرفة
على هذه الأطروحة: **ترزوليت عمروني حورية** على ما بذلته من جهد،
و عمل جاد لإخراج هذه الأطروحة إلى النور، نور العلم و المعرفة و الله
يشهد على ذلك.

و الشكر موصولاً لأساتذتي الأجلاء و زملائي الأعزاء بجامعة ورقلة،
إلى كل الأساتذة المحكمين للأداة، إلى الأساتذة أفراد العينة، على
التزامهم بالحضور و المشاركة في هذا العمل.
إلى كل الأساتذة الذين وافقوا على تصحيح الأطروحة و مناقشتها.
أتقدم لكل هؤلاء بجزيل الشكر و عظيم الامتنان، وادعوا الله العلي
القدير أن يجزيهم خير الجزاء، وأن يجعل ما قدموه في موازين
حسناتهم.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

إهداء

- إلى أبي الغالي..... المربي الفاضل صاحب القلب الكبير.....
- إلى أمي الغالية صاحبة القلب الحنون والدعوة الخالصة.....
- اللذان كانا عوناً لي في دراستي بالدعاء والنصيحة.....
- إلى إخواني وأختي.....
- إلى جميع الزملاء والأحباب وأخص بالذكر صديقتي دربي "نصراوي صباح" و "بوحنة حورية"

حيواني كريمة

فهرس المحتوى

الصفحة	محتوى
01	فهرس المحتويات
05	فهرس الجداول
06	فهرس الأشكال و المخططات
08	مقدمة
الفصل التمهيدي	
14	1. إشكالية البحث
19	2. تساؤلات البحث
19	3. أهداف البحث
20	4. أهمية البحث
21	5. حدود البحث
21	6. التعاريف الإجرائية لأهم مفاهيم البحث
الفصل الأول: الكفاءات الاجتماعية و العلائقية	
24	التمهيد
24	1. تعريف الكفاءة
29	2. عناصر الكفاءة
29	3. الكفاءات المهنية
30	4. الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
30	1.4. التطور التاريخي لمفهوم الكفاءة الاجتماعية و العلائقية
32	2.4. مفهوم الكفاءة الاجتماعية و العلائقية
33	3.4. علاقة الكفاءات الاجتماعية و العلائقية ببعض المفاهيم الأخرى
35	4.4. خصائص الكفاءات الاجتماعية و العلائقية و أهميتها
36	5.4. مكونات الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
39	6.4. أبعاد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
41	7.4. صور الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
43	8.4. النظريات المفسرة للكفاءات الاجتماعية

46	9.4. مظاهر تدني الكفاءة الاجتماعية و العلائقية
47	10.4. أساليب اكتساب وتنمية الكفاءات الإجتماعية و العلائقية
48	خلاصة الفصل
فصل الثاني الأستاذ الجامعي	
50	التمهيد
50	1. تعريف الأستاذ الجامعي
51	2. مهام الأستاذ الجامعي
52	1.2. التدريس
54	2.2. البحث العلمي
54	3.2. خدمة المجتمع
55	4.2. الوظيفة الإدارية
56	5.2. وظيفة التنشيط
56	6.2. وظيفة الإعلام والتوجيه
57	7.2. التقويم
58	3. الخصائص و الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي
58	1.3. السمات الشخصية
59	2.3. الكفاءات المهنية و الأكاديمية
61	3.3. الكفاءات الإدارية والبحثية
62	4.3. الكفاءات التعليمية
63	5.3. كفاءة التوجيه والإرشاد
63	6.3. كفاءة التقويم
63	7.3. الكفاءات الإجتماعية، الكفاءات الاتصالية وكفاءة العلاقات الإنسانية
64	8.3. كفاءة توظيف العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي
66	4. مشكلات الأستاذ الجامعي
66	1.4. المشكلات التدريسية
66	2.4. المشكلات التربوية
67	3.4. هجرة الكفاءات العلمية
67	4.4. مشكلة التعريب

68	5.الأستاذ الجامعي في التشريع الجزائري
68	1.1.الأستاذ الجامعي وتصنيفه في القانون الجزائري
69	2.2.القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث
76	خلاصة الفصل
الفصل الثالث تحليل العمل	
78	التمهيد
78	1. مدخل مفاهيمي
79	2. تاريخ ظهور المصطلح تحليل العمل
80	3. تعريف تحليل العمل
84	4. أهمية وأهداف تحليل العمل
84	5. تحليل العمل كميدان من إدارة الموارد البشرية
85	6. معادلة تحليل العمل
86	7. استخدامات تحليل العمل
90	8. الشروط الواجب مراعاتها لضمان سلامة تحليل العمل
91	9. عناصر تحليل العمل
92	10. خطوات تحليل العمل
110	11. الصعوبات التي تواجه عملية تحليل العمل
111	12. نقائص عملية التحليل العمل
111	13. العوامل التي تساعد في إنجاح عملية تحليل العمل
114	خلاصة الفصل
الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للبحث	
117	التمهيد
117	1. المنهج المتبع في البحث
118	2. ميدان البحث
118	3. مجتمع البحث
120	4. عينة البحث
120	5. أدوات البحث

125	6. إجراء الدراسة الاستطلاعية
129	7. الحصول على الاستبيان
131	8. التحقق من الخصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل.
140	9. إجراء البحث الأساسي
143	10. أساليب التحليل الإحصائي
الفصل الخامس عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث	
145	التمهيد
145	1. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول.
174	2. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني.
180	3. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث.
187	4. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع.
197	5. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس.
206	6. خلاصة ومقترحات البحث
210	قائمة المراجع
226	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	تصنيف الرتب التابعة للأسلاك الأساتذة الباحثين.	71
02	نموذج لقائمة تحليل المركز	101
03	أبعاد التحليل الوظيفي النشاطي	102
04	توزيع أفراد المجتمع وفق الجنس	118
05	توزيع أفراد المجتمع وفق الرتبة العلمية	119
06	توزيع أفراد المجتمع وفق الاختصاص	119
07	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق الجنس	127
08	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق الرتبة العلمية	127
09	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق الاختصاص	128
10	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق سنوات الخبرة	128

130	يوضح نتائج اختبار التوزيع الاعتدالي	11
133	معاملات الارتباط بين الكفاءات و الدرجة الكلية للاستبيان في النسختين العربية و الفرنسية	12
134	مقارنة بين متوسطات والانحرافات المعيارية للنسختين	13
135	يوضح الصدق التمييزي للاستبيان	14
136	يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل كفاءة و الدرجة الكلية	15
140	معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية.	16
141	توزيع افراد العينة وفق الجنس	17
141	توزيع افراد العينة وفق الرتبة العلمية	18
141	توزيع افراد العينة وفق الاختصاص	19
142	توزيع افراد العينة وفق سنوات الخبرة	20
146	استجابة الأساتذة على استبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)	21
175	ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير الجنس	22
179	نتائج اختبارات للفروق بين المتوسط تبعاً للجنس	23
181	ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير الرتبة العلمية	24
186	نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير الرتبة العلمية	25
189	ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير التخصص العلمي	26
196	نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير التخصص العلمي	27
198	ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير سنوات الخبرة	28
203	نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة	29

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
26	بعض التعاريف المسندة لمصطلح الكفاءات	01
65	أهم كفاءات الأستاذ الجامعي	02
79	العلاقة بين مكونات العمل	03
83	محتويات تحليل العمل	04
85	محاور المزج الاجتماعي	05
90	مجالات استخدام نتائج تحليل العمل	06
92	العناصر الأساسية لمضمون تحليل العمل	07
110	خطوات تحليل العمل	08

فهرس الملاحق

الصفحة	مخنوان الملحق	الرقم
227	قائمة المحكمين للنسخة الأصلية و المعربة	01
228	التحكيم بين النسختين الأصلية و المعربة	02
242	قائمة المحكمين للنسخة الأصلية و المترجمة إلى اللغة الفرنسية	03
243	التحكيم بين النسختين الأصلية و المترجمة إلى اللغة الفرنسية	04
256	عينة التطبيق الأولى للنسخة المعربة	05
257	النسخة النهائية لاستبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)	06
283	النسخة الأصلية لاستبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)	07

مقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والتحولت العالمية التي تحيط بمجتمع الحالي، يولى للتعليم الجامعي أهمية كبرى علي صعيد تقدمها، ونموها، والحفاظ على استقرارها، ويعتبر أحد أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها مختلف دول العالم في تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها، و الوصول من خلالها إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم، وذلك من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة و الدعائم.

في هذا الاطار، يلعب التعليم الجامعي دور حاسم في إعداد أفراد أكفاء يساهمون في دعم التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، وفي دفع عجلة التقدم نحو الرقي والازدهار لجميع نواحي الحياة الاجتماعية على اعتبار أن المنظومة التعليمية الجامعية نسق فرعي من النسق المجتمعي.

ولقد أشار بواب رضوان (2014) أن الاهتمام بموضوع التعليم الجامعي خاصة في البلدان العربية زاد بعد انخفاض مستوى هذا التعليم بها، وهذا بعد أن أشارت معظم التقارير والتوصيات من مختلف المؤتمرات والمنتديات على ضرورة تطوير التعليم الجامعي وجعله مشروعا استثماريا وطنيا من خلال التمويل الكافي والتركيز على نوعية المدخلات والمخرجات وكل الفاعلين في هذه المنظومة.

وعليه فقد أصبح التعليم الجامعي غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه دون الاعتماد على أعضاء الهيئة التدريسية، لذا بات الاهتمام كبيرا بتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم لأنهم الأساس في منظومة التعليم والتكوين، فالأساتذ الجامعي يوجد في صلب الرهانات والوظائف التي تعمل الجامعة على تحقيقها على اعتبار العلاقة المباشرة واليومية بالطلبة، و إن تجديد هذه المؤسسة والارتقاء بمردودها وبلوغ أهدافها مرهون بجودة عمل الأساتذة والتزامهم، وبالتكوين الرفيع والمستمر والمستديم والذي يسهم في امتلاك العديد من الكفاءات والمقومات الكفيلة بالرفع من جودة العملية التدريسية. وإن نجاح عملية التعليم والتعلم في الجامعة متوقف على مدى توفر أعضاء هيئتها التدريسية على الكفاءات والمهارات والقدرات اللازمة لمهنة التدريس الجامعي(ص:2).

وحسب خويلدي و شنيبي (2017) فإن الكثير من اتجاهات التنظير المهمة بموضوع التعليم في المؤسسة الجامعية أقرت بضرورة تطوير كفاءات ومهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي لأنهم هم المسؤولون المباشرون عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي بالنظر إلى الأدوار والمسؤوليات الملقاة

على عانتهم اتجاه التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة إضافة إلى أن مستوى التعليم العالي ونوعيته ونجاح المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها مرهون بنوعية أعضاء هيئة التدريس، باعتبارهم قادة التعليم، ولهم وظائف متعددة الجوانب في نقل المعارف والتكنولوجيا إلى بلدانهم وشعوبهم ليلتحقوا بالتقدم المعرفي والعلمي السريع (ص:49).

و بما أن الأستاذ الجامعي هو العضو الفعال والأساسي لتنفيذ كل تلك الوظائف، أصبح دوره لا يقتصر على مجرد القدرة على نقل المعلومات بصورة صحيحة للطلبة فحسب، بل تعادها إلى إعداد الطالب لاكتساب المعلومات بنفسه، ومساعدته على فهمها وتحليلها، بل ونقدها و تطويرها ثم الاستفادة منها عمليا، نظرا لأهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية بالجامعة، ولكي يتمكن من القيام بدوره التربوي والتعليمي بشكل فعال، لابد من امتلاكه لمجموعة من الكفاءات التدريسية مثل الكفاءات التعليمية، والكفاءات التكنولوجية، والكفاءات التقويمية، والكفاءات الانسانية و الاجتماعية و العلائقية، والتي ستتعرض إيجابا على مستوى أدائه، فتؤثر بالتالي على نواتج العملية التعليمية والتربوية. ولقد أصبحت الحاجة ملحة لتحديد معيار لتلك الكفاءات خاصة الاجتماعية و العلائقية منها، فتوفر هذه الأخيرة تمكنه من القيام بدوره وتحقيق أهداف العملية التعليمية، كما أن الاتصال و التفاعل و العلاقات الانسانية مع الطلبة له دور حيوي في زرع الثقة في نفوس المتعلمين، وزيادة دافعيتهم للعمل و التعاون البناء، ورفع الروح المعنوية في بيئة العمل بين المجموعة، و اشباع احتياجاتهم النفسية و الاجتماعية. تمكنه من مجابهة الحياة و الاستمرار و التكيف معها.

فالأستاذ الذي يعاني من ضعف في الكفاءة الاجتماعية و العلائقية يؤثر سلبا على ميول طلابه الدراسية، و بالتالي على دوره ووظائفه بصورة خاصة، والعملية التعليمية بصورة عامة. ونظرا لما لهذه الكفاءات من أهمية، بات من الواجب علينا إجراء المزيد من الدراسات حولها وكيفية تنميتها وتطويرها في المحيط التعليمي.

وعلى هذا الأساس جاء البحث الحالي لتحديد أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية الضرورية للأستاذ الجامعي خلال ممارسته لوظيفته البيداغوجية و لأدائه الجامعي بالاعتماد على تقديرات الأساتذة أنفسهم لأنهم أدرى بأهمية كل كفاءة في ممارستهم، وهذا من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفليشمان نسخة (F-JAS-2) في ظل التغيرات السريعة والتحولت العالمية التي تحيط بمجتمع الحالي، يولى للتعليم الجامعي أهمية كبرى على صعيد تقدمها، ونموها، والحفاظ على استقرارها، ويعتبر أحد أهم الركائز

الأساسية التي تعتمد عليها مختلف دول العالم في تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها، و الوصول من خلالها إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم، وذلك من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة و الدعائم.

في هذا الاطار، يلعب التعليم الجامعي الذي يعتبر من أهم أدوات تحليل العمل انتشارا لتحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لما تكتسبه هذه الكفاءات من أهمية في الوقت الحالي، وقد تم تنظيم الإطار النظري للبحث الحالي، وإجراءاتها المنهجية والنتائج التي خلصت إليها من خلال خمسة فصول هي:

الجانب النظري: وفيه تم التطرق إلى:

الفصل التمهيدي:

تم فيه تحديد الإشكالية، أهداف وأهمية وحدود البحث، كذلك تحديد التعاريف الإجرائية لمصطلحات البحث.

الفصل الأول:

تم الطرق في هذا الفصل إلى الخلفية النظرية للكفاءات الاجتماعية و العلائقية انطلاقا من تعريفها، عناصرها، الكفاءات المهنية، المفاهيم المتداخلة مع مفهوم الكفاءة، وكذلك نبذة تاريخية على ظهور مفهوم الكفاءة الاجتماعية، علاقة الكفاءات الاجتماعية و العلائقية ببعض المفاهيم الأخرى، خصائصها، أهميتها، مكوناتها، مروراً بصورها، ثم الاتجاهات النظرية التي تناولت الكفاءات الاجتماعية، فمظاهر تدنيها وصولاً إلى أساليب اكتساب و تنميتها.

الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل المتعلق بالأستاذ الجامعي تعريفه، مهامه، خصائصه ومميزاته، مشكلاته، و أخيرا الأستاذ الجامعي في التشريع الجزائري .

الفصل الثالث:

تم التطرق فيه إلى تحليل العمل حيث استهل بمدخل مفاهيمي، تعريفه، تحليل العمل كميدان

من إدارة الموارد البشرية، معادلة تحليل العمل، استخداماته، الشروط الواجب مراعاتها لضمان سلامته، عناصر و خطوات تحليل العمل، وصولاً إلى الصعوبات التي تواجه هذه العملية، بالإضافة إلى نقائصها، وأخيراً العوامل التي تساعد في إنجاز هذه العملية.

الفصل الرابع:

يرتبط هذا الفصل بالجانب التطبيقي بحيث تم التطرق فيه إلى الحدود الزمانية والمكانية و البشرية للبحث، كيفية تشكيل العينة، المنهج المستخدم في البحث، وتحديد أدواته، وصولاً للطرق الإحصائية المستخدمة في البحث، ترجمة استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) إلى اللغة العربية، تكييف النسخة المعربة من استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) .

الفصل الخامس:

عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها وتحليلها في ضوء أهداف البحث، ثم مناقشة و تفسير نتائج البحث بالاستناد إلى الدراسات السابقة، وفي الأخير قدمنا خلاصة البحث ومقترحات تضمنت بعض المحاور لدراسات مستقبلية في هذا الإطار، وقائمة للمراجع العربية منها و الأجنبية، ثم ملاحق البحث.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي

1. إشكالية البحث

2. تساؤلات البحث

3. أهداف البحث

4. أهمية البحث

5. حدود البحث

6. التعاريف الإجرائية لأهم مفاهيم البحث

يعد التعليم العالي بمختلف أنماطه أحد الوسائل الرئيسية التي تعول عليها المجتمعات لمواجهة المتغيرات والمستجدات المستمرة في مختلف مجالات الحياة، وذلك من خلال ممارسته لمجموعة من الوظائف التي يقدمها في شكل برامج أكاديمية متخصصة متنوعة، وكذلك أنشطة تدريسية، وأبحاث علمية متنوعة بتنوع التخصصات، هذا ما جعل من الجامعة (بمفهومها المعاصر) مقياساً لتقدم مجتمع من المجتمعات، بصفتها مراكز أكاديمية منتجة، ناقلة ومحدثة للمعرفة، إضافة إلى كونها حاضنة للتقنية (السيبيي خالد، 2006، ص:4). وأحد أهم أسس التنمية البشرية، نظراً لسعيها إلى إعداد كفاءات متخصصة ذات جودة في مختلف التخصصات العلمية مهنية كانت أو أكاديمية.

وللقيام بهذه المهام الأساسية والمتغيرة للجامعة لا بد من توافر الموارد البشرية القادرة على تفعيل هذه الأدوار وتحقيق ما هو منتظر من الجامعة كمؤسسة اجتماعية، ونجد الأستاذ الجامعي على رأس هذه الموارد البشرية بل وأهمها كونه العنصر الفاعل والمؤثر في تجسيد أهداف الجامعة، كما أنه حجر الزاوية في أي إصلاح فمهما تطورت المناهج التعليمية فإنها تبقى محدودة التأثير إذا لم يوجد أستاذ كفء في تطبيقها وتوصيل المعلومات التي تحتويها إلى الطلبة.

فكلما كان الأستاذ الجامعي يلعب دوراً رائداً في التحكم بمخرجات التعليم العالي، وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر، من خلال تقديم برامج تدريسية تتميز بالجودة و المواكبة بالاعتماد على طرق تدريسية معاصرة باستخدام تكنولوجيا المعلومات المتطورة، كلما حرص على تخريج طلبة ذوي كفاءات ومهارات وقدرات عالية لديهم القدرة على الاندماج في سوق العمل بسلاسة ودون أي ضغوط نفسية ومهنية تؤثر على إنتاجهم.

فمن خلال ما يعرف بخصوصية الجامعات، وسعيها لتصدر أولى المراتب العالمية، و ربط مساراتها الأكاديمية المختلفة بسوق العمل و التجديد في عروض التكوين بما يلاءم ومستجدات سوق العمل، فإن الجامعات أصبحت تسعى إلى استقطاب أهم الأدمغة العلمية، وتوفير كل ما يسهل عليها عملية التكوين و التدريب الأكاديمي، حيث أصبحت تقاس قوة الجامعات بقوة أساتذتها التي تنتمي إليها كميًا و كيفيًا، فوظيفة التدريس تعنى بإعداد الطالب الجامعي و اكسابه مهارات وقدرات تمكنه من مواجهة تحديات المستقبل بمختلف تطوراته و تغيراته العلمية و التقنية و التنظيمية وحتى الثقافية. (القرني علي، 2007، ص:1).

فبناء على مدى تأهيل الأستاذ الجامعي و امتلاكه لقدرات علمية و مهنية في أداءه للوظائف الأساسية في الجامعة تحظى هذه الأخيرة بالمكانة و الصيت الأكاديمي.

وقد أجمع المختصون في التعليم على أن نجاح الأستاذ الجامعي في أدائه يرجع إلى أمرين أساسيين هما: أولاً مؤهلاته، وتمكنه من تخصصه العلمي. وثانياً اطلاعه ومتابعته للنظريات التربوية، والممارسات المرتبطة بعمليات التعلم و التعليم، مع المهارة في استخدام التقنيات التعليمية. (السبيعي خالد، 2006، ص:7).

ولكي يقوم الأستاذ بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفاءات التعليمية. ذلك أن وظيفة الأستاذ لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية. لأنها عملية معاشية يومية، متفاعلة وديناميكية، بين الأستاذ وطلابه، بهدف نشر روح البحث والتمحيص، وغرس أساليب العلم، والحرص على تقمص أخلاقيات العلم والعلماء، وتأصيل القيم والمبادئ التي تحكم العمل في مؤسسات التعليم العالي. فالأستاذ الجامعي الكفاء له سمات شخصية، وكفاءات تدريسية ومهنية، وله اهتمامات اجتماعية وثقافية معلنة، تعكس في الأساس ملمحا اجتماعيا و أكاديميا منسجما.

وقد أكدت الدراسات الحالية حسب دندش و عبد الحفيظ (2002) بأن نجاح الأستاذ لا يمكن أن يقوم على طرق التدريس وأساليبه، والعبرة ليست باستعمال أسلوب حديث أو قديم، وإنما العبرة بالتأثيرات التي يستطيع الأستاذ أن يتركها في نفس الطالب(ص:91).

و لكي يستطيع الأستاذ تحقيق ذلك يجب أن يتوفر على مجموعة من الكفاءات و التي تعرف بالكفاءات الاجتماعية و العلائقية ، (Social And Interpersonal Competences) هذه الأخيرة التي يعتبرها فابرو آخرون،(Faber, et al) (1999) من العوامل المهمة في تحديد طبيعة التفاعلات اليومية للأستاذ مع المحيطين به في مجالاته الحياتية و المهنية المختلفة، والتي تعد في حالة وجودها من عوامل تقدير الذات والتوافق النفسي على المستويين الشخصي والاجتماعي، و من ذلك قدرة الأستاذ على إيجاد مكان مناسب في المواقف الاجتماعية، وتحديد السمات الشخصية والحالات الانفعالية للأخريين بنجاح، وانتقاء الوسائل المناسبة لمعاملتهم وتحقيق هذه الوسائل أثناء التفاعل، (P : 436).

لذا تعد الكفاءات الاجتماعية عاملا مهما لكافة الشرائح ولكلا الجنسين في المجتمع لاسيما في قطاع التعليم، لأن الأستاذ هو القدوة والنموذج الذي يقتدي به التلاميذ، وقد حدد كاشمان، (Cashman)، (1999) طبيعة العلاقات الاجتماعية بين المدرسين والطلاب وتأثيرها على إنجازهم، وتوصل إلى أن طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الطلاب والمدرسين هي من أفضل الأدوار التي يمارسها كل من المدرس والطالب، واتفقا أن من أهم الخبرات التي تمنحها هذه العلاقة هي إعطائهم فرص للمشاركة، ومنحهم درجة من الاستقلالية والاعتماد على الذات، و مدة أطول لتبادل العلاقات. ويضيف ياسين و علي، (1999)، أن للأستاذ أدوارا تأثيرية تفوق تأثير الوالدين، فأحيانا ينظر للأستاذ وكأنه الأب البديل (ص:22).

إن تفاعل الأستاذ مع طلابه يحدث كثيرا من النشاط لديهم من خلال إقبالهم على المادة الدراسية برغبة كبيرة والتي تظهر نتائجه في تحصيلهم الدراسي.

فقد أكدت النتائج التي توصل إليها كل من رايموند ويونغ، (Raymond&Young)، (2010)، و ديكر وآخر (Decker et all)، (2007)، و ثيجس و فيركيوتن، (Thijs & Verkuyten)، (2009)، و ريبف، (Reeve.J)، (2006) أن الأستاذ يؤثر في الطلبة، ومن بين وسائل التأثير التعاطف والإصغاء الذي يولد تغيير في الطلاب الذين يدرسه. كما نذكر أن الإصغاء مهارة أساسية من مهارات الاتصال والتي من خلالها يشجع الأستاذ طلبته على المشاركة بفاعلية، وبالتالي تصل إليه رسائل مفادها أنه جدير بالرعاية، وهذا يولد لديه النظرة الايجابية نحو المادة التي يدرسها، مما يساعده على استثمار طاقاته وقدراته. و من جهة أخرى يرى وولفولك، (Woolfolk)، (1998) أن الأساتذة الذين يتصفون بالدفء والود في تعاملهم مع الطالب يحظون بحب الطلاب واحترامهم، وينعكس ذلك على حبهم للدراسة بوجه عام (P:62)

ويضيف في هذه النقطة مايرز وبياناتا، (Myers& Piante)، (2008)، و محمد المغازي، (2004) على أن العلاقة بين التلاميذ وأساتذتهم ذات أهمية كبرى، باعتبارها عاملا هاما في التطور الأكاديمي والانفعالي والاجتماعي للتلاميذ، حيث تولد هذه العلاقة الشعور بالأمن عندهم، مما يدفعهم للعمل باستقلالية لأنهم يدركون أن الأساتذة سيقدمون لهم الدعم والرعاية عند مواجهة الصعوبات والعوائق كما أن الأساتذة مرتفعوا الكفاءة الاجتماعية أكثر مواجهة للمواقف الاجتماعية وأكثر انفتاحا على الآخرين وأكثر تصرفا في المواقف الاجتماعية الحرجة، وأكثر قدرة على التعامل مع الآخرين. فالأستاذ

الذي يعاني من ضعف الكفاءة الاجتماعية يؤثر سلبا على طلابه وعلى اتجاهاتهم الدراسية (شوقي طريف، 2002، ص: 4).

كما كشفت نتائج دراسة كل من بلانك ما ير وآخرون، (Blankemayer, et, al)، (2002) ورامي محمود، (2013) على أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين الكفاءة الاجتماعية للأساتذة والتوافق النفسي و الأكاديمي للطلاب.

وفي نفس الاتجاه كشفت دراسة اتناسو، (Athanasou)، (1994)، على أهمية الكفاءات الاجتماعية في حياة الطالب و خاصة من الجانب التحصيلي، فقد أفادت على أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الميول المهنية و التحصيل الدراسي، فقد حصل (66.3%) من الطلاب على تقدير ممتاز في الموضوعات التي كانوا يفضلونها على غيرها، وأن (57%) من الطلاب كان تحصيلهم الأسوأ في الموضوعات الدراسية التي لا يفضلونها.

بما أن للجامعة أدوارا لا تنكر في توجيه الطلاب لاختيار مهن محددة، وكذلك اختيار بعض التخصصات الدراسية، وهذا الأمر ليس غريبا، ويؤكد عبد الله في شوقي طريف، (2002)، على أن الميول تكتسب بالتعلم ولذلك فهي تتغير وتتبدل، ويستطيع الأستاذ الناجح ذو الكفاءات الاجتماعية أن يثير اهتمام طلابه، نحو مادته الدراسية والنشاط المرتبط بها، فيميلون إليه ويسعون لإشباع هذا الميل (ص:12).

و في نفس السياق أثبت نور الدين عبد الجواد و مصطفى متولي أن جميع أفراد المجتمع الذين يتولون مسؤوليات في شتى الميادين تأثروا بشخصيات أساتذتهم و بالقيم التي غرسوها فيهم، لأن المدرسة ليست فقط ذات أهداف أكاديمية و إنما هي مؤسسة تربية تستهدف بناء التلميذ في كافة جوانب شخصيته، و يضيف فالسكي، (Valeski)، (2000) أن الكفاءة الاجتماعية للأساتذة أثرت في اتجاهات الطلاب نحو المدرسة، كما ارتبطت الكفاءة الاجتماعية للأستاذ بالإنتاج الأكاديمي للطلاب. (Blankemayer, et ,al, 2002).

وعلى هذا الأساس أصبح من الضروري أن يتوفر لدى الأستاذ الكفاءة الاجتماعية و العلائقية حتى يستطيع أن يقوم بدوره وأن يحقق أهداف العملية التعليمية، هذا ما يدفعنا للبحث عن الأستاذ المناسب لهذه المهام الكبيرة و الذي يتحلى بكفاءات اجتماعية عالية والتي تسمح له بالتفاعل الإيجابي مع طلابه في شتى المواقف.

والأستاذ الجامعي الجزائري كغيره من غيره من الأساتذة يحتاج إلى هذه الكفاءات لأداء مهامه خاصة بعد ظهور نظام ل م د و المهام المصاحبة له، و التي حددها القانون الأساسي للأستاذ الباحث، ومن أهم المهام التي تحتاج هذا النوع من الكفاءات، مهمة العمل ضمن فرق و ميادين بحث ولجان الامتحانات ولجان البيداغوجية، بالإضافة إلى استقبال الطلبة ونصحهم، و الأهم من كل هذه المهام مهمة المرافقة البيداغوجية هذه المهمة التي تعتبر خدمة مهنية يتكفل بها الأستاذ الجامعي تهدف إلى مساعدة الطالب على تحقيق الاندماج في الحياة الجامعية من خلال تنمية قدراته ذاتيا على التوافق، و الوعي و تحمل المسؤولية و النجاح في التخطيط لمشروعه الأكاديمي و مشروعه المهني و الحياتي(الشخصية) وتجسيده، هذه المهمة التي ظهرت نتيجة عدت مشاكل عانت منها الجامعة الجزائرية بشكل و العام و الطالب الجزائري بشكل خاص.

وعليه فإن هذه المهمة لا يستطيع القيام بها أي أستاذ، وإنما تحتاج إلى نوع محدد من الأساتذة ممن تتوفر فيهم كفاءات نفسية و اجتماعية و علائقية لأدائها على أحسن وجه،

و على هذا الأساس جاء هذا البحث لتحديد هذه الكفاءات التي تساعده في القيام بكل أدواره وكذا المهام المنوطة به وهذا وفق استبيان فليشمان(F-JAS-2)، الذي يحتوي على واحد وعشرون كفاءة، تتحدد أهمية كل كفاءة بالنسبة لهذا المنصب على سبع مستويات، هذا الأخير الذي ألفه Edwin A. Fleishman مكملا اختبار (FJAS) الذي يهدف للوصول إلى ملمح عام لوظيفة ما. على عينة من أساتذة العلوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة العربي بن مهيدي وقاصدي مراح.

وقد اعتمدنا في هذا البحث على استبيان (F-JAS-2)، لتحديد الملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي من خلال البحث في الكفاءات الاجتماعية و علائقية المكونة له، التي يمكن أن تسهم في تحسين نوعية التدريس بما يساعد في تجويد التعليم الجامعي، و بالتالي الارتقاء بمستوى الطالب الجامعي من خلال اكسابه المعارف و المهارات و القيم و السلوكات المناسبة، الأمر الذي يمكن أن يؤثر ايجابا في المجتمع بمؤسساته المختلفة عامة، وفي المؤسسة الجامعية خاصة.

ومن هنا برز السؤال عن الكفاءات التي يجب أن يتصف بها أساتذة الجامعة، التي تؤهلهم للنجاح في وظيفتهم و أداء أدوارهم، وهذا ما يشكل إطار بحثنا النظري، وعن الكفاءات الاجتماعية و العلائقية التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي، وهذا يشكل إجابة ميدانية عن إشكالية بحثنا التي صيغت في التساؤلات التالي:

ما هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) ؟

ولذلك فإن هذا البحث يهدف إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

2. تساؤلات البحث:

- ما هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) ؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير الجنس ؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير التخصص العلمي ؟

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ؟

3. أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في:

➤ الوقوف على أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية الواجب توفرها في الأستاذ الجامعي بالاعتماد على استبيان فليشمان نسخة (F-JAS-2) .

➤ تحديد المتطلبات الاجتماعية و العلائقية لمنصب الأستاذ الجامعي بالاعتماد على استبيان فليشمان نسخة (F-JAS-2) .

➤ توفير أداة قياس يتم اعتمادها في قياس الكفاءات الاجتماعية للأستاذ بغرض انتقاء و تدريب الأستاذ الكفاء والمناسب، خاصة في ظل توفر أعداد كبيرة من الراغبين في الانضمام لمهنة التدريس. وهذا ما يوفر للوزارة وسيلة انتقاء أفضل، كما تفيدنا هذه الأداة في الكشف عن الأساتذة الذين يفتقرون للكفاءات الاجتماعية وهم الآن في الميدان لإعادة تكوينهم و رسكلتهم عن طريق بناء برامج تدريبية لتدعيم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية.

➤ تكييف استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2)، بإعداد نسخة باللغة العربية صالحة للتطبيق في البيئة الجزائرية.

➤ ترجمة بنود استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) إلى اللغة العربية و التأكد من دقة هذه الترجمة، و دراسة خصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل (F-JAS-2) المترجم من خلال استخراج دلالات صدقه وثباته.

4. أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الأهمية الكبيرة التي يجب أن تعطى لموضوع الكفاءات الإجتماعية و العلائقية للأساتذة الجامعي، و التي تأكدت من خلال نتائج البحوث و الدراسات الكثيرة التي تكشف عن الآثار الايجابية التي يمكن أن يحدثها توفر هذه الكفاءات عند الأساتذة، وبشكل عام يمكن توضيح أهمية هذا البحث في ثلاث مستويات، وهي المستوى المحلي و العربي و العالمي، **فعلى المستوى المحلي** توفير أداة قياسية محلية في مجال تقويم تحليل العمل يمكن استخدامها والركون إليها بعد التحقق من خصائصها القياسية والتقنيية، و يمكن استخدامها من قبل الباحثين و الدارسين لموضوع الكفاءات الاجتماعية لدى الأساتذة، بل إن وجود الاستبيان ربما يكون في حد ذاته باعنا على تعزيز حركة البحوث المحلية في هذا النوع.

أما على **المستوى العربي** فسيشمل البحث إضافة للرصيد العربي في دراسات الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأساتذة، ستوفر صورة جديدة لاستبيان تحليل العمل يمكن أن يستفاد منها للأغراض المختلفة، وعلى **المستوى العالمي** سيكون هذا البحث امتداد للدراسات التي تجري على الاستبيان في أماكن مختلفة من العالم، ويمثل فرصة لاختبار مدى صلاحيته للتطبيق على ثقافات جديدة مختلفة عن الثقافة الأصلية له.

كما يمكن استثمار نتائج البحث في:

- الاعتماد على تلك الكفاءات كمعايير ومتطلبات من أجل الانتقاء الجيد.
- نظرا لزيادة الطلب على توظيف أساتذة للتدريس في الجامعة، فإن نتائج هذه البحث قد يكون لها أثر عملي فيما يتعلق باختيار الأستاذ الجامعي ذي الخصائص المطلوب في المستقبل.
- المساهمة في تحيين ملح الأستاذ الجامعي و ذلك ببناء بطاقة وصف الوظيفي للأستاذ من الجانب الاجتماعي.

5. حدود البحث:

تم تنفيذ البحث وتطبيقاته وحساب نتائجه وتفسيرها ضمن

حدود زمنية: خلال العام الدراسي 2017-2018 (من شهر ديسمبر إلى شهر جوان). حيث انقسمت إلى فترتين:

- **الفترة الأولى:** التي امتدت من 10 ديسمبر 2017 إلى غاية 19 فيفري 2018، تم خلالها إجراء دراسة استطلاعية كخطوة من الخطوات و ترجمة الاستبيان والتأكد من خصائصه السيكمترية.

- **الفترة الثانية:** امتدت من 10 مارس إلى غاية 26 أبريل 2018 تم خلالها إجراء البحث الأساسي. **وحدود مكانية:** مرتبطة بمكان تطبيق البحث، وسحب عينته الأساسية وهي جامعتي ورقلة وأم البواقي.

وحدود بشرية: تتمثل في عينة من أساتذة التعليم الجامعي من المؤسسات الجامعية لورقلة و أم البواقي بكليتي العلوم الانسانية و الاجتماعية، ذوو الخبرة المعتبرة أي التي تساوي أو تفوق 10 سنوات.

6. التعاريف الإجرائية لأهم مفاهيم البحث:

تتم العناية في هذا العنصر بتوضيح التعريف الاجرائي لأهم المفاهيم التي يتضمنها البحث، من أجل تلافي أي إشكال أو التباس قد يعوق الفهم الصحيح للمصطلحات المستخدمة لتحقيق أغراض البحث، ويتبين ذلك في المفاهيم الموالية:

- الكفاءات الاجتماعية و العلائقية (Social And Interpersonal Competences):

يقصد بالكفاءات الاجتماعية و العلائقية إجرائيا في هذا البحث بأنها: الكفاءات التي تسمح للأستاذ ببناء علاقة مع الآخرين في بيئة العمل، والعمل ضمن فريق، والتي حددها لفليشمان (F--2) (JAS) في 21 كفاءة وهي: اللباقة، مرونة السلوك، الحس التنظيمي، الصدق، تأكيد الذات، التفاوض، الإقناع، الإجتماعية، الإمتثال الإجتماعي، الذكاء الموقفي، التحكم في الذات، الثقة بالنفس في الموافق الإجتماعية، الحس البيداغوجي، التحقيق اللفظي، تحقيق الذات، الإنفتاح على التجارب، الاستقلالية، المثابرة، مقاومة الأحكام المسبقة، التبرير الشفوي، العزيمة، ويعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال الإجابة على النسخة المعربة من هذا الاستبيان الذي يتدرج على سبعة (07)

مستويات، ويمكن الاطلاع على التحديدات الاجرائية لهذه الكفاءات في عنصر وصف استبيان فليشمان في فصل الاجراءات المنهجية.

- الأستاذ الجامعي إجرائيا:

في هذا البحث يشير مصطلح الأستاذ الجامعي إجرائيا إلى: الموظف الدائم الذي يعمل بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة و العربي بن مهدي أم البواقي، الذي تساوي أو تفوق خبرته 10 سنوات والذي يجيب على استبيان تحليل العمل (F-JAS-2) لفليشمان المقدم له، بهدف تحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، المكونة للملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي.

- استبيان استبيان تحليل العمل (F-JAS-2) لفليشمان:

ويستخدم لتحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية Social And Interpersonal Competences لدى الأساتذة الجامعيين ويتكون من واحد وعشرون (21) كفاءة، ويعبر عنها بالدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال الإجابة على النسخة المعربة من هذا الاستبيان الذي يتدرج على سبعة (07) مستويات، وعلى هذا الأساس يتم تحديد أهمية كل كفاءة، ثم الملمح الاجتماعي العام للأستاذ الجامعي.

الفصل الأول: الكفاءات الاجتماعية و العلائقية

1. تعريف الكفاءة
2. عناصر الكفاءة
3. الكفاءات المهنية
4. الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
 - 1.4. التطور التاريخي لمفهوم الكفاءة الاجتماعية و العلائقية
 - 2.4. مفهوم الكفاءة الاجتماعية و العلائقية
 - 3.4. علاقة الكفاءات الاجتماعية و العلائقية ببعض المفاهيم الأخرى
 - 4.4. خصائص الكفاءات الاجتماعية و العلائقية و أهميتها
 - 5.4. مكونات الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
 - 6.4. أبعاد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
 - 7.4. صور الكفاءات الاجتماعية و العلائقية
 - 8.4. النظريات المفسرة للكفاءات الاجتماعية
 - 9.4. مظاهر تدني الكفاءة الاجتماعية و العلائقية
 - 10.4. أساليب اكتساب وتنمية الكفاءات الاجتماعية و العلائقية

خلاصة الفصل

تمهيد:

وتعد الكفاءات الاجتماعية أحد الجوانب الرئيسية التي تحدد طبيعة العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين الأفراد من حيث اتصافها بالدفء و العلاقات الودية، ومما لا شك فيه أن تعطل أو قصور الكفاءات الاجتماعية لدى الفرد يعتبر نذير خطر على نموه النفسي و الاجتماعي و التعليمي، إذ تعد تلك الكفاءات ذات طبيعة مدمرة للشخصية حال فقدانها، كمثّل قوتها لبنائية المؤثرة في هيكل الشخصية. ونحاول من خلال هذا الفصل التركيز على معنى الكفاءة وعلاقتها ببعض المفاهيم، النظريات المفسرة لها، ثم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية تعريفها أبعادها أهميتها وصولا الي مظاهر تدني الكفاءة الاجتماعية، وأساليب اكتسابها و تتميتها.

1. تعريف الكفاءة:

أصبح مصطلح الكفاءة متداولاً في مجال التربية، وفرضت نفسها في كل الميادين و اعتمدها البلدان في أنظمتها التربوية، مسايرة لمقتضيات التحولات المختلفة وروح العصر، فماذا يعني هذا المصطلح؟

1.1. مفهوم الكفاءة:

من أجل اعطاء تعريف صحيح لمفهوم الكفاءة كان من الضروري التعرّيج على التعريف الغوي و الاصطلاحي من أجل ضبط المفهوم جيداً.

- تعريف الكفاءة لغة:

ورد في لسان العرب للعلامة ابن منظور "كافأه على الشيء مكافأة وكفاء: جازاه. و الكفاء: النظر، وكذلك الكفاء و الكفوء، و المصدر الكفاءة. تقول لا كفاءة له، بالكسر، وهو في الأصل مثنى، أي لا نظير له، و الكفاء: النظر و المساواة، ومنه الكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسن تصرفه، ولفظ الكفاءة Competence ذات أصل لاتيني وقد ظهر سنة 1968 م في اللغات الأوروبية بمعان مختلفة، أنها مشتقة من اللاتينية القانونية Competetia وتعني العلاقة الصحيحة Rapport Just وهي قريبة من الإمكانية و الاستعداد Aptitude (عبد الله قلي، 2009، ص:36).

- تعريف الكفاءة اصطلاحاً:

ظهر مصطلح الكفاءة كثيراً في الدراسات والبحوث العربية في أواخر القرن العشرين، وقد جاء في

معجم علوم التربية بأن الكفاءة هي: "جملة الإمكانيات التي تمكن الفرد من بلوغ درجة من النجاح في التعلم أو في أداء مهام مختلفة" (محمد الصالح مثروبي، 2002، ص:43).

أما في القاموس الجديد للطلاب فقد عرف الكفاءة على أنها "المماثلة في القوة و الشرف، و تعني القدرة على العمل و حسن تصريفه". (علي بن هدي، الجيلالي بلحسن، 1991، ص:207).

كما عرفها يوسف محمد رضا (2006) في معجم العربية الكلاسيكية والمعاصرة بأنها: "حالة يكون بها الشيء مساويا لشيء آخر" (ص:1329).

وحسب مكتب التربية العربي لدول الخليج (1989) فالكفاءة هي: "القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، أو هي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف". (الخياط ونياب، 1996، ص: 30).

يشير (جيسب لوبوترف)، (G.leboterf) أن الكفاءة هي: "معرفة حسن التصرف، وتظهر في معرفة و تجنيد وتعبئة ودمج المعارف والمهارات والسلوكات والقدرات المكتسبة وتحويلها في الوقت المناسب وفي الوضعيات المناسبة إلى انجاز ملائم متقن".

ويعرفها (فليب بيرنود)، (Ph .Perrenoud)، (1999) على أنها: "القدرة على الفعل الناجح، في مجابهة عائلة من الوضعيات التي تتطلب القدرة على تجنيد مجموعة من الموارد الضرورية و توظيفها، مع وعي بنتائج هذا الفعل قصد تحديد المشاكل المجابهة، وبلوغ الحل في الوقت المحدد". (P:16)

يرى محمد صالح المثروبي (2002) بأنها: "عبارة عن مكتسب شامل يدمج القدرات الفكرية و مهارات حركية و مواقف ثقافية واجتماعية تمكن المتعلم من حل وضعيات إشكالية في الحياة اليومية" (ص:42)

ويضيف محمد مسلم (2007) على أن الكفاءة: "خاصية شخصية مرتبطة بإنجاز أداء فعلي في منصب عمل خاص أو ظرف خاص" (ص:102)

أما لوي دينو، (L.D Hainaut) فيعرف الكفاءة بأنها: "مجموعة من المعارف- معارف حسن الأداء والتصرف، والتي تساهم في القيام بالدور أو الوظيفة أو النشاط المرجو على أحسن وجه".

كما يعرفها لورانس و آخرون بأن الكفاءة عبارة عن: "سلوك نهائي نتيجة تضافر وتناسق مجموعة من المعارف قصد فهم الوضعية والسعي إلى حلها بوعي تام أو جزئي بالنتائج".

(Philippe ;Jonneat;2003 ,P :16)

ويضيف (بيار جيليت) (Pierre Gillet) أن الكفاءة: "نظام للمعلومات و التصورات و العمليات العقلية المنظمة في خطط إجرائية تسمح بتشخيص نشاط أو مشكل و حله بفعالية في مجموعة من المواقف" (فاطمة الزهراء بوكريمة، 2008، ص:25).

أما في مجال التعليمي فتعرف سهيلة عيسى عبد الرحيم الكفاءة بأنها: "قدرة المربي على أداء مهامه التعليمية بمستوى معين من الإتقان الذي تظهر نتائجه على سلوكيات المتعلمين". (مجدي عزيز إبراهيم، 2004، ص:650)

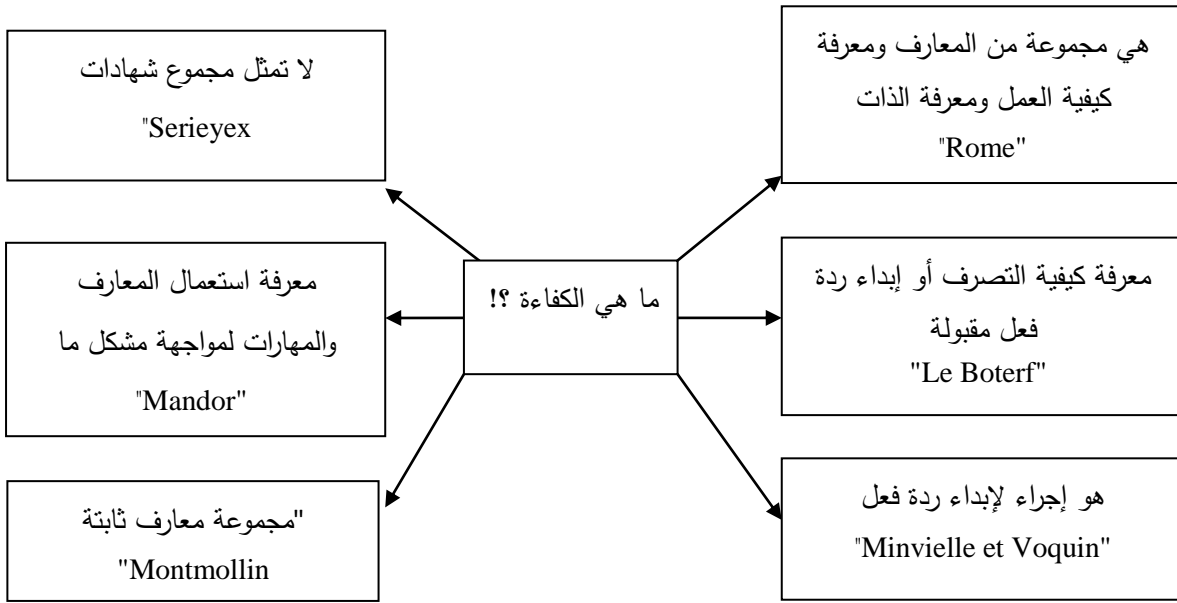
و تعرفها المجموعة المهنية الفرنسية (Medef) بالقول: "الكفاءة المهنية هي تركيبة من المعارف و المهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، و تتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، و الذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها "وتقويمها وقبولها وتطويرها و تعرف الكفاءة كذلك بأنها: "مجموع المعارف والمهارات التي يمتلكها الفرد التي تمكنه من أداء عمله بشكل أحسن

والكفاءة كمصطلح يجمع بين المعارف النظرية و التطبيقية، والمهارات والخبرات المتراكمة للأشخاص التي تستخدم من طرف الفرد عند أدائه لوظائفه .

تعرف كذلك على أنها مجموعة من التصرفات الاجتماعية، الوجدانية، و من المهارات المعرفية، أو من المهارات النفسية و الحسية، و الحركية التي تمكّن من ممارسة دور، وظيفة، نشاط، مهمة أو عمل معقد على أكمل وجه. و يمكن أن نوضح هذه التعاريف من خلال الشكل التالي:

الشكل (01): يبين بعض التعاريف المسندة لمصطلح الكفاءات

(المصدر: (C.Dejoux, 2000, P22)



بالنظر لتعاريف الباحثين السابقة نجدهم قد اختلفوا حول تحديد مفهوم الكفاءة ويرجع ذلك إلى أن كل باحث ينظر إلى الكفاءة من زاوية مختلفة وفق ما يناسب بحثه والهدف منه. وعليه تأخذ الكفاءة اتجاهين: الأول ويخص السلوك الداخلي النفسي والثاني ويتعلق بالسلوك الخارجي المتمثل في أداء العمليات والمهارات.

كما نستنتج من خلال التعاريف السابقة أهم العناصر الأساسية التي تحدد الكفاءة وهي:

- حتى تتحقق الكفاءة يجب أن تدمج مجموعة من المهارات و المعارف.
- تترجم الكفاءة بتحقيق نشاط قابل للملاحظة.
- يمكن تطبيق كفاءة واحدة في مواقف مختلفة، سواء كان الموقف شخصي أو اجتماعي أو مهني.

2.1. المفاهيم المتداخلة مع مفهوم الكفاءة:

إن المطلع على تعاريف الكفاءة يظهر له أحيانا أنها مجموعة من القدرات و أحيانا أخرى مجموعة من المهارات و بعض الأحيان مجموعة من الأداءات، لقد استعملت المهارة والقدرة و الأداء في بعض التعاريف كمرادفات و كترجمة للكفاءة. وسوف نبين فيما يلي أوجه التداخل و التشابه فيما بينها.

- القدرة :

جاء تعريف القدرة في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية بأنها "مقدرة المرء الفعلية على إنجاز عمل ما، أو التكيف في العمل بنجاح و تتحقق بأفعال حسية كانت أو ذهنية وقد (تكون فطرية أو

مكتسبة) (خير الدين هني، 2005، ص: 101)

أما رانيا محمد الراددي، (2013)، فقد عرفت على أنها طاقة واستعداد عام يتكون عند الإنسان نتيجة عوامل داخلية وأخرى خارجية تهيئ له اكتساب تلك المقدرة، وترتبط القدرة بالكفاءة من حيث أنها تمثل الصورة الكامنة لكفاءة الفرد، ولهذا مفهوم الكفاءة أعم وأشمل من مفهوم القدرة. (رايح مسعودي، 2003، ص:49)

- المهارة :

تعد المهارة بأنها قدرة مكتسبة و صلت إلى درجة عالية من البراعة والإتقان و التحكم، فهي نتيجة لتدريب شاق و متواصل، يتمرن عليه الفرد لمدة معينة قد تطول أو تقصر، كمهارة الكتابة أو القراءة. وحسب عبيدات، أبو السميد(2009) فالمهارة هي: " إتقان أداء سلوك أو حركة بشكل تلقائي دون جهد معقد". (ص:27)

ويبدو أن مصطلح المهارة أكثر خصوصية من مصطلح القدرة، وعلى العموم فالمهارة ذات صلة بما هو منجز وملاحظ بينما القدرة أصلا سعة الاستعدادات والمعارف و الإمكانيات.

ويرى (فيتس)، (Fitts) أنه يمكن التمييز بين ثلاث مراحل لاستعاب المهارات: مرحلة معرفية، مرحلة ارتباطيه ومرحلة آلية. والانتقال من مرحلة إلى أخرى يكون عن طريق الاستمرارية إذ يلعب التدريب المتواصل دورا في تحقيقها (بوفلجة غياث، 2006، ص: 12)

وعليه يجب الإشارة إلى أن هناك تشابها بين المهارة والكفاءة، فالمهارة هي السهولة والدقة والسرعة والإتقان والاقتصاد في الوقت والجهد في أداء العمل، في حين نجد أن الكفاية أشمل وأعم من المهارة، وغالبا ما تتضمن الكفاية عددا من المهارات تشكل في مجموعها إضافة إلى المعارف والاتجاهات ما يعرف بالكفاءة.

- الأداء:

وتعرفه فاطمة الزهراء بوكرمة (2008) على أنه: " ذلك النشاط والتصرف القابل للملاحظة و القياس، هو ما يتمكن الفرد من القيام به أنيا". (ص: 134)

ويرتبط الأداء بالكفاءة من حيث أنه الوجه الظاهر لكفاءة الفرد ولكن مفهوم الكفاءة أعم و أشمل من مفهوم الأداء

من العرض السابق للتعريفات نستخلص أن الكفاءة ذات مستوى أعلى من المهارة و القدرات و التي تشكل القاعدة الصلبة لبناء هذه الكفاءة، وأن جلها إن لم تكن كلها تتفق على أن العناصر

الأساسية التي تحدد الكفاءة هي:

- ينبغي على الكفاءة أن تدمج عدة مهارات و معارف.
- تترجم الكفاءة بتحقيق نشاط قابل للملاحظة.
- يمكن أن تطبق الكفاءات في ميادين مختلفة منها: الشخصية أو الاجتماعية أو المهنية.

2. عناصر الكفاءة:

للكفاءة عناصر ثلاث هي:

- **الاستعداد:** هي الطاقة الكامنة للفرد في مجال معين أو أكثر، عن طريق الاستعداد يصل إلى مستوى معين من الكفاءة أي يبلغ الهدف المقصود من عملية التعلم و الاستعداد طاقات فطرية أو مكتسبة أو هما معا.
- **القدرات:** هي كل ما يستطيع الفرد أداءه عليا في هذه اللحظة الحاضرة من أعمال ومهارات عقلية، و إدراكية أو عملية حركية، سواء أتم ذلك نتيجة تدريب مقصود منظم أو دون ذلك وهذه القدرات قد تكون مكتسبة أو فطرية.
- **المهارات:** هدف من أهداف التعلم يشمل كفاءات المتعلمين وقدراتهم على أداء مهام معينة بكيفية دقيقة ومنتاسفة وناجعة.(أوحيد علي، 2007، ص: 14).

3. الكفاءات المهنية:

بعد ما تم التطرق إلى مفهوم الكفاءة و تحديد عناصرها الأساسية نحاول في هذا العنصر التعرف على شكل من اشكال الكفاءات ألا وهي الكفاءات المهنية، وهذا من حيث تحديدها للمفهوم و أهميته في المجال المهني بحيث:

عرفها حمزاوي (1989) بأنها: "القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة من الأعمال نتيجة بعض العناصر منها المؤهل، و الخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية و تطبيقية لمدة تكفي للحصول على هذه الخبرة والقيام ببحوث علمية ونشر نتائجها".

كما عرفتتها (كي، Kay)، (1981) بأنها: "أهداف سلوكية محددة تصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد أنها ضرورية للأستاذ ليصبح أكثر فاعلية مع طلابه". (نشوان والشعوان، 1990، ص: 104) وفي تعريف مكتب التربية العربي لدول الخليج (1989) الكفاءة: هي القدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها مهمة من المهام، أو هي القدرة على ممارسة الأعمال التي تتطلبها وظيفة من الوظائف. (الخيوط

وذياب، 1996، ص: 30).

وعليه فالكفاءة المهنية: هي القدرات و المهارات وما يسفر عنها من المعارف و الاتجاهات التي يمتلكها و يمارسها الأستاذ الجامعي، والتي تؤهله للتدريس في الجامعات بكفاءة، وتمكنه من أداء عمله و أدواره ومسؤولياته من خلال قيامه بمجموعة من الأداءات (التحركات) التدريسية و التقويمية، البحثية، و الخدماتية المنظمة والمتسلسلة التي تخص مجال معين من مجالات المعرفة، ويكون لها تأثير مباشر، أو غير مباشر على العملية التعليمية. ونظرا لأهمية الكفاءات الاجتماعية و العلائقية واعتبارها من بين أهم الكفاءات المهنية التي تشكل ملمحه المهني لهذا سنحاول التركيز عليها في هذا البحث في العنصر الموالي.

4. الكفاءات الاجتماعية و العلائقية:

قبل التطرق إلى الكفاءات الاجتماعية و العلائقية عند الأستاذ الجامعي، وجب التعرّيج على مفهوم الكفاءات الاجتماعية، مكوناتها وأبعادها، النظريات المفسرة لها وصولا إلى مظاهر تدني هذه الكفاءة وأساليب اكتسابها وتنميتها.

1.4. التطور التاريخي لمفهوم الكفاءة الاجتماعية والعلائقية:

تواجه محاولات تتبع مسار و تطور دراسة الكفاءة الاجتماعية و العلائقية في التراث النفسي الكثير من الصعوبات بسبب أن هذا المفهوم يتضمن العديد من التكوينات النظرية الأخرى إذ يتضمن هذا المفهوم على نحو بارز المهارات الاجتماعية، تقبل الأقران وكل ما يرتبط بالمكانة الاجتماعية للفرد بين جماعات الأقران المختلفة، إضافة بالطبع إلى طبيعة و نوعية الأداء الوظيفي الاجتماعي التكيفي.

وبدأت دراسات الكفاءة الاجتماعية مبكرا في القرن العشرين مصاحبة للاهتمامات البحثية العامة بقضايا الطفولة و جماعات أقران الأطفال و يتضاعف الاهتمام بمثل هذا النوع من الدراسات مع اكتشاف الباحثين في منتصف القرن العشرين تقريبا أن الكفاءة الاجتماعية للفرد محدد رئيسيا للصحة النفسية العامة له في المراحل الارتقائية التالية.

فتبع ذلك دراسات كثيرة استهدفت دراسة و فحص كيف يتفاعل الأطفال مع أقرانهم وكيف يتفاعلون بصفة عامة في مختلف المواقف الاجتماعية، ومع تواصل الدراسات تم التوصل إلى اكتشافات جديدة فيما يتعلق بأهمية التفاعل الاجتماعي و الكفاءة الاجتماعية في حياة الأطفال كما أن طبيعة هذه

التفاعلات الاجتماعية و التعاريف و فنيات القياس المستخدمة لقياس الكفاءة الاجتماعية تغيرت لتتناسب معه هذه المكتشفات الجديدة.

ومع التطور النظري العام في مجال علم النفس و علم النفس الارتقائي بصفة خاصة، فقد صيغت نظريات ارتقائية مختلفة بما فيها تلك النظريات التي صاغها فرويد و إريكسون و بياجيه. ويؤكد أبو حمادة (2011) بصفة أساسية على أهمية الجماعات الاجتماعية وعلى أهمية التفاعلات و العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين أعضاء هذه الجماعات في النمو و الارتقاء النفسي العام للطفل (ص:270).

و بدأت دراسات الكفاءات الاجتماعية للأطفال في منتصف العقد الثالث من القرن العشرين بتناول طبيعة جماعات الأقران و العلاقات بين خصائص الأطفال ووضعهم أو مكانتهم الاجتماعية النسبية داخل هذه الجماعات، إلا أن وتيرة دراسات الكفاءة الاجتماعية لدى الأطفال تزايدت بصورة ملحوظة خلال العقد الخامس و السادس من القرن العشرين عندما خلصت نتائج البحوث و الدراسات إلى أن الكفاءات الاجتماعية لدى الأطفال هي المحدد الرئيسي للصحة و التوافق النفسي العام لهم في المراحل الارتقائية التالية.

خلصت دراسة روف، (Roff)، (1961) إلى أن عدم الكفاءة الاجتماعية لدى أطفال مرحلة الطفولة المبكرة و المتوسطة ترتبط بسوء التوافق النفسي و الاجتماعي لهم خلال المراحل الارتقائية التالية، في حين كشفت نتائج دراسات باحثين آخرين عن وجود علاقة بين عدم الكفاءة الاجتماعية و الهروب أو التغيب عن المدرسة فيما بعد وبمشكلات السلوكية المتعلقة بالانضباط السلوكي في المدرسة.

وكشفت نتائج تجارب (Harlow)، (1969)، و (Cited In Ladd)، (1999) على القردة و التي وضعت فيها مجموعة من صغار القردة في بيئات تفاعل مختلفة مثل وضع هؤلاء الصغار في بيئة تفاعل دون وجود أمهاتهم أو بيئة تفاعل لا تتضمن أقراناً لهم من نفس العمر أن القردة التي تعيش في هذه البيئات لا تكتسب المهارات الاجتماعية الأساسية خاصة عندما تحرم من التفاعل مع الأقران خلال مسار النمو أكثر من ذلك فإن هذه القردة تكتسب الكفاءات الاجتماعية حال تفاعلها مع الأقران خلال مسار النمو حتى في حالة غياب أمهاتهم .

وقد الفت مثل هذه النتائج و نتائج دراسات المرحلة السابقة التي أوضحت العلاقة بين عدم الكفاءة الاجتماعية وسوء التوافق النفسي و الاجتماعي في المراحل الارتقائية التالية أضواء مركزة على أهمية

التفاعلات الاجتماعية و العلاقات المتبادلة للطفل مع جماعات الأقران على وجه الخصوص في انتظار و سلامة مسار الارتقاء النفسي له وفي جودة الحياة النفسية أو الصحة النفسية له في نفس الوقت. (ناصر الدين ابراهيم ابو حمادة، 2011، ص:271).

ونظرا لما للكفاءات الاجتماعية أهمية في حياة الطفل الاجتماعية و العلائقية، فقد اتجهت الدراسات الحالية إلى البحث في هذه الكفاءات لدى الأفراد في جل المراحل العمرية، كون أن الأفراد الذين يمتلكون هذه الكفاءات عادة ما يتميزون بتوافق نفسي و اجتماعي كبير. وتناولها الباحثون في عدة مجالات الصحة النفسية، التربية و التعليم و العمل الخ.....

2.4. مفهوم الكفاءة الاجتماعية و العلائقية:

بمراجعة التراث النفسي في مجال الكفاءات الاجتماعية نجد أنه من الصعوبة بمكان تحديد مفهوم الكفاءات الاجتماعية بدرجة كبيرة من الوضوح و الدقة، وذلك نظرا لما قدمه العلماء و الباحثين ومن نماذج تتضمن مفاهيم متعددة شأنها في ذلك شأن مفاهيم عدة في مجالات علم النفس، ويعود ذلك إلى اختلاف الكفاءات الاجتماعية المطلوبة باختلاف الموقف وما يحدث فيه من تفاعلات و إدراك الفرد لذلك الموقف وطريقة أدائه و استجابته، مما يتطلب مستوى معيناً من التنظيم العقلي و الانفعالي و المعرفي و الدافعي. وسنحاول عرض هذه التعريفات بنوع من الايجاز.

وفي هذا الاطار عرف (جراهم)، (Crahan)، (1986) الكفاءة الاجتماعية بأنها: "القدرة على التفاعل بنجاح وفاعلية مع الآخرين، بالشكل الذي يسير تحقيق التوافق مع البيئة، ويساعد على إنجاز الأهداف الشخصية و المهنية، وذلك من خلال تكوين علاقات ايجابية لها طابع استمراري تمكن الفرد من التأثير في الآخرين". (ناصر الدين ابراهيم أبو حمادة، 2011، ص:269)

أما ويندي فترى (Wendy.S)، (1990) أن الكفاءة الاجتماعية تعني: "إجادة مهارات اجتماعية تسهل و تيسر التفاعل الاجتماعي، وفهم عواطف الفرد و عواطف الآخرين و إدراكها، ومعرفة المفاهيم الدقيقة لموقف معين لنتمكن من التفسير الصحيح للسلوكات الاجتماعية و الاستجابات الملائمة لها، وفهم الأحداث الشخصية و التنبؤ بها".

وعرفها عبد الحميد جابر وكفاني علاء الدين، (1993) بأنها ذلك البعد الوجداني الذي يتجسد في التعاطف و التواصل مع الآخرين و الفهم المتبادل للمشاعر الوجدانية، وتكوين العلاقات الشخصية

المرضية معهم، بحيث يكون الفرد مستمعا جيدا لهم، قادرا على التعرف على اهتماماتهم، وتقدير مشاعرهم و تفهمها".

و يضيف والش و بيرمان (Welsh & Bier Man)، (2003) بأن الكفاءة الاجتماعية هي: "المهارات الاجتماعية و الوجدانية و المعرفية و السلوكيات التي يحتاج الأفراد إليها من أجل تكيفهم الاجتماعي الناجح".

و الكفاءة الاجتماعية و العلائقية كما وردت في موسوعة التربية هي: "القدرة على التفاعل بصورة متكيفة مع المجتمع، وهذا التعريف مرادف لمفهوم النضج الاجتماعي Social Maturity". (ناصر الدين ابراهيم أبو حمادة، 2011، ص: 270)

وعليه يمكن أن نعرف الكفاءة الاجتماعية والعلائقية على أنها: قدرة الفرد على التعامل و التفاعل مع بيئته الخارجية.

3.4. علاقة الكفاءات الاجتماعية و العلائقية ببعض المفاهيم الأخرى:

يخاط الكثير من الباحثين - خاصة غير المتخصصين - في الكثير من المصطلحات القريبة من الكفاءات الاجتماعية على غرار المهارة الاجتماعية، الذكاء الاجتماعي، المهارات التوكيدية، تبادل العلاقات الشخصية ولتداخل هذه المفاهيم إرتات الباحثة توضيح بعض هذه الفروق.

- المهارة الاجتماعية Social Skill:

يعرف صالح التركي،(2001) المهارة الاجتماعية على أنها: "مجموعة من السلوكيات التي يستخدمها الفرد في تفاعلاته مع الآخرين وعادة ما تكون مكتسبة.(ص:104).

و يرى أغلب الباحثين أن المهارات الاجتماعية جزء من بناء واسع يطلق عليه الكفاءة الاجتماعية فالكفاءة الاجتماعية هي: "نموذج نسقي مكون من مجموعة من المعارف و المهارات المركبة و الأنماط السلوكية (مجدي عبد الكريم، 1990، ص: 3).

وحسب هذا الطرح فإن الكفاءة أشمل وأعم من المهارة، وخاصة عندما ينظر إليها في شكلها الظاهر.

وحسب Mcfall, Richard، (1983) يوجد منحى آخر للمهارات الاجتماعية بوصفها حكما تقييميا، فهي قدرات محددة تمكن الفرد من القيام بأداء وظائف ومهام بكفاءة(P:23).

وبهذا التصور فإن الكفاءة الاجتماعية تعبر عن مدى جودة أداء السلوك الاجتماعي للفرد من مواقف وظروف اجتماعية محددة، فنقول عن سلوك الفرد الماهر اجتماعيا إذا كانت كفاءته الاجتماعية مرتفعة. (طريف، شوقي فرج ، 2002، ص:52).

- الذكاء الاجتماعي Social intelligence:

يرتبط الذكاء الاجتماعي بالتوافق الاجتماعي ويتجسد في قدرة الفرد على فهم مشاعر و أفكار الآخرين وتدبر أحوال الناس، و التعامل مع البيئة بنجاح و الاستجابة بطريقة ذكية والتصرف بحكمة في العلاقات الانسانية والمواقف الانسانية و المواقف الاجتماعية (المغازي، ابراهيم محمد، 2004، ص:2). يتفق أغلب الباحثين على أن الكفاءة الاجتماعية و الذكاء الاجتماعي مفهومان مترادفان، فالمهارات الاجتماعية ماهي إلا مكون من مكونات الذكاء الاجتماعي.

- المهارات التوكيدية Assertiveness Skills:

اهتمت العديد من الدراسات بتنمية المهارات التوكيدية، باعتبارها محورا أساسيا في المهارات الاجتماعية، بل وذهب البعض منهم إلى اعتبارها كمرادف للمهارة الاجتماعية (معتز، عبد الله، 2002، ص:348).

في مقابل ذلك يرى طريف شوقي فرج و آخرون، (2003)، أن التصور الأكثر قبولا للمهارات التوكيدية هي أنها جزء من المهارات الاجتماعية (ص:53).

أما خليفة محمد، (2006) فقد عرفها على أنها: قدرة الفرد و تمكنه من الدفاع عن نفسه وعن حقوقه والتعبير عن مشاعره و آراءه بطريقة تلقائية وملائمة اجتماعيا بشرط إحترام الآخرين (ص:13).

- العلاقات الاجتماعية Social Relations:

حسب جولمان دانييل، (2000) تهدف العلاقات الاجتماعية إلى تحقيق الشعور بالأمن و الانتماء و الارتباط بالآخرين، ومساعدة الأفراد على الاندماج في الجماعة و التكيف معها، و أن نجاح أو فشل العلاقات المتبادلة بين الأشخاص يتعلق بجانب كبير بالكفاءات الاجتماعية (ص:165).

وعليه فإن الكفاءات الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية مفهومان متكاملان لا يظهر أحدهما إلا بظهور الآخر.

4.4. خصائص الكفاءات الاجتماعية والعلائقية وأهميتها:

من خلال التعاريف السابقة يمكن تلخيص أهم خصائص الكفاءات الاجتماعية والعلائقية، وهي على النحو التالي:

- تكتسب الكفاءات الاجتماعية والعلائقية من خلال التعلم.
 - تتضمن الكفاءات الاجتماعية والعلائقية مكونات لفظية و غير لفظية.
 - الكفاءات الاجتماعية والعلائقية تفاعلية بطبيعتها وتستلزم استجابات فعالة و مناسبة.
 - تتأثر الكفاءات الاجتماعية والعلائقية بخصائص الأفراد الموجودين فالموقف الاجتماعي كالعمر، النوع، المكانة الاجتماعية للفرد وهو ما يؤثر على الأداء الاجتماعي للفرد.
 - يمكن تحديد مواطن القصور في الأداء الاجتماعي.
 - تزيد الكفاءات الاجتماعية والعلائقية في التعزيز الاجتماعي.(زيتون، منى، 2005، ص:79، Michelson & Al,1983,P ;109)
- إن كل هذه الخصائص، تعطي للكفاءات الاجتماعية والعلائقية أهمية في تحقيق التوازن النفسي للفرد عن طريق التوافق الاجتماعي، فهي تسمح له بالتعامل مع الجماعات المختلفة داخل المجتمع تعاملًا يعود عليه بالنفع وعلى المجموعة التي ينتمي إليها، كونه في حاجة إلى جماعة تقبله و يشعر بالانتماء إليها، و يتفق مع أعضائها في قيمهم و اتجاهاتهم (سميرة مردي، 2010، ص ص: 222،223).
- ومن هنا تعزى أهمية الكفاءات الاجتماعية والعلائقية حسب نهى الحامي،(2003) و بدير، كريمان، (2001) على أنها:
- تساعد الأفراد على مواجهة مشاكلهم.
 - كما تساعدهم على التعامل مع المواقف الحياتية و التوافق مع المحيطين و الأقران، على أساس التفكير العلمي السليم.
 - تعد عاملاً مهماً في تحقيق التكيف الاجتماعي داخل الجماعات التي ينتمي إليها الفرد.(ص:163).
 - وتكمن في أنها مجال مهم لعمليات التواصل و التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.
 - كما تعد مؤشراً جيداً للصحة النفسية و معرفة الفروق الفردية بين الأفراد.
 - كما تساعد الفرد على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين و البالغين.
 - كما أنها تساعد الفرد على تقبل فكرة مشاركة الأفراد في لعبهم وتعاونهم وتعاطفهم معهم، بالإضافة إلى قدرتها على تشجيع الأفراد على المبادرة و الإقدام و الشجاعة الأدبية في التعبير عن المشاعر و

- الآراء واحترام رغبات الغير(ص:132)

4.5. مكونات الكفاءات الاجتماعية و العلائقية:

تعددت البحوث و الدراسات التي قام بها العلماء للتوصل إلى مكونات الكفاءات الاجتماعية و اختلفت الآراء و الاتجاهات النظرية من عالم إلى آخر طبقا لمنطلقاته النظرية و خلفيته العلمية، حيث نظر بعض العلماء و الدارسين إلى الكفاءات الاجتماعية بوصفها مجموع المهارات الأساسية و الضرورية للفرد لمواجهة الحياة الدراسية الأسرية أو المهنية أو التعامل مع الأقران وزملاء الدراسة و العمل.(Bulkeley & Al,1990,P :201).

في هذا الاطار وضع ماريسون، (Marreson)، (1981)، نموذج يرى من خلاله أن الكفاءات الاجتماعية تتضمن ثلاثة مكونات رئيسة وهي:

- المكونات التعبيرية و تتضمن (محتوى الحديث، المهارات اللغوية، المهارات غير اللفظية).
 - العناصر الاستقبالية و تتضمن (الانتباه، الفهم اللفظي و غير اللفظي لمحتوى الحديث، إدراك المعايير الثقافية أثناء الحديث مع الآخرين).
 - الاتزان التفاعلي و تتضمن (توقيت الاستجابة، نمط الحديث بالدور، التدعيم الاجتماعي).
- ومن ناحية أخرى وضع ريجيو، (Reggio)، (1986) نموذجا لتحديد مكونات الكفاءات الاجتماعية في ضوء مهارات التواصل الاجتماعي التي يقسمها إلى ثلاث مهارات هي: مهارة التعبير (الإرسال)، و مهارة الحساسية (لاستقبال)، ومهارة ضبط و تنظيم المعلومات أثناء التواصل، وتقع هذه المهارات الثلاث في مستوى الانفعالي، و المستوى الاجتماعي، وفيما يلي تفصيل هذه المهارات (651-650: PP) بتحليل هذه المهارات الأساسية التي تؤدي إلى رفع أو خفض مدى اجتماعية الأشخاص وقوة تأثيرهم في الآخرين على النحو التالي:

1. الجانب الانفعالي Emotional Domain: ويشمل

- التعبير الانفعالي Emotional Expressivity:

ويعبر التعبير الانفعالي عن المهارة التي يتواصل بها الأفراد بصورة غير لفظية، خصوصا في إرسال التعبيرات الانفعالية، و إن كان يتضمن كذلك التعبيرات غير اللفظية المرتبطة بالاتجاهات و الميول و التوجهات بين الأشخاص، و يتميز الأشخاص الذين لديهم قدرة أعلى على التعبير الانفعالي بحيوية، كما أنهم عاطفيين، لديهم القدرة على إثارة وحث ودفع الآخرين للتعبير عن مشاعرهم، و يتميز

هؤلاء الأفراد عن غيرهم بالتغيير الواضح المتنوع لتعبيرات الوجه و نبرات الصوت كما أنهم يتسمون بالحيوية و الحركة ومن ناحية أخرى هناك من الأشخاص من لا تعبر وجوههم أو حركاتهم عما يمرون به من انفعالات كما لا يمكنهم التعبير عن مشاعرهم بتلقائية حتى في أكثر المواقف إثارة الانفعال.

ويرى ريجيو Reggio،(1987) أن القدرة على التعبير الإنفعالي من أقوى الأبعاد المتصلة بالنجاح الاجتماعي، و للتعبير الانفعالي دور مهم في إقامة الصلات الوجدانية مع الآخرين و التعبير عن مشاعر الاهتمام و الرعاية و المحبة، و يؤدي عدم التعبير الإنفعالي بتلقائية و صدق إلى سوء الفهم بين أطراف التفاعل الاجتماعي الذي يؤدي إلى تفكك الصلات الاجتماعية و الروابط الاجتماعية و الروابط الوجدانية (سمية على عبد الوارث أحمد، 2011، ص:380).

كما يؤدي قصور هذه المهارة لدى الفرد إلى عدم قدرته على التعبير غير اللفظي عن انفعالاته حتى في أكثر المواقف إثارة للأفعال.(أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:23).

- الحساسية الانفعالية Emotional Sensitivity:

يشير مصطلح الحساسية الانفعالية إلى المهارة العامة في استقبال وفك رموز أشكال الاتصال غير اللفظي أو المهارة في التقاط انفعالات الآخرين و تفسير رسائلهم غير المنطوقة، و الوعي الجيد بالسلوكيات غير اللفظية للآخرين سواء كانت تعبر عن مشاعرهم و انفعالاتهم أو اتجاهاتهم و معتقداتهم أو مكانتهم الاجتماعية، (أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:23).

عادة ما يميل الأشخاص الذين يتميزون بحساسيتهم الانفعالية إلى الدقة و البراعة في تفسير الحالة الانفعالية للآخرين، كما أن هؤلاء الذين يتميزون بزيادة حساسيتهم الانفعالية ربما يكونون عرضة لأن يصبحوا متأثرين عاطفياً بالآخرين، فيمتصون شخصيتهم و يعبرون تماماً عن حالتهم الانفعالية، و القدرة على نقل المشاعر للآخرين و التعبير عنها جنباً إلى جنب مع الحساسية الانفعالات للآخرين، وسرعة التقاط وتفسير أشكال الاتصال غير اللفظي الصادرة عنهم، فالمراسل الجيد للاتصال الانفعالي ينبغي أن يكون أيضاً مستقبلاً جيداً له. (سمية على عبد الوارث أحمد، 2011، ص:380)

ويرى ريجيو Reggio،(1987) أن هذا العامل يعد متغيراً مهماً في نمو مهارات الإصغاء و القدرة على التوحد الوجداني، لذا تلعب هذه المهارة دوراً خطيراً من خلال استقبال و تحليل وتقدير الرسائل الانفعالية في أثناء الاتصال البيئشخصي غير اللفظي مما يساعد على نمو العلاقات و الحفاظ على استمرارها(أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:23).

- الضبط الانفعالي Emotional Control:

يشير الضبط الانفعالي إلى القدرة العامة للفرد على التحكم في انفعالاته و ضبطها وتنظيم التعبير عنها و القدرة على إخفاء الملامح الحقيقية للانفعالات و التحكم فيما يشعر به الفرد من انفعالات، وتوصيل انفعالات جزئية خلال الأدوار التي يقوم بها الفرد، و الميل إلى التحكم في المشاعر الانفعالية. و إخفاء مشاعره خلف قناع مفترض، وعمل قناع مناسب للموقف الاجتماعي الراهن، بحيث يبدو هذا الفرد و كأنه ممثل انفعالي جيد Actor Good Emotional قادر على صنع الانفعالات و استخدام الإشارات غير اللفظية المتضاربة بصورة تخفي انفعالاته الحقيقية (أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص ص:23-24).

- الجانب الاجتماعي Social Domain :

يرى ريجيو، (1987) أنه لكي يتمتع الفرد بكفاءات اجتماعية متميزة لابد أن تتوفر لديه عدة صفات من أهمها الحكمة و النضج الاجتماعي، و القدرة على إدارة الحوار، و التكيف مع المواقف المختلفة، و التعامل بنجاح مع ديناميات الحياة الاجتماعية Of Socail Life Dynamics بمواقفها المختلفة(أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:24)

وتتمثل المهارات الأساسية للاتصال الاجتماعي اللفظي فيما يأتي:

- التعبير الاجتماعي Social Expressivity:

ينطوي التعبير الاجتماعي على ترجمة الأفكار إلى كلمات و ألفاظ و القدرة على التعبير اللفظي، و إشراك الآخرين أو الاشتراك معهم في المحادثة الاجتماعية،(سمية على عبد الوارث أحمد، 2011، ص:381).

يتميز الأشخاص الذين لديهم قدرة عالية على التعبير الاجتماعي بالقدرة على لفت أنظار الآخرين إليهم، كما أنهم يمتلكون أيضا القدرة على المبادرة و التحدث بتلقائية و براعة و طلاقة لغوية، إضافة إلى اشراك الآخرين معهم في المحادثات و المحاورات الاجتماعية و الكفاية في بدء و إدارته و توجيهه مما يساعدهم على النجاح في إقامة علاقات متعددة و تكوين عدد كبير من الأصدقاء(أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:24).

إضافة إلى ذلك فإن الأشخاص الذين يحصلون على درجات مرتفعة في التعبير الاجتماعي بأنهم يظهرون نوعا من الانبساطية و الاجتماعية كما يتميزون بالمهارة في استهلاك و توجيه الحديث في أي موضوع.

و تعتبر إجابة أشكال التعبير الاجتماعي من المهارات الأساسية المكونة للكاريزمية و إن كانت ينبغي أن تتوفر في توازن مع مهارة التعبير الإنفعالي و الحساسية لانفعالات الآخرين و الضبط الإنفعالي و إلا قد ينشأ عنها آثار سلبية (سمية على عبد الوارث أحمد، 2011، ص:381).

- الحساسية الاجتماعية Social Sensitivity:

تشير الحساسية الاجتماعية إلى قدرة الفرد على استقبال وفهم رموز الاتصال اللفظي و المعرفة المهمة بالمعايير التي تحكم السلوك الاجتماعي الملائم، لذا يمتلك الأفراد في الحساسية الاجتماعية قدرة كبيرة على الإنصات للآخرين و استقبال رسائلهم اللفظية مع التفهم الكامل لآداب السلوك الاجتماعي اللائق في المواقف الاجتماعية المختلفة ومراعاة القواعد و الآداب الاجتماعية المتعارف عليها في أثناء ذلك التفاعل.

ويرى ريجيو (Reggio) أن الأفراد من ذوي الحساسية الاجتماعية يتمتعون بقدرة عالية على إبداء انتباه كبير لما يقوله الآخرين، كما أنهم مشاهدون ومستمعون جيّدون يحرصون على إبداء السلوكيات الملائمة للمجتمع و المسيرة لقواعده و أعرافه (أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:24)، وهذه المهارة هي ما يجعل الأشخاص الكريزميين يبدون للأشخاص العاديين كعباقرة اجتماعيين (سمية على عبد الوارث أحمد، 2011، ص:381).

- الضبط الاجتماعي Social Control:

يشير مصطلح الضبط الاجتماعي إلى قدرة الفرد على القيام بعدة أدوار اجتماعية متنوعة منها التقديم الذاتي Self-Presentation للمجتمع بقدرة و لياقة وثقة بالنفس، مع القدرة على تكيف السلوك الاجتماعي بصورة تتلائم مع طبيعة الموقف، لذا يتميز الأشخاص ذوو الضبط الاجتماعي المرتفع عادة بالثقة بالنفس و اللباقة و القدرة على تحقيق التكيف مع المواقف المختلفة من خلال صياغتهم لسلوكهم بما يتلاءم مع مقتضيات ذلك الموقف. (أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص:25).

يستطيع أصحاب الضبط الاجتماعي أن يحققوا الانسجام مع أي نوع من المواقف الاجتماعية بمجرد أن يوضعوا فيها، كما يعد الضبط الاجتماعي مهما في ضبط الاتجاه و المحتوى في التفاعلات الاجتماعية (سمية على عبد الوارث أحمد، 2011، ص:381).

4.6. أبعاد الكفاءات الاجتماعية والعلائقية:

للکفاءات الاجتماعية والعلائقية مجموعة من الأسس و الأبعاد و سنحاول من خلال هذا العنصر

تسليط الضوء على أهم أبعاد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية فيما في:

- التواصل الاجتماعي Social Communication:

يقصد بالتواصل الاجتماعي حسب رأفت خطاب،(2012) هو قدرة الفرد على التعبير عن الأفعال، و الدخول في حوار متبادل أو مناقشة مما يساعد على نقل المعلومات من و إلى الآخرين، بالإضافة إلى قدرته على إقامة علاقات اجتماعية وصدقات جيدة مع الآخرين من خلال التعبير عن مشاعره و انفعالاته اتجاههم عن طريق تعبيرات الوجه وخصائص الصوت و إيماءات الجسم و ضبط هذه الانفعالات بما يتناسب مع الموقف، بالإضافة إلى استقبال مشاعرهم و انفعالاتهم و تفسيرها، و بذل جهد كبير في المحافظة على هذه الصداقات من خلال حسن التعامل معهم مما يزيد التفاعل الاجتماعي و إقامة علاقات اجتماعية وصدقات مع الآخرين (ص:155).

- التفاعل الاجتماعي Social Interaction:

ويرى كذلك رأفت خطاب،(2012) بأن التفاعل الاجتماعي هو قدرة الفرد على التعبير عن الذات و التواصل الشخصي مع الآخرين ووجهها لوجه و الاندماج معهم في الأنشطة المختلفة و إقامة علاقات صداقة دائمة يسودها الود و الثقة المتبادلة، كما أنه الإقبال الاجتماعي على الآخرين و التعاون معهم في الأنشطة الجماعية، و الاهتمام بهم و الشعور بالسعادة لوجوده مع الآخرين أو وجوده معهم، و التوصل معهم بما يسمح بإقامة علاقات اجتماعية وصدقات جيدة مع الآخرين من خلال التعبير عن مشاعره و انفعالاته تجاههم، و ضبط هذه الانفعالات بما يناسب الموقف.(ص:116) و بذل جهد كبير في المحافظة على هذه الصداقات.

ويمكن اعتبار التفاعل الاجتماعي أنه عملية مشاركة بين الأفراد مع بعضهم البعض من خلال مواقف الحياة اليومية تفيد في إقامة علاقات مع الآخرين في المحيط الجامعي وتشمل المهارة في التعبير عن الذات و الاتصال بالآخرين و مشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية وإقامة حوار و صداقة معهم.(هويدا سعيد عبد الحميد ،د س، ص: 175)

- الإقبال الاجتماعي على الآخرين:

عرف رأفت خطاب،(2012) الإقبال الاجتماعي على الآخرين على أنه تحرك الفرد نحو الآخرين و الإقبال عليهم و التعاون معهم في الأنشطة الجماعية و المشاركة معهم في الأنشطة لإنجازها و التواجد وسطهم مما يؤدي إلى زيادة التفاعل معهم (ص:155).

- الاهتمام الاجتماعي Social Interest:

يعتبر الاهتمام الاجتماعي حسب رأفت خطاب، (2012) بأنه شعور الفرد بالسعادة لوجوده مع الآخرين واهتمامه بهم أو وجود الآخرين معه واهتمامهم به حيث يعمل جاهداً على أن يكون محور اهتمامهم من خلال مشاركتهم انفعالياً فيزداد التفاعل. (ص:155).

- التوافق الاجتماعي Social Adjustment:

يرى كل من عطية، (1998)، الكبيسي، (1988) ويسرية، محمد سالم، (1989) أن التوافق الاجتماعي هو تقدير الفرد لذاته تقديراً واقعياً وتكوين فكرة حسنة عن نفسه، لتحقيق الاتزان و الانسجام في علاقاته الاجتماعية المختلفة، اشباعاً لحاجاته النفسية و الاجتماعية، عن طريق مسايرة المعايير و القيم قواعد الضبط الاجتماعي التي يفرضها عليه المجتمع من أعراف و تقاليد مختلفة برضا و سعادة. (ص:35)

7.4. صور الكفاءات الاجتماعية:

أوضح ميرل (Merrel)، (1993)، أن هناك عدة صور للكفاءات الاجتماعية هي: التفاعل الاجتماعي، الاستقلال الاجتماعي، التعاون الاجتماعي، الانضباط الذاتي، تدبير الأمور و التصرف، المهارات الاجتماعية المدرسية .

بينما أشار طريف شوقي (2003) إلى ثلاث صور من الكفاءات الاجتماعية: توكيد الذات، الوجدانية، الاتصالية.

أما إليوت وجرشام (Elliott And Gresham)، (1990) أشار إلى عدة صور للكفاءات الاجتماعية تتمثل في: تحمل المسؤولية، التوكيدية، الإدراك الوجداني، ضبط النفس (حنان عنقاوي، 2004، ص:151)

بينما أوضحت فاتن أمين، (2006): أن الكفاءات الاجتماعية تشتمل على عدة صور هي:

- **توكيد الذات:** و تشمل (التعبير عن المشاعر الإيجابية، التعبير عن المشاعر السلبية، التعبير عن الآراء، الدفاع عن الحقوق الخاصة و العامة، مواجهة ضغوط الحياة).

- **الضبط و المرونة الاجتماعية و الانفعالية:** و تشمل (التعديل المرن للسلوك بما يتلائم مع الموقف، اختيار التوقيت المناسب للاستجابة).

- **الوجدانية:** و تشمل (التعاطف، المشاركة الوجدانية).

- **الاتصالية و تشمل (مهارات الإرسال، مهارات الاستقبال) (ص: 51).**

في حين يرى ناصر الدين ابراهيم أبو حمادة، (2011) أن صور الكفاءات الاجتماعية هي:

- **كفاءة توكيد الذات:** تتعلق بمهارات التعبير عن المشاعر و الآراء و الدفاع عن الحقوق، وتحديد المهارات في مواجهة ضغوط الآخرين(ص:271).

- **الكفاءات الوجدانية:** تهتم بتسيير إقامة الفرد لعلاقات وثيقة وودية مع الآخرين و إدارة التفاعل معهم على نحو يساعد على الاقتراب منهم و التعرف عليهم ليصبح الشخص أكثر قبولا لديهم مثل التعاطف و المشاركة الوجدانية.

- **الكفاءات الاتصالية:** و تعبر عن القدرة على توصيل المعلومات للآخرين لفظيا أو بطريقة غير لفظي، وتلقي الرسائل اللفظية وغير اللفظية من الآخرين وفهم مغزاها و التعامل معهم في ضوءها و تتضمن:

مهارات الإرسال: وهي تعبر عن قدرة الفرد على توصيل المعلومات التي يرغب في نقلها للآخرين لفظيا أو بشكل غير لفظي، من خلال عمليات نوعية، كالتحدث و الحوار و الإشارات الاجتماعية.

مهارات الاستقبال: وتعني مهارة الفرد في الانتباه و تلقي الرسائل و المهارات اللفظية وغير اللفظية من الآخرين، و إدراكها وفهم مغزاها و التعامل معهم في ضوءها.

مهارات الضبط و المرونة الاجتماعية و الانفعالية: وتشير إلى قدرة الفرد على التحكم بصورة مرنة في سلوكه اللفظي و غير اللفظي، خاصة في موقف التفاعل مع الآخرين، وتعديله بما يتناسب مع ما يطرأ على تلك المواقف من مستجدات لتحقيق أهداف الفرد، ويتم ذلك من خلال خبرة الفرد ومعرفته بالسلوك الاجتماعي الملائم للموقف، و اختيار التوقيت المناسب لإصداره فيه.

في نفس الاتجاه ذهب كازدين، (Kazdin)، (2000)، إلى أنه على الرغم من الاختلاف في تحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، فإن الكفاءات الأكثر شيوعا في تصنيفات الباحثين، تمثلت في توكيد الذات، كفاءات المواجهة، كفاءات التواصل، كفاءات عقد الصداقة، القدرة على تنظيم المعرفة و المشاعر و السلوك، و التي تعكس القدرة على ضبط أو تنظيم الذات.

ويميل بعض الباحثين إلى تصنيف الكفاءات الاجتماعية، على ضوء بعدين أساسيين للسلوك الاجتماعي و التفاعل بين الأفراد هما:

- بعد السيطرة في مقابل الخضوع.

- وبعد الحب في مقابل الكراهية.

بحيث يعكس البعد الأول قدرة الفرد على توكيد ذاته، في حين يشير البعد الثاني إلى إقامة علاقات مع الآخرين، ويتحدد السلوك الاجتماعي للفرد، باعتباره محصلة للتفاعل بين هذين البعدين. (ناصر الدين ابراهيم ابو حمادة، 2011، ص ص: 271-272).

8.4. النظريات المفسرة للكفاءات الاجتماعية و العلائقية:

تتباين التوجهات النظرية في تفسير الكفاءات الاجتماعية، ومن أهم النظريات في هذا المجال:

1. منظور الكفاءة الذاتية المدركة:

يرى ألبرت باندورا Bandura (1986) أن الكفاءة الاجتماعية تتوقف على إدراك الفرد لما يمتلكه من قدرات ومهارات اجتماعية فاعلة تساعده على التواصل مع الناس ، وهذا يرجع بالدرجة الأولى إلى الكفاءة الذاتية المدركة والتي تتمثل باحساس الفرد بالضبط الشخصي في المواقف الاجتماعية والسيطرة على قدراته والتوافق مع أحداث الحياة، لذا يعمل الاحساس بالضبط والسيطرة الشخصية على التوافق في المواقف الاجتماعية وتمكنه من ضبط أفكاره ومشاعره وتوضفها بصورة جيدة عند الحديث مع الآخرين وبناء علاقات الصداقة معهم.

2. نظرية العناصر الأربعة:

ترى نظرية العناصر الأساسية التي قدمها (Felner et.al) ، (1990) أن الكفاءة الاجتماعية تتكون من أربعة عناصر تتمثل في قدرات الفرد ومهاراته الشخصية والتي يتم تطويرها ضمن علاقة الفرد بالآخرين وما يمتلكه من استعدادات وإمكانيات ذاتية مثل مستوى الذكاء والمزاج وغيرها وهذه العناصر هي:

- **المهارات والقدرات المعرفية:** وتتمثل في المهارات اللازمة للأداء الفعال في المجتمع (مثل المهارات والقدرات الأكاديمية والمهنية والقدرة على اتخاذ القرار، ومعالجة المعلومات).
- **المهارات السلوكية:** وتتمثل في الاستجابات السلوكية المناسبة والقدرة على تمثيلها مثل (التفاوض، وتأكيد الذات، ومهارات التخاطب والمهارات الاجتماعية الايجابية).
- **المهارات العاطفية:** قدرة الفرد على تنظيم انفعالاته وتوظيفها اجتماعياً من أجل القيام بالاستجابات المناسبة اجتماعياً وتشكيل علاقات الصداقة مع الآخرين.
- **التركيب الدافعي والتوقعي للفرد:** ويتمثل في البناء القيمي للفرد، وما لديه من نمو أخلاقي، والشعور بالفعالية والسيطرة الذاتية (Felner et.al. 1990).

3. النموذج الهرمي للكفاءة الاجتماعية:

قدم (Cavell)، (1990) نموذجاً هرمياً متسلسلاً للكفاءة الاجتماعية ويتضمن ثلاث فروع كامنّة في إطار مسلسل هي:

- التكيف الاجتماعي Social Adjustment

- الأداء الاجتماعي Social Performance

- المهارات الاجتماعية Social Skills

ويشمل قمة التسلسل الهرمي المستوى الأكثر تقدماً ويتمثل في التكيف الاجتماعي، باعتباره ما يحققه الفرد من أهداف اجتماعية مناسبة، وهذه الأهداف هي أهداف تنموية ويتعين على أفراد المجتمع تحقيقها وتتمثل في أهداف صحية، وقانونية وأكاديمية و مهنية، واجتماعية واقتصادية وعاطفية وعائلية.

أما على المستوى التالي فهو **الأداء الاجتماعي** ويتمثل في درجة استجابات الفرد في المواقف الاجتماعية ذات الصلة بتلبية المعايير الصالحة اجتماعياً.

في حين يتضمن أدنى مستوى من التسلسل الهرمي **المهارات الاجتماعية** على اعتبار أنها قدرات محددة تسمح للفرد بأن يقوم بسلوكيات تتلاءم مع أهداف المجتمع ومؤسساته الاجتماعية (المهارات الاجتماعية المعرفية، والتنظيم العاطفي).

4. النظرية السلوكية Behavioral theory:

تدور هذه النظرية على العموم حول محور عملية التعلم في اكتساب السلوك الجديد، وترى أنه عبارة عن مجموعة من العادات التي يكتسبها الفرد أثناء مراحل نموه المختلفة، وهو ما قد أشار إليه ريجيو عندما أكد أن المهارات الاجتماعية ليست فطرية أو موروثية، إنما هي مهارات متعلمة نكتسبها عبر التفاعل الاجتماعي (ممدوحة سلامة، 1993، ص:96)، وأن الفرد يكتسب القيم الاجتماعية من البيئة من خلال "التعلم الشرطي"، ويتعزز ذلك بالمكافآت.

5. النظرية المعرفية Cognitive Theory:

يفترض أصحاب هذا الاتجاه حسب معتز عبد الله، (2002) أن الاستجابات لا تحدث على نحو آلي، وإنما هي نتاج لسلسلة من العمليات المعرفية التي تتم عبر مراحل متسلسلة من المعالجة، تؤدي

في نهاية المطاف إلى أن يتسق توظيف المعلومات مع المواقف المتنوعة، لذلك يفترض أن القصور في المهارات الاجتماعية إنما هو نتاج للعوامل المعرفية مثل التوقعات (ص:259).

وعلى هذا الأساس يهتم المعرفيون بنمط المعارف و المعلومات والخبرات التي يكونها الشخص عن نفسه وسلوكه(الداهري و آخرون، 1999، ص:83).

6. نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory :

يؤكد التراث السيكولوجي على أنه يوجد ارتباط بين نواحي الضعف في السلوك الاجتماعي والكفاءات الاجتماعية لذلك من الضروري التدريب على المهارات الاجتماعية .

كما يرى عبد الستار إبراهيم وآخرون أن نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory من أخصب النظريات في الوقت الحالي التي تسمح لنا بتدريب المهارات الاجتماعية وقد تطورت عنها أساليب متعددة من أهمها التعلم من خلال ملاحظة النماذج (التعلم بالقدرة) تدريب القدرة على توكيد الذات ولعب الأدوار .

وعرفت نظرية التعلم الاجتماعي بتسميات عديدة مثل:

- نظرية التعلم بالملاحظة والتقليد Learning by Observing & Limiting .
- نظرية التعلم بالنمذجة Learning by Modeling .

وهي من النظريات الانتقائية التوفيقية Eclectic Theory ويرجع ذلك إلى أن نظرية التعلم الاجتماعي حلقة وصل بين النظريات المعرفية والسلوكية (نظريات الارتباط - المثير والاستجابة) (الزغلول، عماد، 2003، ص:125).

تستند هذه النظرية على أساسا على أن الإنسان كائن اجتماعي يعيش ضمن مجموعات من الأفراد يتفاعل معها، يؤثر فيها ويتأثر بها . فهو يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين و يعمل على تعلمها من خلال ملاحظة الشخص لسلوك شخص آخر، ثم القدرة على القيام بالسلوك الملاحظ أو لبعض منه(الكناني و آخرون، 1992، ص:403).

يرجع الفضل في تطوير الكثير من أفكار هذه النظرية إلى (ألبرت باندورا وولترز)،(Bandura & Walters) وفيها يؤكدان أن مبدأ الحتمية التبادلية في عملية التعلم من حيث التفاعل بين ثلاث مكونات رئيسية هي السلوك والمحددات المرتبطة بالشخص والمحددات البيئية.

كما تركز هذه النظرية على مبدأ رئيسي مفاده أن الإنسان يعيش ضمن مجموعات من الأفراد ويتفاعل معها ويؤثر فيها وبذلك فهو يلاحظ سلوكيات وعادات واتجاهات الأفراد الآخرين ويعمل على تعلمها من خلال الملاحظة والتقليد ووفقا لذلك فإن التعلم الاجتماعي يمكن أن يكون نتاجا لعملية ملاحظة وتقليد لسلوك الآخرين (الوالدين، زملاء المدرسة، الرفاق).الذين يعدون بمثابة نماذج يقتدى بها (هاني عتريس، 1997، ص:10).

إن عملية ملاحظة سلوك النموذج تؤدي إلى تكرار السلوكيات المشابهة لسلوكيات النموذج التي تعلمها الملاحظ في السابق ، فالفرد الذي يتعلم السلوك التعاوني ولم يمارسه ،يمكن أن يؤديه عندما يلاحظ عددا من الأفراد يمارسون هذا السلوك أمامه(البيلي، وآخرون، 1997، ص:399).

وترى هذه النظرية أن هناك عمليات معرفية معينة تتوسط بين الملاحظة للأنماط السلوكية التي يؤديها النماذج وتنفيذها من قبل الشخص الملاحظ (سالم الددا، 2008، ص: 37). وجه الاختلاف بين هذه النظرية و النظرية السلوكية هو أن التعلم بالملاحظة يتضمن جانبا انتقائيا وليس بالضرورة أن التعرض إلى الأنماط السلوكية التي تعرضها النماذج يعني تقليدها.

9.4 مظاهر تدني الكفاءة الاجتماعية و العلائقية:

على الرغم من أهمية الكفاءات الاجتماعية و العلائقية في حياة الفرد كونها تساعده في الفهم و التكيف في الوسط الاجتماعي و زيادة التفاعل الاجتماعي، إلا أن هناك عناصر تعمل على خفضها و انقاصها ومن أبرز مظاهر تدني الكفاءة الاجتماعية و العلائقية ما يلي:

- التورط في كثير من مشكلات التفاعل مع الغير، بشكل يقلل من احتمالية التغلب على الخلافات في العلاقات الشخصية، وتصعيدها، أحيانا على نحو قد تصل معه إلى صراعات عنيفة، كنتيجة لضعف المهارات الاجتماعية اللازمة في التفاعل، خاصة مهارات الاستشعار الاجتماعي و الاتصال، و التفهم الوجداني، وضبط الذات.

- تبني توقعات غير واقعية، فيما يتعلق بردود أفعال الآخرين أو كيفية تعرفهم، وربما تبني بعض الأفكار غير الفعالة، و التي يترتب على الاعتقاد في صحتها، سلوك بشكل غير وظيفي أو أفعال، مما يفضي لتفاقم المشكلات وإثارة الصراعات وهدر الطاقة في المؤسسات التعليمية، و بعبارة أخرى، فإن صعوبة فهم وتفسير سلوك ومقاصد الآخرين، يمكن أن يستثير ردود أفعال دفاعية، قد تؤثر سلبا على العلاقة معهم، كان من الممكن تجنبها في حالة الفهم الدقيق لسلوكياتهم.

- الاخفاق الذي قد يعانيه الفرد في مواقف التفاعل، وعدم استثمار الفرص المتاحة لإقامة علاقات ودية مع المحيطين به، وعدم الحصول على الموضع (الدور) المناسب في العمل، و المكانة الملائمة بين الزملاء.

- الإفراط أو التشديد الزائد في التعامل مع الآخرين بشكل قد ينفهم في التعامل معه، ويجعل الآخرين يتبنون اتجاهات سلبية حياله.

- إحساس بالاحباط و انخفاض تقدير الذات، واستخدام أساليب سلبية للتوافق تتسم بالعدوانية و الكذب و الإسقاط، وإثارة الشغب وعدم الانضباط داخل وخارج الصف المدرسي، في محاولة للتفريغ النفسي للمشاعر السلبية، و إزاحة العدوان الكامن لديهم، وتأكيد ذواتهم على نحو سلبي أو غير مألوف.

- يرتبط ضعف الكفاءات الاجتماعية- أحيانا- بالاكنتاب، حيث يصعب على منخضي الكفاءات الاجتماعية الإفصاح عن مشاعرهم، و الاقضاء بما يحملون من هموم، وما يشعرون به من معاناة للآخرين، ويميلون بدلا من ذلك إلى اجترار ذاتيا، مما يضخم من آثارها السلبية على المستويين النفسي و البدني، وهو ما يؤدي إلى ظهور بعض الأعراض الاكتئابية المزاجية، و النفسجسمية. (ناصر الدين ابراهيم أبو حمادة، 2011، ص:273).

10.4. أساليب اكتساب وتنمية الكفاءات الاجتماعية والعلائقية:

إن الكفاءات الاجتماعية لدى الفرد ليست كفاءات نظرية و موروثة ولكنها مهارات يتعلمها الفرد و يكتسبها عند التفاعل الاجتماعي وفقا لمعايير إجتماعية و ثقافية خاصة بكل مجتمع تنظم أساليب وطرق التفاعل البيئشخصي بين الأفراد.

ويتعلم الفرد الكفاءات الاجتماعية من خلال التعامل و التفاعل في المواقف الاجتماعية المختلفة، ومن خلال الملاحظة وتقليد سلوك الآخرين، وخاصة الوالدين و الرفاق الذين يعدون بمثابة النماذج التي تتشكل من خلالها سلوكيات الفرد وتقيم وتعديل طبقا لمدى ما يحققه من نجاح أو فشل، حيث يتم تعلم المهارات الاجتماعية أساسا من خلال النماذج و الأمثلة التي يعايشها الفرد في حياته، و الموجودة في بيئته ومن حوله ومن خلال الطرق و الأساليب التي يستجيب بها الآخرون لسلوكيات الفرد، فيعملون على تدعيمها أو كفها. (أمنة سعيد حمدان المطوع، 2001، ص ص: 29-30).

خلاصة:

مما سبق يمكن أن نستخلص أن للكفاءات الإجتماعية أهمية كبيرة بالنسبة للفرد، فهي تساعده في إقامة علاقات اجتماعية صحيحة وناجحة مع المحيط الخارجي سواء محيطه الأسري، التربوي أو المهني، فالفرد الذي تتوفر لديه كفاءات اجتماعية وعلائقية نجد أنه يحقق توافق نفسي واجتماعي جيد، في حين أن القصور فيها يؤدي إلى عجزه عن التفاعل الناجح مع الآخرين، وعرضة للكثير من الإضطرابات و المشكلات النفسية، ولذلك فلا بد من إتاحة الفرص المناسبة له لكي يتعلم و يكتسب هذا النوع من الكفاءات التي تحقق له الإشباع و الرضا من خلال تفاعله مع الآخرين، لأن إخفاق الفرد وفشله في القيام بعلاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين قد تكون نتيجة عدم إتاحة الفرص أو الظروف الملائمة أمامه لكي يتعلم هذه الكفاءات الضرورية.

الفصل الثاني: الأستاذ الجامعي

1. تعريف الأستاذ الجامعي

2. مهام الأستاذ الجامعي

3. الخصائص و الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي

4. مشكلات الأستاذ الجامعي

5. الأستاذ الجامعي في التشريع الجزائري

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الأستاذ لديه رسالة علمية وإنسانية يسعى إلى تحقيقها في جيل المستقبل، وحتى يكون على قدر هاته المسؤولية يحتاج أن تتوفر فيه صفات وملامح خاصة توحى بقدرته على تولي منصبه وانجازه لما وجد من أجله، فالإنسان يستطيع أن ينتج أشياء مادية ذات جودة، ولكن استطاعته في إنتاج فرد له طبعه و شخصيته بصفات تتلاءم وسوق العمل، تبقى مرهونة بقدرته على العطاء بفعالية أكبر. ومن هنا جاءت هذا البحث لتسليط الضوء على من هو الأستاذ الجامعي وماهي أهم

1. تعريف الأستاذ الجامعي:

تعد وظيفة التدريس الجامعي أهم الوظائف الجامعية و أكثرها فاعلية في إعداد الطلبة للحياة المستقبلية، إذ تزودهم بالمعارف الضرورية و الاتجاهات السلوكية الايجابية و القيمة و المهارات العلمية و العملية اللازمة لتأهيلهم ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرههم و أمتهم.

و يعتبر الأستاذ الجامعي حسب علي عبد ربه، حسين إسماعيل،(2007)، حجر الزاوية في هيكل البناء التنظيمي للأقسام العلمية الجامعية، فهو العنصر الفعال في الجهاز التعليمي الجامعي، إن لم يكن العمود الفقري في الهيكل التعليمي الجامعي وعصبه الأساسي، وهو من أهم العوامل الحاكمة لمنظومة التعليم الجامعي (ص: 103)، في مايلي تعريف الأستاذ الجامعي:

إن من الشائع استخدام مصطلح أستاذ Professor و معلم Teacher ومحاضر Lecturer و عضو هيئة تدريس Faculty Member كمرادفات، ولكن الحقيقة أن دلالات هذه المسميات تتفاوت وفقا للطابع القومي للمجتمع، غير أننا في استخدامنا للاصطلاح "أستاذ الجامعة " تعني بذلك جميع من يباشرون أعمال التدريس و البحث العلمي بداية من درجة مدرس، إلى أعلى درجة (فاروق، عبده فليه، ص:39). و يعرف عبد الرحمان العيسوي الأستاذ الجامعي بأنه ذلك الشخص الذي يختص بتنفيذ العملية التربوية من خلال احتكاكه المباشر بالطلبة، وهو يعتبر ناقلا للمعرفة و مسؤولا عن تربية الأجيال وتكوينها" (ص:43).

و يرى جون ديوي أنه هو ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم، وهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي، يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة" (ولد خليفة، محمد العربي، 1989، ص: 197).

ويعرفه مخاوف حدادين بأنه كل طالب نال شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث .

وقد ذكرت إجلال محمد سري بأنهم العاملين في مهنة التدريس، ابتداء من المعيد إلى الأستاذ، مروراً بدرجات: المدرس المساعد، و المدرس و الأستاذ المساعد، أي أنهم ينقسمون إلى فئتين رئيسيتين: الأولى: المعيد و المدرسون المساعدون (وهم خارج أعضاء هيئة التدريس). والثانية: أعضاء هيئة التدريس وهم: المدرسون، الأساتذة المساعدون، و الأساتذة (براهيمي، وريدة، 2005، ص:18).

ويعرف فضيل دليو و آخرون،(2006)، بأن الأستاذ الجامعي بأنه حجر الزاوية في العملية التربوية، وهو القائم بهذه العملية بوصفه ناقلاً للمعرفة و مسؤولاً عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، ولم يعد الأستاذ مدرسا أو ملقناً للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي النشاط المؤدية إلى اكتساب المهارات لدى الطالب، و للأستاذ الجامعي مهام عديدة على مدار العام كالتدريس الإشراف على مذكرات التخرج أو البحوث أو التدريبات الميدانية الاجتماعية البيداغوجية و الإدارية، المشاركة في تحضير الامتحانات وتصحيحها... الخ".(ص: 93)

من خلال التعاريف السابقة يعتبر الأستاذ هو كل شخص تتوفر فيه مجموعة الخصائص و القدرات و الكفاءات التي تأهله من أجل القيام بمهامه التعليمية و البحثية و الإدارية، في المؤسسة الجامعية.

2. مهام الأستاذ الجامعي:

لقد حدد كاربونتّي " A . Carpontier "مهام الأستاذ الجامعي في ثلاثة مهام وهي البحث، التعليم، والتنظيم وهي تكمل بعضها البعض.

أما المشرع الجزائري فقد حدد مهام الأستاذ الجامعي فيما يلي:

- يدرس الأستاذ الجامعي أسبوعياً تسع (9) ساعات.
- المشاركة في أشغال اللجان التربوية بالإضافة إلى مراقبة الامتحانات .
- تصحيح نسخ الامتحانات مع المشاركة في أشغال المداولات.
- تحضير الدروس مع الاستمرار في تحديدها، والإشراف على الرسائل والأطروحات والدراسات العليا.
- المشاركة في حل المشاكل التي تطرحها التنمية من خلال الدراسات و الأبحاث.
- استقبال الطلبة لمدة أربعة ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح و توجيههم.
- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية التي ترتبط موضوعها بمجال تخصصها.

- المساهمة في ضبط الأدوات التربوية و العلمية التي لها علاقة بمجال اختصاصهم. (فضيل دليو و آخرون، 2001، ص: 223)

كما يمكن حصر مهام الأستاذ الجامعي من خلال أدائه وفعاليته داخل الجامعة في ثلاث مهام رئيسية: التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع.

1.2.1. التدريس:

وهي وظيفة هامة في الحياة المهنية للأستاذ الجامعي، وذلك من خلال تزويد الطالب الجامعي بالمهارات والخبرات، والإعداد للحياة المهنية، وكذلك المعارف والمعلومات المساعدة على إثراء تكوين الطالب من إثارة الدافعية والتطلع لطلب المزيد من العلم والمعرفة. و يقتضي التدريس حسب محسن، الفتلاوي، (2003)، مهارات قبل وفي أثناء وبعد التدريس في التخطيط، التنفيذ، التقويم، بغية حدوث التعلم، وفي ذلك تحديد مراحل التدريس ثم تحديد ما تتطلبه كل مرحلة من مهام عملية (ص: 17).

كما يلي:

- التخطيط لإعداد الدروس و إلقائها سواء في مرحلة التدرج أو ما بعد التدرج، من حيث:
- تحديد أهداف الدرس.
- تحديد وضعيات الطلبة العلمية قبل التدريس.
- تحديد مضمون الدرس (مفاهيم، حقائق، معلومات، قواعد، طرق).
- تحديد الأنشطة (طرق التدريس، وسائل، أساليب، ما يقوم به الأستاذ، ما يقوم به الطالب).
- تحديد أساليب التقويم (مدى تحقيق الأهداف).
- التحكم في سلوك الطلبة أثناء إلقاء الدرس.
- تأليف الكتب في التخصص الجامعي محل التدريس.
- تطوير مناهج التدريس في التخصص محل التدريس.
- العمل في اللجان البيداغوجية.
- إتقان لغة التدريس (معمرية، بشير، 2005، ص: 149).

ويرى بوسنة، محمود، (2004)، أن نموذج التدريس السائد في جامعتنا لدى أغلبية الأساتذة يعتبر تقليديا يعتمد على إلقاء الدرس على شكل محاضرة وإملاء بعض الفقرات في بعض الأحيان وفي المقابل يستمع الطالب وسجل بعض النقاط حول ما فهم، فالأستاذ هنا يعتبر وسيطا بين المعرفة والطالب.

وتجدر الإشارة إلى أن اختيار أستاذ التعليم العالي لمهنته يرجع بالأساس إلى كون الجامعة بالنسبة له فضاء للتعبير عن فرديته بحرية، كما أن عمله يساعده على أن يكون متوافقا مع ذاته (ص - ص: 163- 161). من بين أهم العوامل التي تساعد على نجاح مهمة التدريس حسب محسن سهيلة، الفتلاوي كاظم، (2003) ما يلي:

- المدرس الكفاء.
- المادة الدراسية الجيدة.
- المتعلم الجيد.
- بيئة التعلم المناسبة (ص: 21).
- الاتصال الفعال في استخدام الأستاذ للوسائل والأساليب، التي من شأنها جذب انتباه الطلبة.
- الوضوح في تقديم الأفكار والمادة، الطلاقة اللفظية، وشرح وتوضيح الأفكار والمفاهيم المجردة، والقدرة الجيدة على الإصغاء والحديث.
- عمق المعرفة للمادة التي يتم تدريسها من خلال تنظيم المادة الدراسية ومناقشتها مع الطلبة، وكذا نتائج البحوث والاتجاهات الحديثة في موضوع المادة الدراسية، وتقديم وجهات النظر المختلفة إن وجدت.
- الاتجاهات الإيجابية نحو الطلبة من حيث تقديم المساعدة للطلبة، عندما يكونون بحاجة إليها.
- تشجيع الطلبة على طرح الأسئلة والتعبير عن آرائهم، وإعطاء وقت لهم خارج أوقات المحاضرة، وتهيئة جو عام يسهل ويحفز العملية التعليمية.
- تنوع أساليب التقويم المستخدمة، وشمولية الاختبارات والموضوعية في التصحيح، وتقديم التغذية الراجعة.
- ملاءمة نواتج التعلم: فإذا كانت هناك درجة عالية من الانسجام بين ما تعلمه الطلبة والأهداف المعلنة، وأظهرت نتائج أساليب التقويم وبالأخص العامة منها تميزا في أداء الطلبة تعتبر مؤشرات على ملاءمة النواتج. وإذا ما طور الطلبة اتجاهات إيجابية نحو المادة والأستاذ والجامعة، فإن هذه تعتبر مؤشرات على مدى ملاءمة النواتج.
- إن أهم وظائف التعليم الجامعي تتمثل في تعليم المستقبل و ليس مجرد تقديم للمعلومات والمفاهيم والحقائق والقواعد، وإنما يأتي في المقام الأول والأهم تكوين ذهنية عملية مرنة قادرة على جمع

المعلومات من مصادرها المختلفة، وعلى إعمال العقل فيها من خلال عمليات التحليل والتصنيف والنقد، والمقارنة والتركيب والتصميم وحل المشكلات والمتناقضات، وتصور البدائل، والتنظيم الجديد المبدع.

2.2. البحث العلمي:

يلعب الأستاذ الجامعي حسب بوسنة، محمود، (2004)، إلى جانب وظيفته التدريسية دورا حيويا في نشاط البحث العلمي، فمن مجموع أعضاء هيئة التدريس تتشكل هيئات البحث العلمي، التي تعمل على معالجة المشاكل والصعوبات التي تعترض سبيل التقدم للمجتمعات ومحاولة الوصول إلى حلول مناسبة. وتذكر طشوعة لويزة، (2009)، أن وظيفة البحث العلمي المهمة الأساسية الأولى في الجامعة، و تساعد الباحث على تجديد معارفه وتنميتها باستمرار، والتي يمكن أن يستغلها ويوظفها في عملية التدريس، ويتم على أساسها توصيل المعارف للطلبة، بما يتناسب مع التطورات الحاصلة في المجتمع (ص:129)، ويعني بتنمية المعرفة و إثرائها.

ويرى بوسنة، محمود، (2004) أن تحقيق مثل هذه الغايات يستدعي أن يكون التعليم العالي ملونا ومشعبا بالبحث العلمي ولهذا من الصعب التفكير في الفصل بين مهمة التعليم ومهمة البحث بالنسبة للأستاذ الجامعي، بل من الضروري المحافظة على هذه الازدواجية وتمتين الروابط بينهما، و تتغير مكانة وأهمية مهمة التعليم ومهمة البحث من أستاذ إلى آخر وحتى عند الأستاذ الواحد من مرحلة إلى أخرى حسب ما تمليه عليه متطلبات مساره المهني(ص:157).

أما فيما يتعلق بمجالات أنشطة البحث العلمي في الجامعة فهي ما يلي:

- التدريب على البحث العلمي و أساليبه، وتحقيق أثناء إعداد درجتي الماجستير و الدكتوراه.
- التأليف في ميدان مناهج البحث و تقنياته.
- الاستمرار في ممارسة البحث و الإنتاج العلمي و النشر العلمي في ميدان التخصص الجامعي.
- حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين و المشاركة في تنشيطها و مناقشتها.
- ممارسة الإشراف العلمي ما بين الماستير و الدكتوراه.
- قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي وإعطائهم توجيهات و إرشادات في البحث.
- حضور الملتقيات العلمية التي تنظم في ميدان التخصص الجامعي و المشاركة فيها بحثيا.

3.2. خدمة المجتمع:

ويقصد به حسب معمريه بشير، (2005)، مساهمة الجامعة بما لديها من معرفة في تطوير المجتمع، وهي المهمة الأساسية الثالثة، تتحدد هذه المهمة من خلال كل من التدريس والبحث العلمي، وتمكن

هاتين المهمتين من إعطاء مخرجات ذات كفاءة ومهارة عالية يستفيد منها المجتمع من خبراتها وكفاءاتها.

فلا يمكن لأستاذ الجامعة أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، ما لم يكن ملتزماً بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره، يعيش مشاكله ويجد الحلول المناسبة لها، بتقديم الاستشارات للجهات الحكومية و الخاصة و نشر المعرفة.

لذا فإن الخدمة العامة للمجتمع أصبحت وظيفة أساسية للأستاذ، لا يقل شأنها عن وظيفتي التدريس و البحث العلمي، كثيرة هي المجالات التي يمكن للأستاذ أن يخدم المجتمع من خلالها. إلا أن واقع مساهمة الأستاذ في خدمة المجتمع خاصة ما تعلق بالتنمية، فهي لا تزال واهية ضعيفة جداً، فمعظم مشروعات التنمية تعتمد على الخبرات الأجنبية، و البحث العلمي الذي ينجز في الخارج بواسطة الشركات العالمية و بيوت الخبرة، كما أن المشروعات النمائية نفسها تعتمد على الإنتاج الأجنبي في كل شيء تقريباً. وعموماً فإن وظيفة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع وتنميته تتم في جانبين:

أولاً: داخل الجامعة: وتتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كاللقاء المحاضرات في موضوعات علمية في التخصص الجامعي، و المشاركة في الندوات الطلابية و الثقافية و الفنية.

ثانياً: خارج الجامعة: وتتضمن ما يلي:

- القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
- تقديم الخبرة و المشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.
- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قطاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
- الإسهام في الندوات التدريبية لتكوين الإطار العلمي المسيرة للمؤسسات.
- تأليف الكتب في ميدان التخصص تكون موجهة للمتقف العام .
- ترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- إتقاني اللغة الوطنية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه (ص:150).

4.2. الوظيفة الإدارية:

إضافة إلى قيام الأستاذ الجامعي بالوظيفة الأكاديمية المتمثلة في البحث العلمي و التدريس وخدمة

المجتمع، حسب براهمي وريدة، (2005)، هناك مسؤوليات تضاف إليه، وهذا أثناء حياته الوظيفية في الجامعة.

تتمثل هذه المسؤوليات في الوظيفة الإدارية، باعتبار أن الأستاذ الجامعي يعتلي مناصب إدارية مختلفة منها: رئيس جامعة، نائب رئيس الجامعة، عميد كلية، رئيس قسم إلى جانب الأعمال الإدارية التي يكلف بها كعضو في هيئة التدريس بالجامعة، من اشتراك في الأنشطة و الخدمات الطلابية و اللجان الفنية النوعية وأعمال الامتحانات.

وتختلف اختصاصات ومسؤوليات أساتذة الجامعة في المجال الإداري، تبعا لاختلاف المناصب الإدارية التي يعتليها هؤلاء الأساتذة، فيما يخص تصريف الشؤون المالية ومجال شؤون الطلاب و الدراسة و الامتحانات، وفي مختلف الشؤون العلمية و الإدارية المختلفة (ص: 78).

5.2. وظيفة التنشيط :

وترى Arezki Dalila , (2004)، أن وظيفة التنشيط لدى أستاذ الجامعي تتضمن الكفاءات التالية:

- مناقشة أهداف التكوين والتدريس مع المعنيين والمهتمين .
- القيام بتحليل الجماعي للطلب على التكوين.
- بناء مخطط سليم منهجي للتكوين .
- القيام بدراسات تحليلية للوضعيات والبيئات التكوينية.
- القيام بتحليل البرامج وتقييمها والعمل على جعلها تساير التطورات والتغيرات.
- ممارسة قيادة المجموعات داخل الجامعات.
- تسهيل وتنظيم عملية التكوين التعاوني (الجماعي).
- تحليل واستعمال التحفيزات الفردية والجماعية للحصول على الأهداف التكوينية المرغوبة (P : 141).

6.2. وظيفة الإعلام والتوجيه :

تتضمن هذه الوظيفة الكفاءات التالية :

- تقديم التحفيزات والاتجاهات لدى التلاميذ بهدف توجيههم إلى تكوين الأفضل.
- إعداد واعتماد نظام وثائق في مجالات التخصص والتركيز على استعمال مصادر التوثيق لتشجيع التعلم الذاتي والتطور الشخصي.
- توجيه عملية التكوين صوب مجموعة المعطيات الاقتصادية والاجتماعية.
- توجيه الطلبة أثناء إنجازهم لمشاريعهم لضمان الوصول إلى الأهداف المرسومة.

- إعلام الطلبة بنتائجهم ومدى تقدمهم لتوفير تغذية راجعة ذاتية ومساعدتهم على تطوير ذاتهم. Dalila (Arezki, 2004,P : 141)

7.2.التقويم:

أضاف شحاتة حسن،(2001)، إلى كل تلك الوظائف فإن الأستاذ الجامعي يترتب عليه واجبات فرعية تمتد لتشمل لقاء الطلاب في قاعات الدراسة، إعداد المادة العلمية وتحديد مصادر التعلم، و القيام بأعباء التدريس و إعداد الامتحانات، وتقويم أبحاث الطلاب، وتسجيل نتائج الطلاب في أعمال السنة و الامتحانات الدورية و النهائية، ناهيك عن المحافظة على عادات الاستذكار و حسن السلوك و الآداب في قاعات الدرس (ص:192).

وحسب طشوعة نورة، (2009)، يقوم الأستاذ بتقويم التحصيل من خلال اختبارات ومقاييس، حيث ينظم مواقف اختيارية متنوعة حسب المهمة التعليمية ليحدد مدى الاستفادة منها، وهذا ما يسمى بالتقويم التجميعي فهو لا يقتصر على تقدير تحصيل الطلاب ومهاراتهم وكفاءاتهم وإنما يمدّه أيضا بتقديرات عن مدى كفاءة المدرس واستخدامه لتقنيات التعليم المختلفة وبذلك يستطيع أن يعدل ما يراه ليحقق أداء أفضل . في هذا الإطار ولتحقيق فعالية أكبر في الممارسة التقويمية لابد على المقوم أن يعتمد طرق منهجية في التقويم، وبنوع في مصادره ووسائله، ولا بد أيضا أن يكون ذو إطلاع واسع في مجال استخدام نتائج التقويم وفوائدها والتحكم فيها وبناء وتصميم نماذج تقويمية فعالة (ص:131).

وترى سولامي دلال، (2010)، أن الغرض من التقويم هو:

- الحكم على مدى نجاعة البرنامج التعليمي.
- معرفة مدى تحقيق الأهداف التعليمية و التكوينية.
- تحسين مستوى الأداء التعليمي .
- التوجيه و الإرشاد التربوي.
- التنبؤ بمستوى كل من المعلم و المتعلم .
- تقديم حاجات المتعلمين بشكل كامل.
- تقويم طرائق التدريس و المناهج التربوية.
- الحكم المتكامل على مدى تحقيق عملية التعليم .
- خدمة أغراض البحث العلمي.
- مساعدة المسؤولين للحكم على قيمة المنظومة التعليمية و اتخاذ القرارات المناسبة.(ص: 105،104).

3. الخصائص و الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي:

يعد الأستاذ الجامعي من الركائز الأساسية التي تبنى عليها مهمة الجامعة من حيث أهميتها في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج التعليمية من تطور في الخدمة التربوية و التعليمية ومهما بلغت هذه البرامج من الجودة فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها إذا لم ينفذها معلمون أكفاء مدربين تدريباً كافياً ومؤهلين تأهيلاً مناسباً، و لتحقيق ذلك يجب توافر عدد من السمات لدى الأستاذ الجامعي وهي كما يلي:

1.3. السمات الشخصية:

وهي سمات أساسية تساعد على تحقيق أهدافه و أهداف الجامعة و المجتمع بسهولة، وهي النواحي التي تتعلق بشخصية الأستاذ وطبيعته التي تميزه عن غيره، وعلى الرغم من اختلاف شخصيات الأساتذة فيما بينهم، إلا أنه ينبغي أن تكون هناك بعض القواسم المشتركة وهي:

- حسن المظهر والأناقة بما يليق بمكانته ووقاره. و تناسب سنه، وهي من الأمور التي قد يغفلها المعلم وهي من الأهمية بمكان.
- التفاؤل والثقة بالنفس وبث السعادة في نفوس الطلاب، من خلال الابتسامة أثناء الدرس، مما يضفي إقبالا وسرورا نحو تعلم المادة.
- حسن التعامل مع الطلاب بما يليق بثقافات الطلاب من ناحية، وبثقافة المجتمع من ناحية أخرى.
- موهوب في طرق تدريسه، فكل يوم لديه جديد يبهر به طلابه.
- اجتماعي يستطيع التفاعل مع طلابه حتى خارج الصف، فالأستاذ المنطوي لا يمكنه التفاعل بكفاءة داخل الصف أو خارجه، أما الودود المرن فيكون أكثر جاذبية للطلاب طوال الوقت.
- نشيط يبعث في نفوس الطلاب الحماس، ويظهر ذلك في حماسه وحركته المستمرة داخل الصف.
- قادر على العمل فترات طويلة، فربما يتطلب العمل أوقاتا إضافية للتدريس، أو التصحيح، أو غيرها من الأعمال، ومن ثم لا بد له من تأهيل نفسه على ذلك.
- الثقة بالنفس دون تكبر أو ضعف، فالمدرس عزيز قوي لا يقبل إساءة الطلاب أو غيرهم نحوه، كي يكون قدوة حسنة لهم، مع حنوه وتواضعه لهم.

- اعتدال الرأي بدون إفراط أو تفريط، فلا يتعصب لقضية ما أو رأي ما، وإنما يتقبل كل الآراء بصدر رحب، مما يكسب طلابه الاعتدال والوسطية.
- القدرة على تحمل المسؤولية، فربما توكل له مهام صعبة (كأن يساعد الطلاب على إنهاء محتوى معين في وقت قليل أو قبيل الامتحان)، فينفذ تلك المهمة على أكمل وجه.
- الالتزام في مواعيد العمل، واحترام الوقت المحدد للدرس دون نقصان، فيكسب طلابه تلك الميزة من خلال القدوة.
- إعطاء كل طالب حقه في الاهتمام والرعاية، وهي من أصعب الأشياء نظرا للفروق الفردية بين الطلاب - خاصة مع الأعداد الكبيرة- لكنها تحقق تأثيرا بالغا في حب الطلاب لأستاذهم.
- قوة الشخصية، والقدرة على ضبط الفصل، والحزم وقت الحاجة، مما يخلق له هيبة ووقارا.
- الديمقراطية في تعامله مع طلابه، من خلال مشاركتهم في إعداد الدروس، ووسائلها وطرائقها بل تقويمها.
- الطلاقة اللفظية، وقوة الإقناع، وحسن العرض والتعبير، ولا يتأتى ذلك إلا بالتقويم الذاتي، والتقويم المستمر من قبل رؤساء العمل والزملاء.
- أن يكون لديه المرونة في التفكير والثقة في النفس، ويتفهم الآخرين ويتقبلهم بتأني في إصدار الأحكام، بحيث لا يعتمد على الأحكام المسبقة أو غير المبنية على أسس علمية صحيحة.
- أن يمتلك مهارات الاتصال الفعال و القدرة عن الشرح و التوضيح (عليما صالح ناصر، 2004، ص: 185)

2.3. الكفاءات المهنية و الأكاديمية:

إن اكتساب الأستاذ للأنماط السلوكية المهنية الجيدة من شأنه أن يزيد من فعاليته في العملية التدريسية، فالجدية في العمل يجبر الطلاب على العمل والتصرف الجدي في الصف، والمدرس الجاد في العمل هو الموجه نحو تحقيق أهداف العملية التدريسية ومساعدة التلاميذ على تحقيق أهداف التعلم وهو المتأني في تنفيذ التعليم وهو المنظم والمرتب لحجرة الدراسة والمخطط المتقن للأنشطة التعليمية. كما أنه الشخص المتكيف والمرن من خلال الوعي بحاجات الطلبة ومعرفته بالفروق الفردية أثناء الموقف التعليمي وتفسيره الإيماءات اللفظية والغير لفظية المتنوعة وتعديل كل ما من شأنه من الإضرار بالعملية التعليمية.

إضافة إلى أن الأستاذ الجامعي في مهنته لا بد أن يكون حسن الاطلاع والمعرفة بالمادة الدراسية والإلمام التام والدقيق بكل ما يخص البحوث والدراسات المتعلقة بالشخص الذي يدرسه، فالمعرفة بالمادة الدراسية أثناء التدريس تبقى ناقصة إذا لم تدعم بالمعرفة المسبقة لكل البحوث والدراسات في المجال الدراسي التخصصي.

بأن يكون مع الطلاب يدافع عنهم ويحذرهم من المخاطر .

- و يقدم المساعدة لهم في انجاز مهماتهم .
 - ويشجع على التعاون الاجتماعي .
 - ويدرك مشاعر الآخرين وان يشرك الطلبة بمواقف مثيرة للتفكير .
 - و يتقبل اقتراحاتهم المخالفة ويستمتع لهم بشكل جيد. (عليما صالح ناصر، 2004، ص: 185)
- امتلاك مهارات التدريس وهذا من خلال إدارة الحلقات و الدروس الصفية ببراعة، و القدرة على تدريس المقررات الجامعية بفعالية مع تحليل جوانب القوة و الضعف في هذه المقررات بعد تطويرها وتقويمها بشكل سليم، تزويد الدارسين بتغذية راجعة عن أدائهم في الامتحانات الفصلية، القدرة على تصميم و إعداد اختبارات ذات مواصفات علمية سليمة (سولامي دلال، 2010، ص: 111).

أما عليما صالح ناصر، (2004)، فيرى أن هذه الكفاءات تتجسد في إلمام الأستاذ بالمعلومات و الخبرات التي يحتاجها الطلاب و يقدم لهم تلك المعلومات بالشكل السليم الصحيح (ص: 185).

ويضيف بواب رضوان، (2015)، إن الوعاء المعرفي والعقلي للأستاذ من العوامل المهمة في إثارة دافعية الطلاب، فعضو هيئة التدريس الجامعي لا بد أن يكون إعداده الأكاديمي والمهني جيد بشكل يسمح له بالقدرة على حل المشكلات ورفع مستوى التحصيل الأكاديمي، وأن يكون متسع المعرفة والاطلاع والمعلومات عن ميدان تخصص وعن الاتجاهات الإيجابية نحو مادته الدراسية ونحو طلبته، إضافة إلى استخدامه استراتيجيات تجعل تعلم طلابه ذا معنى من خلال إعداد هؤلاء الطلاب معرفياً، لدى تقديم المواد والمعلومات الجديدة وعليه فالجامعة كمنظمة عبارة عن معلومات أو قراءات قصيرة عامة يكون الطلاب فيها ألفة بها أكثر من ألفتهم بالمادة التعليمية الأكثر تعقيدا وتحديدا. (ص: 72)

وقد أشارت سولامي دلال، (2010)، أن الكفاءات المهنية اللازمة للأستاذ الجامعي يمكن حصرها فيما يلي:

- التمكن من المادة العلمية.
- الاطلاع على المصادر الحديثة المختلفة.

- سعة الاطلاع في مجال التخصص.
- لديه خبرة واسعة .
- الاطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة.
- إدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة.
- الاطلاع على أبحاث و دراسات عديدة متعلقة بمادته.
- المشاركة في برامج علمية ومؤتمرات للبحث العلمي .
- القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة و المجتمع (ص: 111).

3.3. الكفاءات الإدارية والبحثية:

وتشير هذه الكفاءة حسب بواب رضوان، (2015) إلى قدرة الأستاذ على أداء بعض المهام الإدارية مثل متابعة دوام الطلاب، وتنظيم السجلات والملفات وكتابة التقارير والقيام بمهام المناوبة وزيارة الصف... إلخ، إضافة إلى القدرة على أداء بعض المهام البيداغوجية كالإشراف والمتابعة البيداغوجية والتقويمية للطلبة، أما البحثية فتتمثل في القدرة على البحث عن طريق التعامل الجيد مع الكمبيوتر والإنترنت و وسائل التكنولوجيا الحديثة وحضور الندوات والدورات التدريبية ومتابعة الدوريات و المجلات والنشرات التربوية والعلمية وكتابة كتب ومقالات في تخصصه والانضمام كعضو و كباحث في فرق بحث تهتم بدراسة مواضيع ومسائل خاصة بمجال التخصص.بالإضافة إلى:

- القدرة على الممارسة العلمية الإدارية كالتخطيط و التنظيم و الرقابة و الإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية و ما يتبعها من عمليات التفويض.
- استخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف و الإدارة بالنتائج.
- استخدام العصف الذهني و غيرها من الأساليب التي ثبت نجاعتها محليا و عالميا .وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل:
- التشجيع على حرية الرأي.
- التعاون و إقامة علاقات حسنة مع الطلاب و العاملين.
- الاهتمام بمشاكل الطلاب و أحوالهم.
- المرونة وعدم الحدة في المعاملة .
- إشاعة جو من الثقة و الاحترام بين الطلاب.

• كسب ثقة الإدارة العليا و الإداريين و الزملاء.

4.3. الكفاءات التعليمية:

وتتضمن كل الكفاءات التي تخص عملية التعلم وحسب بواب رضوان،(2015)، كفاءة التخطيط للتعلم التي اعتبرها أهم هذه الكفاءات فهي تتمثل في مجموعة من المهارات مثل مهارة صوغ الأهداف التعليمية بصورة أدائية وتصنيف الأهداف إلى أهداف معرفية وحسية أو مهارية و وجدانية وتنظيم الأهداف على شكل مترابط ومتسلسل وتحديد المحتوى المعرفي للمتعلمين واختيار طرائق التقويم الملائمة للأهداف والقدرة على تحديد مستوى التطور والتحسين في التحصيل لدى طلابه، إضافة إلى امتلاك مهارة التخطيط لإدارة المناقشات بفعالية.

أما العنزي بشري، فهي ترى أن هذه الكفاءة تكمن في توظيف المواد التعليمية والمناهج وتوظيف الوسائل التعليمية أي قدرة الأستاذ على توظيف المواد التعليمية والمناهج توظيفا فاعلا بصورة تسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وقدرته أيضا على اختيار الوسائل التعليمية وإعدادها وتوظيفها بشكل فعال في عملية التدريس والمواقف التعليمية إضافة إلى توظيف هذه الوسائل في تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها المنطقي وربط المادة التي يدرسها بغيرها من المواد الأخرى لتحقيق التكامل بين المناهج (ص:19) .

وبضيف بواب رضوان،(2015)، كفاءة الرغبة في التعليم فالأستاذ الفعال هو الذي يمتلك الحماس المساعد على تعزيز دافعية المتعلمين نحو مادتهم الدراسية، والدفء الوجداني والعاطفي للحفاظ وخلق البيئة المناسبة للتعليم، وروح الفكاهة والدعابة لتخفيف التوتر وجعل التعلم متعة، ويمتلك أيضا القدرة على التوجه نحو النجاح لتنمية اتجاه إيجابي عندهم ومساعدتهم على النجاح إضافة إلى تشجيع ومساندة الطلبة حتى يحسوا بالاحترام ويؤمنون بالقدرات، مما يولد لديهم الرغبة في التطور نحو الأفضل(ص:71)

ويؤكد عليّات صالح ناصر، (2004)، أن الأستاذ الذي تتوافر لديه هذه الرغبة على طلابه بموضوعية وبحب ودافعية، سوف ينهمك في التعليم فكرا وسلوكا وشعورا، ويشجع على تكريس جل جهده للتعليم والمهنة التي اختارها عن رغبة ذاتية. تعتبر هذه الخاصية من أهم الخصائص، و أن غيابها يجعل الأستاذ لن ينجح في أداء و نجاح العملية التعليمية (ص:185).

5.3. كفاءة التوجيه والإرشاد:

يذكر عبد الرحمان بن بتيل، (2010)، أن كفاءة التوجيه والإرشاد تتضمن قدرة الأستاذ على مساعدة الطلبة في معرفة قدراتهم و إمكاناتهم الذاتية وتبصيرهم بها ومساعدتهم على تحقيق النمو المتكامل لشخصياتهم وتحقيق التكيف والتوافق الإيجابي المستمر مع أنفسهم ومع محيطهم (ص:35).

6.3. كفاءة التقويم:

تلعب هذه الكفاءة دورا كبيرا في المجال التعليمي لأنه بواسطتها نصل إلى تقييم مدى تحقق الأهداف التعليمية التي وضعتها المؤسسة التعليمية من خلال تقويم الطلاب وبشكل فعال داخل حجرة الدراسة. وحسب عبد الرحمان بن بتيل، (2010)، فإن هذه الكفاءة تتجسد في قدرة الأستاذ على تقويم المتعلمين سواء كان هذا التقويم مرحليا أو ختاميا، واختيار أدوات التقويم الملائمة وإعدادها واستخدامها واستخراج نتائجها وتفسيرها وتحليلها والاستفادة منها في تحسين نوعية التعلم(ص35)، إضافة إلى قدرته على تعليم طلابه التقويم الذاتي وإصدار الأحكام، وتمكنه من ربط أسئلة التقويم المستمر بأهداف الدرس السلوكية والإجرائية المصاغة من قبل وإتقانه آلية توظيف جميع أنواع التقويم وتوظيف التطبيقات العملية لنتائج الاختبارات كتغذية راجعة لتحسين تعلم طلابه.

7.3. الكفاءات الإجتماعية، الكفاءات الاتصالية وكفاءة العلاقات الإنسانية:

إذا كان للأستاذ الجامعي دور في نقل المعرفة وشرها وتطويرها له أيضا دور في تلقين ونقل قيم المجتمع لهم وهذا الدور يوازي في قيمته الأدوار الأخرى الذي يجب على الأستاذ القيام بها، فلا يجب أن يستخف الأستاذ بدوره الاجتماعي لان في ذلك استخفاف بمجتمعه وما يمثله و استخفاف بذاتيته، وهذا الدور لا يستطيع الأستاذ القيام به إلا بامتلاكه لمجموعة من الكفاءات تتعلق بطريقة اتصاله بطلبته و أسلوب قيادته ونمط تفاعله معهم.

ذكر بواب رضوان،(2015)، أن هذه الكفاءات تشير إلى الخصائص التي تتعلق بجميع المعاملات والتفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية أن الأستاذ الكفاء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية، يتصف بمهارات اجتماعية تساعده على التفاعل الاجتماعي الإيجابي مع أعضاء محيطه ومحافظا على علاقات اجتماعية فعالة ومن أبرزها: النظام والدقة في الأفعال والأقوال والعلاقات الطيبة من تواضع وصدافاة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، الروح المرحة، والتضامن مع الطلبة في حال وجود مشكلات اجتماعية...إلخ"،بالإضافة إلى

أن يكون متزنا في انفعالاته وأحاسيسه، ذو شخصية بارزة، محب لمهنته وطلبتة، واثقا بنفسه، يتحلى بالصبر ويتميز بالموضوعية والعدل في الحكم ومعاملة الطلبة... إلخ. (ص:71)

كما يدخل في نطاقها أيضا حسب العنزي بشري، قدرة الأستاذ على احترام مشاعر الأطراف التي يتعامل معها، والثقة بقدراتهم والتعامل مع الطلبة كأشخاص، وتقبل الاختلافات في وجهات النظر مع المتعلمين والزملاء والإدارة والمشرفين، والمحافظة على علاقات طيبة معهم، إضافة إلى القدرة على بناء جسور الثقة مع الجميع، وتعليم طلابه كيفية تطبيق إستراتيجيات إدارة العلاقات الشخصية داخل الفضاء التعليمي الموجود فيه، والميل إلى غرس قيم التسامح والعدل مع الآخرين في نفسه وفي سلوك طلابه. (ص:24)

وتتضمن هذه الكفاءة قدرة الأستاذ على العمل مع الطلبة ومع الزملاء ومع الإدارة ومع المحيط الخارجي، وقدرته على تشجيع الطلبة للتفاعل الإيجابي في الموقف التعليمي التعليمي من خلال تقبله لأفكار الطلبة ومشاعرهم وآرائهم و وجهات نظر، وتوجيه الأسئلة التي تثير التفكير، وتنظيم عملية تفاعل الطلاب مع بعضهم البعض خلال الموقف التعليمي واستخدام المثيرات المتنوعة وأساليب التعزيز المختلفة التي تشجعهم على التفاعل.

خلاصة القول أن الكفاءات الاجتماعية المختلفة تؤدي إلى نجاح الأستاذ الجامعي، في أداء دوره الاجتماعي وإقامة العلاقات الطيبة مع الطلبة و الأساتذة و الإدارة، كما أن الكفاءات الاجتماعية تجعله منسجم مع محيطه و مجتمعه ومع طلبته مما يخلق نوع من الإحساس و المصير المشترك بين الأساتذة و الطلبة و الزملاء.

8.3. كفاءة توظيف العلاقة بين المؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي:

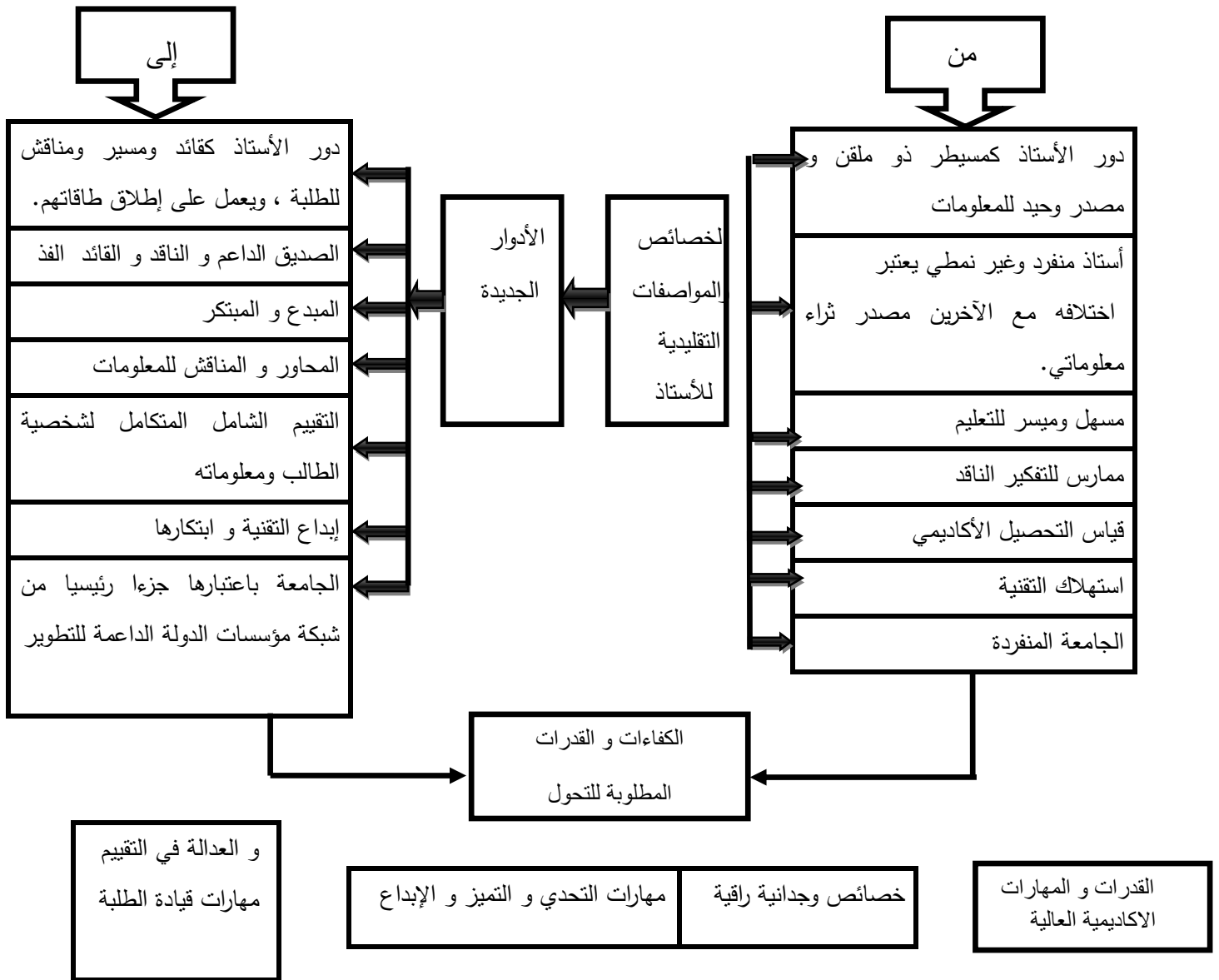
تري العنزي بشري، أن هذه الكفاءة تتضمن قدرة الأستاذ على تنظيم علاقة المؤسسة التي يعمل فيها بالمجتمع المحلي وتطويرها، بحيث تصبح هذه المؤسسة مركزا للنشاط الاجتماعي، وتنظيم الاستفادة من خبرات المجتمع وما فيه من تربية موازية بشكل يتكامل مع التربية النظامية التي تقدمها المؤسسات التعليمية إضافة إلى القدرة على تعريف الطلاب بأهم المشكلات الاجتماعية وبأبعادها الحقيقية وأسبابها أثناء تدريس المقررات الدراسية، والتمكن من خدمة المجتمع المحلي من خلال مادة التخصص والتمكن من " تطوير أساليب التعاون بين المدرسة وأسر الطلاب وبناء علاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي من

خلال مشاركة الطلاب في القيام بزيارات ميدانية لأماكن ومواقع في المجتمع تتواجد فيه المشكلات " (ص:21) .

وفيما يلي يمكن تلخيص أهم كفاءات الأستاذ الجامعي حسب الشكل الموالي:

الشكل رقم (02): أهم كفاءات الأستاذ الجامعي

(المصدر: سولامي دلال، 2009، ص: 112)



وعليه فإن الأستاذ هو بمثابة القدوة والمثال للطالب وهو المشرف على تلقينه المعرفة والعلم اللازم وهو المتصف بسمات وخصائص تساعد على جودة العملية التعليمية ومن ثمة تحقيق الجودة في التعليم الجامعي بمسايرة كل ما هو جديد ومستحدث في تكنولوجيا التعليم.

على الرغم من ضرورة توفر هذه الكفاءات في الأستاذ الجامعي من أجل تحسين أدائه، إلا أنه تعثره مجموعة من المشكلات سنحاول في العنصر الموالي التعرّيج على أهمها.

4. مشكلات الأستاذ الجامعي:

يتعرض الأستاذ الجامعي لمجموعة من المشاكل والتي تؤثر في أدائه منها:

1.4. المشكلات التدريسية: حدد كل من علي عبد ربه، حسن إسماعيل، (2007)، أهم المشكلات

التدريسية التي يعاني منها الأستاذ الجامعي فيما يلي:

- تدني المستوى العلمي و الفكري للطلبة.
- اللامبالاة و الإهمال من قبل الطلبة و انكالمهم على المدرس.
- انخفاض نسبة تعداد الأساتذة إلى الطلبة.
- ضعف التأهيل التربوي للأساتذة الجامعيين .
- زيادة الأعباء الملقاة على عاتق الأساتذة، فكثير منهم يتحمل ثلاثة أمثال نصابه من المحاضرات.
- ضيق الوقت، وما ينفقه الأستاذ الجامعي من وقت في أداء نشاط يكون على حساب الوقت الذي ينفقه في أداء الأنشطة الأخرى.
- عدم وجود مكتبات و معامل كافية بالأقسام (ص: 111).

2.4. المشكلات التربوية:

يرى محمد مصطفى، (2000)، تعاني معظم الجامعات من المشكلات التي تعرقل تطورها باستمرار لا سيما المتعلقة بالأستاذ الجامعي لضعف التأهيل البيداغوجي. هذه الأخيرة ساهمت بشكل كبير في ضعف الأداء المهني وبالتالي ضعف التحكم في إتقان الأساليب الجديدة و الحديثة وهذا ما يؤدي إلى ضعف الأداء المهني لديه (ص: 107) .

وحسب دراسة حفيظ مليكة، (1988)، فإن الجامعة الجزائرية تفتقر للمراكز التي تعمل على تدريب وإعداد الأستاذ الجامعي، وتهيئة هذا الأخير لممارسة مهامه خاصة مهمة التدريس وما لها من مسؤوليات في تكوين الطلبة بالرغم من الشهادات العالية المحصل عليها، وكذلك فيما يخص الإمكانيات المتوفرة للأستاذ الجامعي بهدف التأليف فهي منعدمة، حيث تشير دراسة أجريت في العلوم الإنسانية عام 1998، حيث يساهم الأساتذة في التأليف بجامعة قسنطينة بلغ التأليف فيها 7.7 % وفي العلوم التقنية فبلغ (3.8 %).

والنسبة الإجمالية بلغت (5.4%) وهي ضعيفة جدا مقارنة بالمكانة التي تحتلها الجامعة من حيث الحجم والكفاءة العلمية (ص: 41) .

4.4. هجرة الكفاءات العلمية:

تري فاطمة الزهرة أفريحا، (1993) ، أن هجرة الكفاءات العلمية إلى الخارج ناجم عن انعدام المحيط الملائم لهذه الكفاءات ولأبحاثها العلمية خاصة وأنها أصبحت كفاءة متميزة قادرة على العطاء والإبداع لتصطدم بواقع مليء بالضغوط والمشاكل ونقص الإمكانيات، هذه الإمكانيات التي عرقلت تطورها في مجال التخصص، وهذا ما دفع الأستاذ الجامعي إلى البحث عن المناخ الملائم لتحقيق طموحاته من خلال توفير مستلزمات ذلك إثر تواجدهم في البلدان المستقبلية لهم (ص: 156) .

و عليه فبالرغم من أن الهجرة بهدف التطوير والتعديل لها إيجابيات، إلا أنها تتعكس سلبا على البلد الأصلي، من خلال رغبة أغلبية الكفاءات المهاجرة بالاستقرار بالخارج حيث الرفاهية وتوفر الإمكانيات المساعدة على تحقيق طموحاته والطموحات المستقبلية ببناء حياة اجتماعية جديدة.

5.4. مشكلة التعريب:

يعتبر التعريب حسب محمد مصطفى، (2000)، من الأهداف الرئيسية التي تسعى الجامعة الجزائرية إلى تحقيقها بهدف تكوين شخصية جزائرية وطنية، حيث تمثل اللغة العربية أحد ركائزها الأساسية: إلا أنه على عكس من ذلك فقد أصبحت أحد الصعوبات التي يجب إيجاد حل لها لأننا أصبحنا نجد الكثير من الطلبة ذوو الكفاءات والتأهيلات العالية إلا أن عدم إتقانهم اللغة الأجنبية وتعلمهم باللغة العربية يعرقل مواصلتهم التكوين فيما بعد (ص: 110) .

كما تؤكد دراسة Azzouz Lakhder ، (1998) أن الكثير من الأساتذة الذين تم تكوينهم بالخارج وجدوا صعوبات كبيرة في توصيل معلوماتهم إلى الطلبة، خاصة وأنهم تلقوا تكوين بالخارج باللغة الأجنبية الأمر الذي تسبب في إلغاء كامل المسؤولية على الأستاذ الجامعي، حيث تدل الدراسات في معهد علم النفس وعلوم التربية بقسنطينة بأن 95.27% من الطلبة أن الأساتذة لا يتحكمون في اللغة العربية التي تمثل لغة التدريس فنجد هناك خلط بين العربية والفرنسية وهذا ما يؤثر سلبا على البناء اللغوي لدى الطالب (P: 61) .

وهذا المشكل ربما قد يؤدي إلى خلق ضعف كبير في العلاقة التربوية بين الأستاذ والطالب ما دام يشكل أحد الضغوطات ذات الصلة بطريقة مباشرة بالأستاذ الجامعي .

5. الأستاذ الجامعي في التشريع الجزائري:

بما أن الدراسة الحالية تهتم بتحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي في البيئة الجزائرية وهذا في ظل الهيكلة الجديدة للنظام التربوي الجديد، و المسمى نظام ل م د، لذلك ارتأت الباحثة التعرف على الاستاذ الجامعي ومهامه من وجهة القانون الأساسي للأستاذ الباحث.

1.5. الأستاذ الجامعي وتصنيفه في القانون الجزائري:

يعد الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية في الجامعة، حيث تتمحور حوله وظيفة إعداد الكوادر البشرية التي تعتبر من بين مخرجات النظام الجامعي. ويصنف الأساتذة الجامعيون في جل دول العامل إلى:

■ أساتذة محاضرين.

■ أساتذة مكلفون بالدروس.

■ أساتذة معيدين.

أما بالنسبة لأساتذة التعليم الجامعي في الجزائر فقد جاء المرسوم رقم 77-144 المؤرخ في أوت 1977 ليحدد الشروط المتعلقة بممارسة التعليم والمهام الإدارية والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية لكل سلك من الأسلاك، كما حدد الحجم الساعي لكل سلك (نوار مريوحة، 1990، ص: 105)

وهذه الأسلاك هي:

■ سلك الأساتذة:

نص هذا القانون على أن توظيف الأساتذة في مراكز التعليم العالي يتم على أساس الشهادات العلمية التي تحصلوا عليها خلال تكوينهم الجامعي، سواء بإحدى الجامعات الجزائرية أو خارجها في إطار الاستفادة من البعثات، بالإضافة إلى الأعمال العلمية التي قاموا بها خلال إعدادهم للأبحاث العلمية التي تعكس مستواهم العلمي واستحقاقهم لمنصب الأستاذ الجامعي.

■ سلك الأساتذة المحاضرين:

يتم توظيف هؤلاء الأساتذة على أساس المستوى العلمي العالي خصوصا إذا كان متحصلا على شهادة دكتوراه دولة، لا سيما إذا كانت من الخارج (في إحدى الجامعات الأجنبية) حيث يكون هناك اجتهاد في الأداء المهني كما استفاد منه طول فترة تكوينه بالخارج، كاستخدامه للأساليب المنهجية

المساعدة على توصيل المعارف للطلبة وفهم المادة العلمية المقدمة من طرفه وانتهاج منهجية علمية في إعداد البحوث وتدريب الطلبة عليها ليتناسب مع التطورات العلمية الحالية.

■ سلك الأساتذة المساعدين:

يتم توظيفهم على أساس شهادة الماجستير أو شهادة تعادلها معترف بها من وزارة التعليم العالي سواء داخل الجامعة الجزائرية أو خارجها، حيث يقوم بأعمال توجيهية وتطبيقية بالنسبة للطلبة، وفي نفس الوقت يسعى إلى رفع مستواه العلمي وتسخيره لتحسين الأداء المهني باستمرار.

■ سلك مساعد التعليم:

يتم توظيف هذه الفئة على أساس حصولها على شهادة الليسانس والتطلع إلى التكوين أكثر فأكثر، من خلال متابعة الدراسات العليا داخل الجامعة الجزائرية أو من خلال الاستفادة من البعثات العلمية إلى الخارج التي يتم استغلالها لتحسين الأداء المهني لديه من أجل تحقيق أهداف عامة وشاملة من التكوين الجامعي (نوار مريوحة، 1990، ص: 115)

2.5. القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-130 و المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 ماي 2008 و المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، تحدد مهام الأساتذة الباحثين كما يلي :

المادة 2: يكون الأساتذة الباحثون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي (الجريدة الرسمية، 2008، ص:19).

المادة 6: يتعين على الأساتذة الباحثين، ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب 192 ساعة دروس، و يقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة التالية :

ساعة من الدروس تعادل ساعة ونصف من الأعمال الموجهة و تساوي ساعتين من الأعمال التطبيقية (الجريدة الرسمية، 2008، ص:20).

المادة 4: يؤدي الأساتذة الباحثون، من خلال التعليم و البحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي. وبهذه الصفة يتعين عليهم القيام بما يأتي:

- إعطاء تدريس نوعي محين مرتبط بتطورات العلم و المعارف و التكنولوجيا و الطرق البيداغوجية و التعليمية و مطابقا للمقاييس الأدبية و المهنية.
 - المشاركة في إعداد المعرفة و ضمان نقل المعارف في مجال التكوين الأولي و المتواصل.
 - القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءتهم و قدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.
- الإشراف:** يعد الإشراف مهمة متابعة و مرافقة دائمة للطالب بهدف تمكينه من الاندماج في الحياة الجامعية و تسهيل حصوله على المعلومات حول عالم الشغل.
- وبهذه الصفة: تكتسي مهمة الإشراف جوانب عديدة، منها على الخصوص :
- الجانب الإعلامي و الإداري: ويأخذ شكل الاستقبال و التوجيه و الوساطة.
 - الجانب البيداغوجي: ويأخذ شكل المرافقة في التعلم و تنظيم العمل الشخصي للطلب و مساعدته في بناء مساره التكويني.
 - الجانب المنهجي: ويتخذ شكل تلقين مناهج العمل الجامعي ، بصفة فردية و جماعية.
 - الجانب التقني: ويأخذ شكل التوجيه في استعمال الأدوات و الدعائم البيداغوجية.
 - الجانب النفسي: ويأخذ شكل تحفيز الطالب وحثه على متابعة مساره التكويني.
 - الجانب المهني: ويأخذ شكل مساعدة الطالب على إعداد مشروعه المهني.
- مساعدة الطالب في عمله الشخصي (تنظيم و تسيير جدول توقيته و تعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة ... الخ)
- مساعدة الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات الببليوغرافية و استعمال المكتبة)
 - مساعدة الطالب على اكتساب تقنيات التقييم و التكوين الذاتيين (الجريدة الرسمية، 2009، ص: 27)
- تطبيق المادة 118 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 يحدد تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول التالي:

الجدول رقم (01): تصنيف الرتب التابعة للأسلاك الأساتذة الباحثين.

المصدر: (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008، ص:27)

التصنيف		الرتب	الأستاذ
الرقم الاستدلالي الأدبي	الصف		
1480	قسم فرعي 7	أستاذ محاضر قسم "أ"	أستاذ محاضر
1280	قسم فرعي 6		
1125	قسم فرعي 4	أستاذ مساعد "أ"	أستاذ مساعد
1055	قسم فرعي 3		
930	قسم فرعي 1		
578	الصف 13	معيد	معيد

- سلك المعيدين: و يبقى سلك المعيدين في طريق الزوال. (الجريدة الرسمية، 2008، ص: 22)

1. المهام:

يكلف المعيد بما يأتي:

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6، حيث تحدد في هذه المادة الحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد ب192 ساعة دروس، و يقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية.

- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.

- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات.

- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.

- سلك الأساتذة المساعدين: وهو يضم رتبتين:

• رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب"

• رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

1. رتبة الأستاذ المساعد "ب":

1. شروط التوظيف و الترقية:

- يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة.
- على أساس الشهادة الحائزون على دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير محصل عليها في إطار المرسوم التنفيذي 254-98 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت 1998، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير قريب من الحسن "على الأقل"
- يرفق بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، المعيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب" الأساتذة المساعدون المرسمون والمتريصون.

2. المهام: يكلف الأستاذ المساعد قسم "ب" بما يلي:

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها .
- المشاركة في أشغال فرقة أو لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم.
- رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ":

1. المهام:

- يكلف الأستاذ المساعد قسم "أ" بما يلي:
- ضمان التدريس في شكل دروس أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو تطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.
- تحضير دروسه.
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات.
- لمشاركة في أشغال فرقة أو لجنته البيداغوجية.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

2. شروط الترقية:

يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم "ب" و الذين يثبتون ثلاثة تسجيلات متتالية في الدكتوراه بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد، بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية و المدرسة.
- المجلس العلمي للمعهد لدى الجامعة و معهد المركز الجامعي.
- سلك الأساتذة المحاضرين: (الجريدة الرسمية، 2008، ص: 23)

وهو يضمن رتبتين:

- رتبة الأستاذ محاضر قسم "ب".
- رتبة الأستاذ المحاضر قسم "أ".
- 1. رتبة الأستاذ المحاضر قسم "أ".

1. المهام:

يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.
- تحضير دروسه .
- ضمان إعداد المطبوعات و الكتب و كل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في المداولات لجان الامتحانات و تحضير المواضيع و تصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال لجنته أو فرقته البيداغوجية.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم.

2. شروط الترقية:

يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة.

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون و الأساتذة المساعدون قسم "أ"، الحاصلين على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

- رتبة الأستاذ المحاضر قسم "أ": (الجريدة الرسمية، 2008، ص: 24)

1. المهام:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.
- تحضير دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات و الكتب و كل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.
- المشاركة في مداوات لجان الامتحانات و تحضير المواضيع و تصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية.
- المشاركة في نشاطات التصور و الخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم و وضع أشكال تكوين جديد و تقييم البرنامج و المسارات.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد و تحسين الأعمال الموجهة و الأعمال التطبيقية.
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المترشحين.
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة.
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم.

2. شروط الترقية:

- يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة.
- الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يثبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها.
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" و الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون، الحاصلين على
- دكتوراه دولة أو شهادة معترف بمعادلتها.

- سلك الأساتذة:

1. المهام:

يكلف الأستاذ بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6.
- تحضير دروسه.
- ضمان إعداد المطبوعات و الكتب و كل مستند بيداغوجي آخر.
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها.

- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات و تحضير المواضيع و تصحيح أوراق الامتحانات.
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية .
- ضمان نشاطات التصور و الخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد و تقييم البرنامج و المسارات.
- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد و تحسين الأعمال الموجهة و الأعمال التطبيقية .
- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المترشحين .
- استقبال الطلبة ثلاث ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم و توجيههم.

2. شروط الترقية:

يرقى إلى رتبة أستاذ بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية للأساتذة المحاضرون قسم "أ" الذين يثبتون خمس سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة و المسجلون في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالين تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك من الوزير المعني .

- سلك الأستاذ المميز:

تؤسس لجنة وطنية للتمييز تكلف بتقييم النشاطات و المنشورات العلمية و البيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعين في درجة أستاذ مميز. تعد اللجنة الوطنية للتمييز معايير التقييم و شبكة التنقيط المتعلقة بها و تعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين يثبتون درجة أستاذ مميز، يحدد تنظيم اللجنة و سيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

1. شروط التعيين:

يعين في درجة أستاذ مميز بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتمييز كل الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية:

- خمسة عشرة 15 سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ.
- تأطير مذكرات الماجستير و رسائل الدكتوراه إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف و ذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ.
- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

- تحديد كفاءات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

2. المهام:

زيادة على المهام الموكلة للأستاذ : يكلف الأستاذ المتميز بمايلي:

-ضمان محاضرات و حلقات و ورشات غلى مستوى التكوين في الدكتوراه.

-استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحهم و توجيههم .

-المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم.

- ضمان مهام الدراسات و الاستشارة و الخبرة أو التنسيق العلمي و البيداغوجي يمكن دعوة الأستاذ

المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

خلاصة:

وانطلاقا مما تم الإشارة إليه حول دور الأستاذ الجامعي، و أهمية الوظائف القائم عليها باعتباره قائدا و قدوة و موجهها ومرشدا ومعلما ومنفذا ومقوما، فإن الأستاذ مطالب اليوم أكثر من أي وقت مضى أن يكون على قدر كبير من الكفاءات منها الشخصية، المهنية و الأكاديمية والمعرفية و الاجتماعية، ولا يكون ذلك إلا من خلال تطوير وتنمية مهاراته وقدراته وكفاءاته حتى يتماشى مع التغيرات السريعة والمتعاقبة التي يشهدها عالمنا المعاصر في جميع المجالات وخاصة المجال التعليمي، كل هذا يهدف للوصول إلى تحقيق الجودة في العملية التعليمية .

الفصل الثالث: تحليل العمل

1. مدخل مفاهيمي
2. تاريخ ظهور مصطلح تحليل العمل
3. تعريف تحليل العمل
4. أهمية وأهداف تحليل العمل
5. تحليل العمل كميدان من إدارة الموارد البشرية
6. معادلة تحليل العمل
7. استخدامات تحليل العمل
8. الشروط الواجب مراعاتها لضمان سلامة تحليل العمل
9. عناصر تحليل العمل
10. خطوات تحليل العمل
11. صعوبات عملية تحليل العمل
12. نقائص عملية تحليل العمل
13. العوامل التي تساعد في إنجاز عملية تحليل العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر تحليل العمل بمثابة حجر الأساس لكل وظائف الموارد البشرية، و الذي يسمح بتحديد أجزاء صغيرة لهاته الوظائف، ورسم صورة للشخص الذي سيشغلها، بناء على ما تم تحليله حتى يكون هناك نوع من التوافق بين شاغل الوظيفة و متطلباتها، بهدف تحقيق مقولة الرجل المناسب في المكان المناسب، وهذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا الفصل من خلال بعض المفاهيم الأساسية ذات العلاقة بتحليل العمل و مراحل عملية تحليل العمل.

1. مدخل مفاهيمي:

قبل وضع مفهوم لتحليل العمل ارتأينا أن نوضح مضمون عدد من المفاهيم التي لها علاقة بتحليل العمل وهذا من أجل وضع قاعدة فهم مشترك وبالتالي قدر مناسب من الفهم الواضح البعيد عن الغموض والتداخل في المفاهيم الأساسية في هذا السياق بالتحديد على وظيفة الأستاذ الجامعي، ومن المفاهيم الأساسية ذات العلاقة بتحليل العمل هي:

1- الحركة الجزئية: وهي أبسط وحدة للعمل وتتضمن الحركة الجزئية كل الحركات الأولية أو الأساسية (غربي علي، وآخرون، 2007، ص: 61) .

2- العنصر Elément: هو أصغر وحدة عمل قابلة للتجزئة مثل كتابة سؤال في اختبار معين (السالم مؤيد، 2009، ص: 127)

3- المهمة La Tâche: مجموعة من العناصر المرتبطة زمنيا في الأداء و التي تساهم في تحقيق ناتج محدد ذو قيمة مثل: تصميم الامتحانات يهدف اختبار القدرات المعرفية أو الذهنية أو التحليلية للطلبة

4- الواجبات: مجموعة من المهام التي ترتبط بهدف أو مجال معين مثل التدريس بالنسبة للأستاذ.

5- المركز أو الموقع الوظيفي: وتنتج عن تجميع وربط مجموعة من الواجبات التي يعهد بأدائها إلى شخص معين في مكان معين مثل: المركز المالي بالنسبة للأستاذ.

6- الوظيفة Fonction: وتتكون من مجموعة من المراكز المتماثلة في المهام الأساسية وفي المسؤوليات و التي تحمل مسمى وظيفي عام مثل: أستاذ علم النفس.

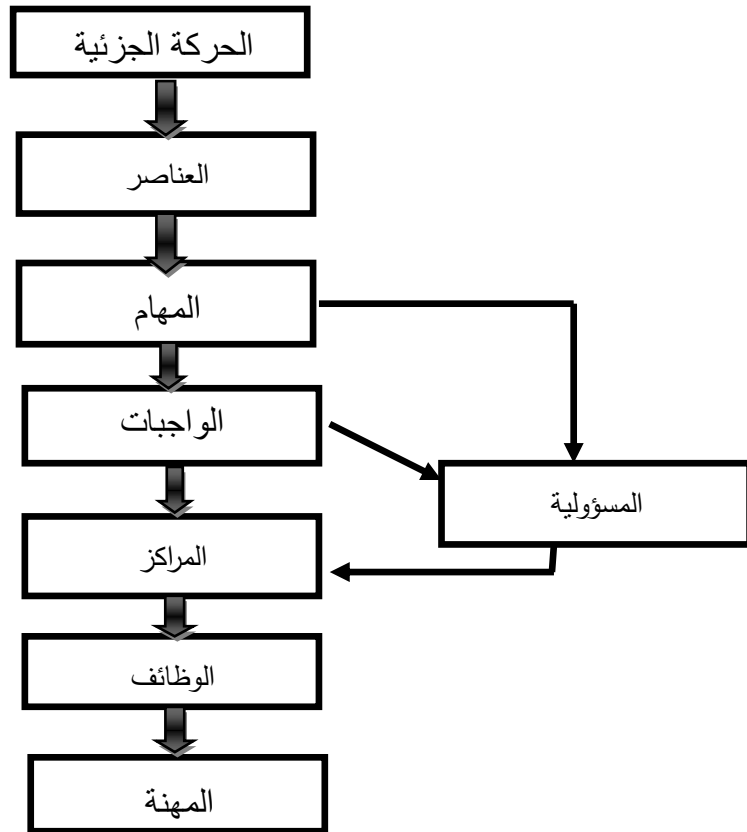
7- المهنة Occupation: وهي عبارة عن تلك المجموعة المتكونة من الوظائف المتشابهة والتي يتم تجميعها معا لبعض أغراض الموارد البشرية، مثل التدرج الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في الجامعة و الذي يشمل مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ.

8- العمل **Emploi**: هو عبارة عن وظيفة أو مجموعة من الوظائف ذات الخصائص المتشابهة (Sekiou Et Autres,2001,P :103)

وتعطي زيارنانو، (2007)، تعريف آخر للعمل هو مجموعة من المناصب المتماثلة و التي يمكن دراستها بصفة عامة و التماثل هو تشابه الأنشطة و المهام لهذه المناصب، وكذلك تشابه الكفاءات (ص:3)

شكل رقم(03): العلاقة بين مكونات العمل

(المصدر: غربي و آخرون، 2007، ص:62)



2. تاريخ ظهور مصطلح تحليل العمل:

يمكن القول أن تاريخ مصطلح تحليل العمل يمتد إلى القرن الخامس قبل الميلاد، بحيث نجد أن الفيلسوف سقراط كان أول من أشار إلى هذا الموضوع، حيث كان يقول أن الانسان يشعر بالقلق عن العمل الذي لا يتسطيع انجازه بالطريقة الصحيحة، وأيضاً تحدث عن استخدام بعض الوسائل و الأدوات التي تساعد الفرد على انجاز العمل، وهذه إشارة واضحة على بداية الاهتمام بموضوع التحليل الوظيفي في تلك الفترة.

في نفس المنوال قدم Hugo Munsterberg (1913) منهجية دقيقة في كيفية تقييم مستوى احتياجات العمل لدى الافراد من خلال عرضه لما يعرف بتصميم العمل، ومع ذلك فإن مصطلح تحليل العمل لما

يظهر في المجال الإداري إلا في أوائل القرن العشرين حوالي عام (1916) على يد الباحث فريدريك تايلور Frederick Taylor، خلال الدراسات التي كان يقوم بها (بدراسة الحركة و الزمن في مجال العمل)، و التي كان الهدف منها في ذلك الوقت، هو تحسين الكفاءة في مجال اختيار الأفراد العاملين وأيضا تحسين مستوى تدريبهم وكذلك رفع مستوى الدافعية للعمل لديهم.

إن التطور الذي حصل في مجال الهندسة الصناعية خلال القرن العشرين أدى إلى زيادة الاهتمام بالتحليل الوظيفي، ونجد في هذا الصدد، الدراسة التي أنجزت من طرف Frank And Lillian Gilberth التي ركزت فيها على دراسة العوامل التي تزيد من مستوى الانتاج، وهذا من خلال تطوير منهجية لدراسة مقترحات العمال و التي كان في مضمونها فحص العناصر الجزئية للوظيفة ومحاولة معرفة المشاكل و الصعوبات التي تواجه العاملين في انجازها.

لقد تطورت كثيرا أساليب تحليل العمل في العصر الحديث، وهذا من خلال اعتمادها على العديد من النظريات المقدمة في مجال تحليل العمل، ومن بين أهم تلك الأساليب الحديثة التي اعتمدت و تستخدم في مجال التحليل نذكر منها على سبيل المثال:

- استبيان تحليل مركز العمل (PAQ) Position Analysis Questionnaire

- تقنية تحليل الحوادث الحرجة Critical Incident Technique

- واستبيان فليشمان لتحليل العمل Fleishman job analysis survey..... الخ، وهذه كلها أساليب و تقنيات مختلفة في مجال تحليل العمل

وقد تطور كثيرا موضوع ومصطلح تحليل العمل حاليا، حيث اصبح يشمل: تقييم وتحسين مستوى الأداء وذلك من خلال تحديد السمات الفردية اللازمة للعاملين المؤدية للنجاح في أداء الأنشطة الخاصة بالعمل. (كفان سليم، 2015، ص ص: 11-12)

من خلال العرض التاريخي المختصر لتطور مصطلح تحليل العمل، نحاول أن نقدم بعض التعاريف لمعنى تحليل العمل.

3. تعريف تحليل العمل:

يعتبر تحليل العمل حجر الأساس لكل أنشطة ووظائف الموارد البشرية فقد عرفه بعض الباحثين منهم: مصطفى نجيب شاويش (1990) بأنه: " تحديد معالم كل وظيفة في المنشأة عن طريق الملاحظة و الدراسة أي توضيح ماهية الواجبات و المسؤوليات الخاصة بالوظيفة، وتقدير درجة المهارة ومقدار

المعلومات ونوع المقدرة المطلوبة في من سيشغلها، وتحليل طبيعتها وظروف العمل الخاصة بها، بهدف التوصل إلى توصيف كامل لها" (ص: 61).

ثم أضاف عويد سلطان المشعان، (1994) على أنه: " الدراسة الدقيقة لمكونات العمل المختلفة وهو لا يهتم بتحليل واجبات العمل و ظروفه فحسب، بل يهتم أيضا بمؤهلات الفرد وصلاحيته للعمل" (ص:41).

وفي نفس المنحى ذهب عبد الفتاح دويدار بأنه " الدراسة العلمية لمختلف جوانب العمل، وجمع البيانات التفصيلية المتعلقة به بهدف تحديد العمليات الأساسية المتضمنة فيه وتعين الواجبات و المسؤوليات الملقاة على القائم به، هذا فضلا عن تحديد الظروف المحيطة به من النواحي الصحية و الفيزيائية و الاجتماعية و الاقتصادية و الإدارية، و المتطلبات و المؤهلات اللازمة للعمل به، و علاقاته ببقية الأعمال في المؤسسة " (ص:113).

وفي نفس السياق ذهب كل من عباس عباس وسهيلة محمد، (2006) بأنه العملية النظامية في دراسة وجمع المعلومات المرتبطة بالعمليات و المسؤوليات الخاصة بالوظيفة بهدف تحديد ووضع الوصف الكامل لها وشروطها أو محدداتها (مواصفاتها)" (ص: 87)

عرف تقرير لجنة الموارد البشرية للو.م.أ تحليل العمل بأنه تحديد المتطلبات التي يتضمنها العمل والمهارات والمعارف والقدرات والمسؤوليات المطلوب توفرها في العامل لأداء عمله بنجاح والتي تميز العمل عن غيره من أنواع العمل الأخرى.

ويمكن أن يختلف مفهوم تحليل العمل باختلاف جوانب دراسته كما يلي:

- من الناحية النفسية: يتمثل في الكشف عن القدرات والمهارات والسمات الضرورية لأدائه وتلك اللازمة لمتفوق والنجاح فيه.
- من الناحية الإدارية: يهتم تحليل العمل بمعرفة طرق اختيار العاملين فيه وفرص النقل والترقية ومستوى الأجور وطريقة دفعها وعدد ساعات العمل اليومي والأسبوعي والأعمال الإضافية.
- من الناحية الاجتماعية والاقتصادية: يحدد تحليل العمل الحركة الاجتماعية للعمل أو قيمته في مجتمع معين ومجالاته في السوق ومستقبله الاقتصادي ودرجة البطالة فيه وهل هو دائم أم مؤقت.

- **من الناحية الصحية:** تتلخص في دراسة الظروف الفيزيائية التي يجرى فيها العمل مثل: الاضاءة والتهوية، درجة الحرارة والرطوبة وكذلك الحوادث والأخطاء والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل ونظام التأمين فيه.

- **من الناحية الفنية:** يتلخص في الكشف عن مما يتطلبه من حركات وعمليات وأهمية كل منها وتحميل كل حركة من حيث سعتها واتجاهها وشكلها والزمن الذي تستغرقه، وكذلك الكشف عما يتطلبه العمل من معلومات ومهارات خاصة وما يتطلبه من تدريب، كما يتضمن دراسة وسائل وأدوات وآلات العمل والمواد الخام التي تستخدم فيه.

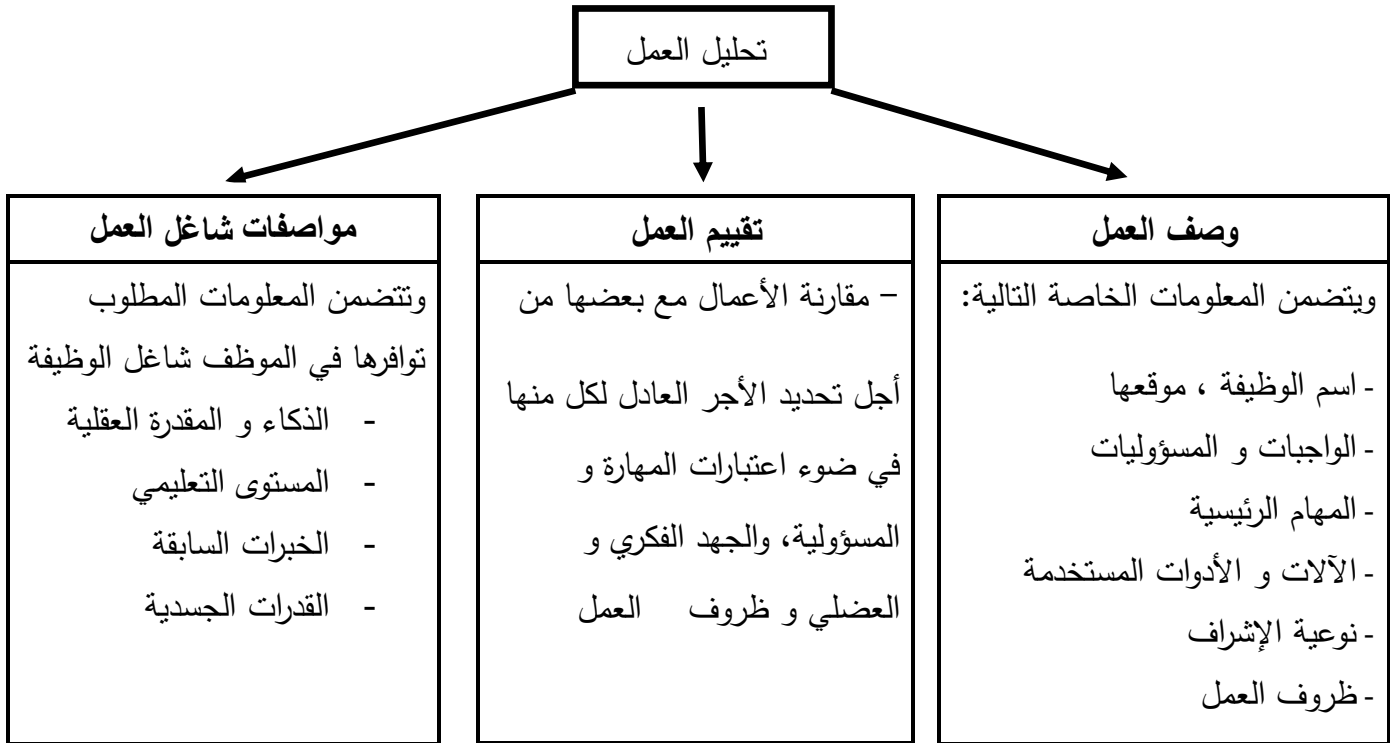
- **من الناحية الفيزيائية:** هو حاصل ضرب القوة في المسافة التي يجتاها شيء ما تعمل فيه تلك القوة). (عباس سمير، 2018، ص: 6)

من التعريفات السابقة يمكن أن نستكشف تعريف عام لتحليل العمل على أنه " عملية جمع المعلومات عن كل وظيفة بغرض التعرف على وصف الوظيفة ومتطلباتها، ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها " و الغاية الأساسية من جمع المعلومات عن كل وظيفة هو محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي الواجبات التي يقوم بها الفرد في الوظيفة ؟
 - كيف يقوم بتأدية تلك الواجبات ؟
 - ما هي أهم الوسائل و الأدوات التي يستخدمها لتأدية الواجبات المطلوبة ؟
 - ما هو ناتج تلك الأعمال من السلع وخدمات؟
 - ما هي المؤهلات و القدرات المطلوبة للقيام بتلك الواجبات؟
- و فيما يلي عرض لمحتويات تحليل العمل حسب السالم، (2009)

شكل رقم (04): محتويات تحليل العمل

(المصدر: السالم مؤيد، 2009، ص:130)



مما سبق نستنتج أن تحليل العمل وبعد الانتهاء من جميع مراحلها يتضمن عناصر أساسية هي:

- **وصف العمل:** وهو بيان تفصيلي للخطوات والمهام أو الواجبات والمسؤوليات أو الصلاحيات المطلوبة من العامل، ويتضمن أيضا وصفا للآلات والأدوات والمعدات والوسائل المستخدمة في الأداء معتمدا على دراسة دقيقة وبيانات شاملة.
- **مواصفات شاغل العمل:** ونعني بها بيان متطلبات العمل التي ينبغي توفرها في الفرد للقيام بمهام هذه الوظيفة ومسؤولياتها بنجاح واقتدار ومن أهمها: الخصائص الجسمية والنفسية كالمقدرة الحركية أو دقة الحواس أو قوة العضلات أو القدرة اللغوية...الخ، الخبرة في العمل، المستوى الدراسي والمعرفي.
- **تقييم العمل:** ويتضمن تقدير القيمة النسبية للوظيفة من أجل تحديد الأجر أو التعويض المناسب الذي سيتقاضاه من يقوم بهذه الوظيفة، ومعرفة ما ينتج عن العمل من إنتاج ذي قيمة أو كلفة معينة وما يتطلبه من إعداد وتدريب.
- **معايير تقييم الأداء:** وهي الوسائل أو المؤشرات التي نستخدمها في تقدير مدى نجاح أو فشل العامل في أداء مهامه

4. أهمية وأهداف تحليل العمل:

تكمن أهمية تحليل العمل حسب عباس سمير، (2018)، فيما يقدمه من خدمات وما يصبو إليه من أهداف وما يقوم به من أدوار حيث نجد أن نتائجه في كثير من الأحيان لها تأثير مباشر على الفرد وأدائه من جهة وعلى الإنتاج كما ونوعا من جهة أخرى كما أن المعلومات التي يتوصل إليها من تحليل العمل يمكن توظيفها في كثير من المجالات المهنية والعمليات الإدارية والتنظيمية، ويهدف تحليل العمل إلى:

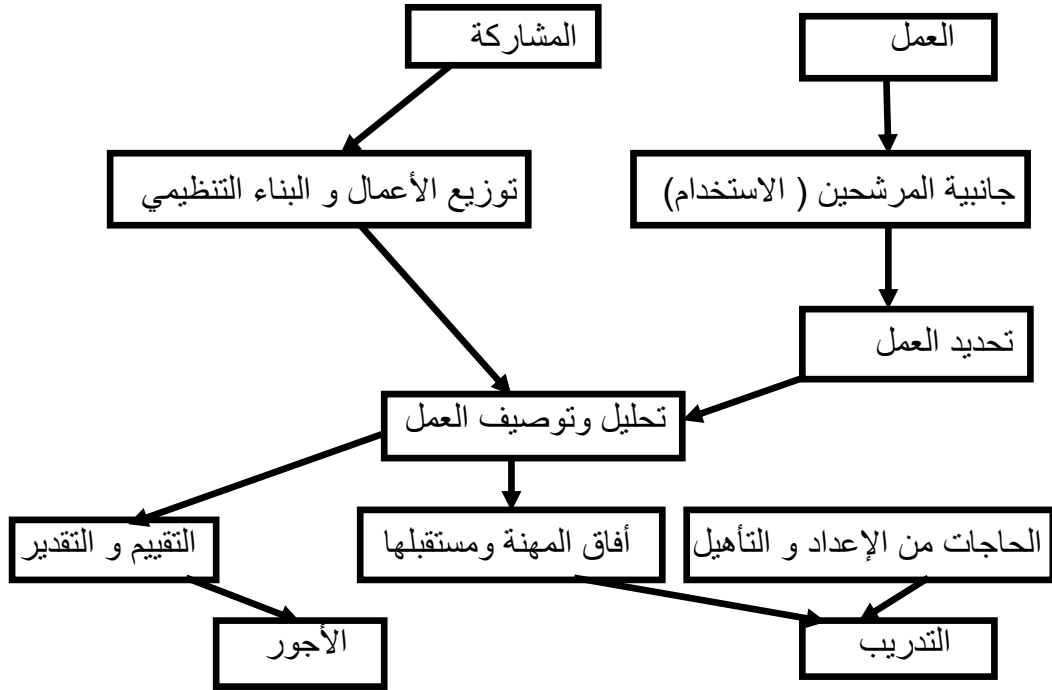
- معرفة البيانات والمعلومات التي تكشف عن السمات والخصائص النفسية والبدنية والتعميمية والمزاجية، حيث أن تصمم وتبنى الاختبارات النفسية على أساس هذه البيانات ثم تستخدم بعد ذلك في عمليات الاختيار والتوجيه المهني.
 - توفير المعلومات الضرورية التي تفيد في وضع برامج التدريب وتهتم بتنمية المهارات اللازمة للعمل وما يتضمنه من حركات أساسية وما يجب أن يبتعد عنه العامل من حركات خاطئة أو زائدة.
- يسمح تحليل العمل بتقييم العمل من حيث الأجور لأن تحديدها مرتبط بما يبذله العامل من جيد في العمل. (ص: 7)

5. تحليل العمل كميدان من إدارة الموارد البشرية:

يرتكز تحليل العمل في قلب كل إجراء لإدارة الموارد البشرية، و يخص المحاور الأربعة للمزج الاجتماعي للعمل و هي: العمل، الأجور والتدريب، المشاركة .

شكل رقم (05): محاور المزج الاجتماعي

(المصدر: مرعي مرعي ، غ م ، ص:160)



6. معادلة تحليل العمل:

إن كفاءة عملية تحليل العمل تقدم إجابات لأربعة أسئلة تشكل مع بعضها البعض ما يطلق عليه بمعادلة تحليل العمل و هذه الأسئلة هي:

- ماذا يفعل العامل؟

حيث أن عملية التحليل تهيء وصف تفصيلي للأنشطة الفعلية البدنية و الفكرية التي تتضمنها أيه مهمة من المهام التي تشكل مجموعها العمل موضوع التحليل.

- كيف يقوم العامل بعمله؟

حيث يتم عرض الأساليب التي يتبعها العامل خلال أدائه لعمله، كما أنه يحدد المعدات و الأدوات المستخدمة في العمل و تقدير المعرفة المطلوبة لأداء العمل، وذلك لأجل تحديد المعرفة اللازمة لاستخدام هذه المعدات و الأدوات.

- لماذا يقوم بعمله؟

إن الإجابة على هذا السؤال تسعى إلى تحديد الغرض من أداء العمل ككل، وكذلك معرفة الهدف من أداء كل واجب من الواجبات التي يضمنها العمل، كذلك تحديد علاقة هذه الواجبات مع واجبات الأعمال الأخرى، و بهذه الإجابة فإنه يتم توضيح مجال العمل و حدوده.

- ما هي المهارات المطلوبة ؟

ضمن هذا الجزء من المعادلة يتم تحديد الخبرة الفنية و المهارات المطلوبة لأداء العمل بشكل ناجح (زبارنانو، 2007، ص: 7).

7. استخدامات تحليل العمل:

هناك العديد من الأساليب التي تدعو إلى ضرورة القيام بتحليل العمل أهم تلك الأساليب لاستخدامات المتعددة لتحليل العمل في المنظمات.

1.7. تخطيط الموارد البشرية Human Resources Planning :

بعد استقرار المنظمة على بناء استراتيجيتها و غاياتها وأهدافها، فإن الخطوة الموالية تتمثل في التخطيط لمواردها البشرية المطلوبة لتحقيق تلك الغايات و الأهداف، وذلك في صورة أعداد معينة توزع على الوحدات الادارية بحسب الحاجة إليها، هذا إلى جانب بيان المهارات و المعارف و الخبرات المطلوبة لكل منها في الوقت و المكان المناسبين، ويتوقف تحقيق ذلك على نتائج تحليل و توصيف الوظائف و تصميمها و على ذلك فإنه يجب:

- تحديد المخرجات التي يجب أن تحققها المنظمة.
 - اتخاذ القرارات الخاصة بتحديد اعداد و أنماط الوظائف المطلوبة لتحقيق تلك المخرجات.
 - ومن ثم يجب تصميم الوظائف أو إعادة تصميمها بما يواكب الطلب المتوقع .
- وبعد ذلك يجب تحديد الاحتياجات البشرية المطلوبة لأداء تلك الوظائف (الوليد بشار، 2008، ص: 34).

2.7. في الاختيار و التعيين Selection :

يمدنا تحليل العمل بالبيانات الهامة التي تكشف عن السمات و الخصائص النفسية و البدنية و التعليمية و المزاجية، و بالتالي فهذه المواصفات هي بمثابة معايير يجب توفرها في من سوف يشغلها، وعلى أساسها يجرى انتقاء أفضل الموارد البشرية المتقدمة للعمل في المنظمة وتعيينها فيها.

كما على أساسه تصاغ الاختبارات النفسية و على أساس هذه البيانات يتم استخدام هذه الاختبارات بعد ذلك في أغراض الاختيار المهني، وذلك في تحديد ووضع برنامج التأهيل للعاملين الجدد .

3.7. الاستقطاب:

تتلخص مهمة الاستقطاب حسب وصفي عقلي، (2005)، بأنها إحدى وظائف إدارة الموارد البشرية بأنه يقوم بجذب و ترغيب أكبر عدد ممكن من هذه الموارد من سوق العمل، وذلك وفق أعداد و تخصصات و مواصفات محددة تحتاجها أعمال ووظائف المنظمة، لتنفيذ ما هو مناط بها من مهام ومسؤوليات، وعليه يمكن القول بأن الاستقطاب لا يمكنه أداء مهمته إلا بعد أن يعرف خصائص ومواصفات الموارد البشرية المراد استقطابها التي وفرها تحليل العمل، فمعرفة تمكنه من معرفة من سوف يستقطب، وأين هو موجود في سوق العمل، و بالتالي فالتحليل يوفر الأساس المنطقي السليم ليؤدي الاستقطاب دوره المحدد له بنجاح (ص: 188) .

4.7. التوجيه المهني Mentoring:

يرى دويدار عبد الفتاح أن اختيار عمل أو أعمال معينة للفرد يصلح للتفوق فيها هو أمر يعتمد في المقام الأول على فهم أخصائي على النفس الصناعي لطبيعة هذه الأعمال وهو أيضا يسبق دراسة الفرد بهدف توجيهه (ص: 144).

ويضيف محمود بوسنة، (2002)، أن توفر دراسة مراكز العمل الأوصاف الخاصة بالمهام و الأدوار و ظروف العمل لكنها لا تقدم الأدوات اللازمة لقياس الخصائص اللازمة لدى العامل.

و بالرغم من أنه في متناول المختص النفسي جملة من الأدوات الضرورية (دفاتر المهن Manuels خصائص الوظائف) التي تعطيه الخطوط العريضة، و التفاصيل الخاصة بمحتوى مركز العمل النموذجي، و التي تعتبرها بيرش Marsyse Perche 1987 نقطة انطلاق في سيرورة الاختيار ، لكن هذه المواصفات تكتب عادة بشكل إما شمولي عام جدا و إما بالعكس، وتكون جد مفصلة و لا تسمح بالإلمام بالعناصر الهامة للنشاط، و ينصح عادة بالذهاب إلى عين المكان و ملاحظة كيفية سير العمل و يفضل العديد من المختصين استعمال طريقة الحوادث الحرجة لـ Flanagan فهي تسمح باستخلاص سلوكيات و مواقف تمت ملاحظتها بشكل فعلي، وتكون هذه السلوكيات حرجة بحكم أنها ناتجة عن احكام شخصية للفرد، وتؤخذ في بعض الحالات كسبب لتوظيف أو طرد العامل، مكافأته أو عقابه.

يتوقف صدق عملية الاختيار و التوجيه المهني على صدق مواصفات مراكز العمل، و التي تتوقف بدورها على مدى دقة وصحة دراسة مركز العمل، وهذا لتفادي الوقوع في مشكل اتخاذ نفس المتطلبات تقريبا بالنسبة لأغلب المهن، مما يفقد العملية قيمتها.

و للإجابة عن السؤال القائل هل هذا الملصق يدل فعلا عن المركز المعني بالدراسة؟ تقترح Marsyse و Perche 1987 الدراسة التي أجراها Fine Et Heinz بالولايات المتحدة على مختصين في التوجيه و دراسة مراكز العمل، وكانت تهدف إلى قياس نسبة الخصائص المرغوبة في 4000 مهنة مختلفة، وقد إتفق المختصون على أهمية الخصائص المرغوبة لدى العمال، وصنفت في ستة محاور: مدة التكوين، نمط القدرات المطلوبة، متطلبات الشخصية، الاهتمامات الدوافع، القدرات الجسمية الضرورية، و متطلبات خاصة ناتجة عن ظروف عمل طارئة. (ص:15).

5.7. التدريب Training:

يفيد تحليل العمل الجيد حسب اشرف محمد عبد الغني، (2001)، في معرفة أنواع المهارات و الحركات الأساسية و المعارف التي يجب أن يتضمنها التدريب وفضلا عن ذلك فإن معرفتنا بطبيعة العمل و بنواحيه المختلفة يساعدنا على تنظيم مراحل التدريب بطريقة ملائمة تبعا لدرجة صعوبة هذه المراحل و للعلاقة القائمة بينهما (ص:110).

لا يكون ذلك حسب زويلف مهدي، (2010)، إلا عن طريق التعرف عليها، و عن طريق تقييم منجزات العاملين و مقارنة نتائجها بما يجب أن يؤدي من واجبات سطرت في وصف العمل. ولهذا فإن الإدارة تستند على البيانات الواردة في كشوف وصف الوظائف و الأعمال لمعرفة المستلزمات التي سيتم مقارنتها مع المنجزات، لتحديد الاحتياجات (ص:50).

6.7. الأجور و المرتبات:

لابد من إعطاء الموظف الأجر العادل الذي يتناسب مع أهمية العمل الذي يقوم به تستخدم معلومات تحليل العمل في تحديد قيمة و أهمية كل وظيفة، لأن وضع معدلات الأجور يتطلب تقييم وتقدير قيمة الأعمال على أساس احتوائها على عوامل معينة، إذ لا يمكن أن تكون تلك المعدلات عادلة إلا إذا استند تقريرها على معلومات كاملة عن الأعمال لتقدير الأعباء الملقاة على عاتق شاغلها.

7.7. إعطاء المعلومات التي قد تتطلبها النقابات العمالية أو محاكم التحكيم أو لجان التوقيف في حل النزاعات العمالية التي تتعلق بالأجور أو بالأمن الصناعي (شاويش مصطفى، 1990، ص:63).

8.7. السلامة و الصحة في مكان العمل ومخاطر الأعمال وصعوباتها

:Occupational safety and health

يذكر وصفي عقلي، (2005)، أنه يحيط بكل عمل و وظيفة أيا كانت طبيعتها نوع من الأمراض و الحوادث و الإصابات، التي يتوجب على المنظمة العمل على منع حدوثها أو التقليل منها، وليتسنى

لهذه الإدارة أداء هذه المهمة أو الوظيفة بنجاح، لا بد لها من معرفة طبيعة هذه المخاطر و مسبباتها، لتضع سبل الحماية المناسبة، و الذي يوفر المعلومات عن هذه الأمراض و الإصابات المحتملة هو بالطبع نتائج تحليل العمل، فهي التي تحدد وتصف طبيعة هذه الأخطار المصاحبة لأداء كل نوع من الوظائف و الأعمال داخل المنظمة، وعليه يمكن القول بأنه في ضوء نتائج التحليل تتمكن وظيفة السلامة و الحماية من وضع برامجها المناسب، لتوفير الأمان للموارد البشرية من مخاطر أعمالها في المنظمة (ص ص: 188-189).

9.7. الترقية Promotion :

حسب المشعان عويد، (1994)، إن تحليل العمل يبين إلى أي حد يمكن انتقال أثر التدريب، مما يجعل المؤسسة تستفيد من العمال و الموظفين الذين ارتفع مستوى كفاءتهم نتيجة للتدريب أثناء العمل و الخبرة المكتسبة، فتنقلهم إلى وظائف أعلى، ولا شك في أن ترقية الموظف و نقله إلى عمل أكثر مسؤولية و أعلى مركزا يرفعان من روحه المعنوية مما يزيد إقبالاً على عمله و يحفز باقي زملائه على إجادة عملهم و الحصول على المزيد من المعلومات و الخبرة حتى يصلوا إلى مراكز أعلى (ص:46).

يضيف زويلف مهدي، (2010)، أن انتقال العاملين لأعمال تتطلب أعباء أكبر ومسؤوليات أعظم وبذلك تصبح قرارات الترفيع سليمة ومستندة لوقائع ملموسة، حيث يبين تحليل الأعمال البيانات الكاملة حول الأعباء المختلفة التي تتضمنها الوظائف (ص:50).

10.7. تقييم الأداء Performance Evaluation :

يتمثل هدف تقييم الأداء كما ذكر محمد راوية، (2000)، في تقييم أداء الأفراد في وظيفة ما، ومن ثم فإن المتطلب الأول هو الفهم الصحيح لما يفترض قيام الفرد به لأداء وظيفته ومن خلال هذا الفهم فقط، ويمكن أن يتحقق التقييم العادل لكيفية أداء الفرد للوظيفة (ص:59).

11.7. تحسين طرق العمل :

ويؤكد عارف سامي، (2008)، أن وصف العمل وتحليله يقدم صورة مفصلة عن متطلبات العمل وظروفه و الكفايات اللازمة له، و الآلات و الأدوات المستخدمة فيه، و لذلك يساعد وصف العمل كل من الإدارة المسؤولة عنه، و العاملين الذين يعملون فيه، في توفير الشروط المناسبة للأداء، وتوفير الأدوات و الإمكانيات اللازمة له، كما يساعد على معرفة الطرق الصحيحة للقيام بهذا العمل مما يساعد على تحسين ممارسات العاملين (ص:29).

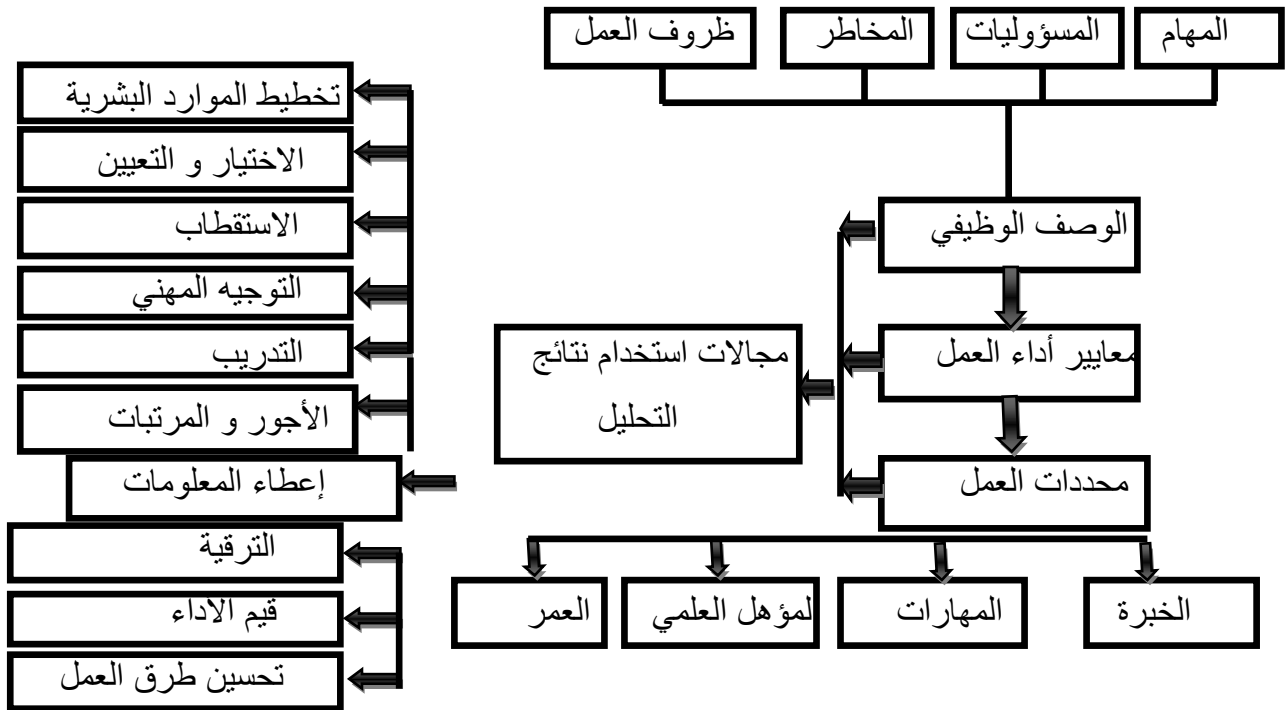
بالإضافة إلى كل هذه الاستخدامات هناك استخدامات أخرى يمكن إيجازها في:

- تبسيط وتحسين طرق العمل.
- التطوير التنظيمي.
- تصميم وعادة تصميم الوظيفة.
- تحسين الأجهزة و الأدوات.

والشكل الموالي يلخص مجالات استخدام نتائج تحليل العمل.

شكل (06): مجالات استخدام نتائج تحليل العمل

(المصدر: وصفي عقلي، 2005، ص: 190)



8. الشروط الواجب مراعاتها لضمان سلامة تحليل العمل:

لكي يحقق تحليل العمل أهدافه وغاياته لابد من توفر مجموعة من الشروط التي حددها الصيرفي محمد، (2005)، كأتي

- أن يكون الهدف من تحليل العمل واضحا بالنسبة لمجموع العاملين و الإدارة وذلك عن طريق عقدا للندوات و الاجتماعيات و المحاضرات التي تشرح المقصود من عملية التحليل و ماهية المعلومات المطلوب جمعها و سبب اللجوء إلى التحليل.

- أن يحدد مقدما الطريقة التي تستخدم فيها نتائج التحليل حيث أن ذلك يحدد نوع وكمية المعلومات المطلوب جمعها عن كل وظيفة .

- إن يحدد بوضوح نوع الأفراد الذين سيقومون بالتحليل و كذا عدد هؤلاء الأفراد مع مراعاة أن يتناسب ذلك العدد مع عدد المقابلات الشخصية المطلوب عملها و الوقت المحدد لانتهاء من التحليل وعدد و طبيعة الوظائف المطلوبة أدائها .

- إن يتم الاتفاق مسبقا على الأفراد الذين سيسمح لهم بإعطاء البيانات و المعلومات المطلوبة سواء كانوا من العمال مباشرة - على أساس أن لديهم بيانات تفصيلية عن أعمالهم- أو من المشرفين على أساس أن درابيتهم باختصاص كل وظيفة في الأقسام التي يشرفون عليها أدق من العمال أنفسهم، وأن كنا نفضل أن يسهم كل من العاملون المشرفون في إعطاء البيانات المطلوبة للتحليل على اعتبار أن البيانات التي يقدمها كل منهم تكمل بعضها البعض الآخر (ص:77).

9. عناصر تحليل العمل:

1- المهمة أو الواجب: وهو الجزء من العمل الذي يمكن تحديده من خلال النتائج التي تسعى للوصول إليها من خلاله وكذلك من خلال أهدافه.

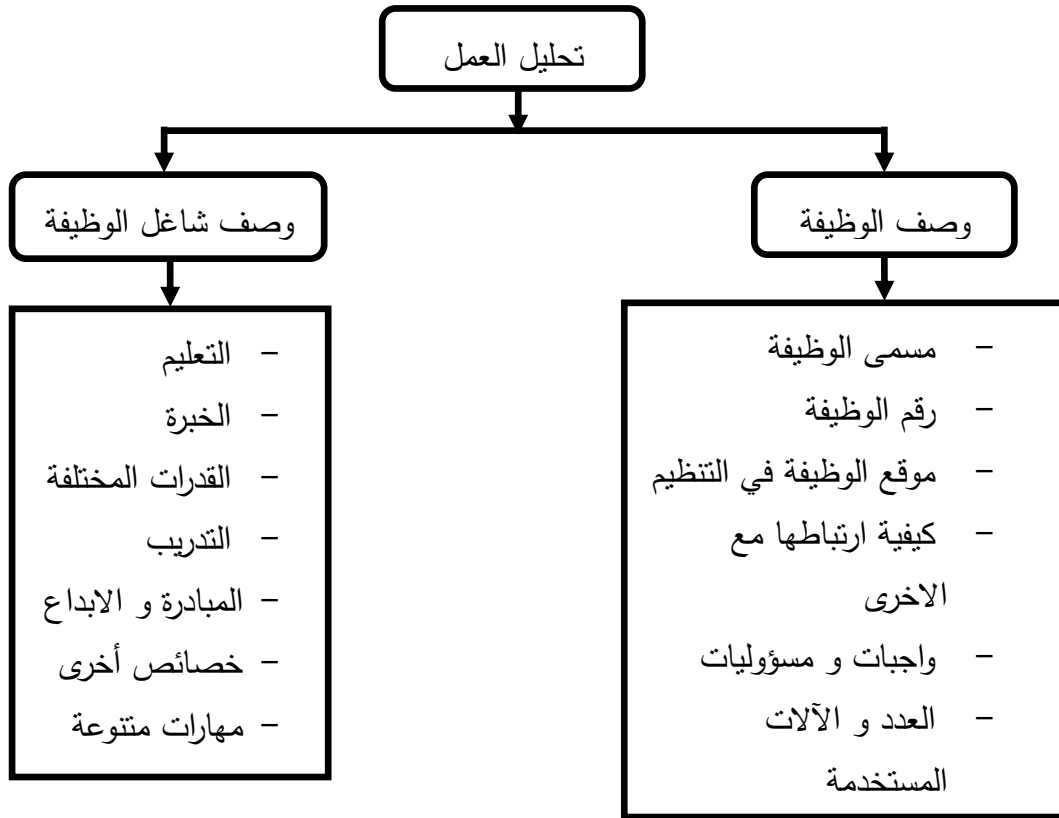
2- العمل أو الوظيفة: وهو مجموعة المهام الواجبات المتشابهة و المتماثلة التي يتم جمعها مع بعضها البعض و تخصص لفرد معين يقوم بانجازها.

3- المركز الوظيفي: تحتاج بعض الأعمال إلى شخص واحد لانجازها، بينما تحتاج أعمال أخرى إلى أكثر من شخص يحتل أكثر من موقع لانجازها.

4- وصف العمل (الوظيفة): وهو عبارة عن معلومات مفصلة و مكتوبة عن العمل من حيث طبيعته وخصائصه وواجباته و مسؤولياته و ظروف البيئة....

5- وصف العامل (شاغل الوظيفة): ويتضمن معلومات مكتوبة عن مؤهلات الفرد من حيث قدراته العلمية و الفعلية و الصحية و الذهنية و مهاراته و معلوماته اللازمة لانجاز العمل بكفاءة.

الشكل رقم (07): العناصر الأساسية لمضمون تحليل العمل



10. خطوات تحليل العمل:

1.10. تحديد الهدف من عملية تحليل العمل:

حسب السالم مؤيد، (2009)، أول قرار يجب أن يعمل القائم بتحليل العمل هو تحديد الهدف من أجل عملية تحليل العمل هل ترغب المنظمة في تحليل العمل لأنها أخذت تنمو بسرعة و تتوسع بسرعة أم لأن هناك صعوبات تواجهها ولا بد من تقليص عدد الوظائف؟ هل تجري عملية التحليل بسبب اندماج شركات مع شركات أخرى أو قسم مع قسم آخر في الشركة، و أن يكون الهدف من عملية التحليل واضحاً ومرتبطة مع إستراتيجية المنظمة من أجل نجاح العملية (ص:133).

2.10. تحديد المعلومات المراد جمعها:

ويرى عقيلي عمر، (2005)، هذه المرحلة تسعى إلى معرفة وتحديد المعلومات و الحقائق المطلوبة جمعها عن الوظائف و الأعمال بغية تحليلها، فبدونها لا وجود للتحليل، لكي يؤدي التحليل دوره وفق المطلوب، يجب توفير المعلومات الموضوعية و الكافية عن طبيعة الوظائف و الأعمال وذلك من حيث، مهامها ومسؤولياتها وكيف تؤدي، وفيما يلي أهم الجوانب التي يحتاج إلى معلومات عنها:

- مسمى الوظيفة وتبعيتها الإدارية وموقعها في الهيكل التنظيمي.
 - طبيعة المهام المناطة بالوظيفة و مسؤولياتها وصلاحياتها.
 - المخاطر المصاحبة لأداء الوظيفة.
 - المناخ و الظروف التي تؤدي فيها الوظيفة.
 - الأدوات و المعدات المستخدمة في أداء الوظيفة.
 - الكيفية التي تؤدي فيها الوظيفة.
 - طبيعة علاقات الوظيفة مع الوظائف الأخرى ومع الجمهور الخارجي.
 - طبيعة الإشراف الواقع على الوظيفة .
- 3.10. تحديد مصادر المعلومات:**

يتم جمع الحقائق و المعلومات المطلوبة عن الوظائف بغية تحليلها من مصادر متعددة أهمها ما يلي:

- الرئيس المباشر:

نتيجة الاتصال و الاحتكاك اليومي للرؤساء بأعمال مرؤوسيههم وتقييم أدائهم لهذه الأعمال، لا شك بأنه يتوفر لديهم معلومات وفيرة عن طبيعة الوظائف و الأعمال التي تمارس تحت إشرافهم و رقابتهم يمكن الاستفادة منها في عملية التحليل .

- شاغل الوظيفة نفسه:

يعتبر الفرد الذي يمارس العمل أو الوظيفة، من أهم مصادر المعلومات ووفرتها، فهو أقدر من أي شخص آخر على تحديد ماهية وطبيعة المهام التي يمارسها ومسؤولياتها ... الخ وما تحتاجه وظيفته من مطالب، إلا أن هذا المصدر يشكو من مشكلة هي احتمالية التحيز، فقد يببالغ شاغل الوظيفة في وصف وظيفته ليعطيها أهمية أكبر مما هو عليه الحال في الواقع.

- الزملاء في العمل:

نتيجة التواصل اليومي المستمر بين العاملين في مكان العمل، يكون لديهم معلومات جيدة عن ماهية أعمال بعضهم بعضا، حيث يكون بإمكانهم تزويد التحليل بقدر جيد من المعلومات عن وظائف بعضهم .

- المراجع العلمية:

وعادة ما تكون عن طريق الدورات و الجمعيات العلمية التي تصدرها بعض دور النشر تقوم بوضع وصف للوظائف و تحديد متطلباتها، التي يمكن الاستفادة منها في تحليل وظائف المنظمات من الممكن

الاستناد إليه لكن لا يمكن اعتباره مصدرا يوثق فيه لأن معلوماته تمتاز بالعمومية، لذلك ينصح الاستعانة به كمصدر لجمع المعلومات، وليس مصدرا أساسيا.

- المنظمات الأخرى:

يمكن الاستعانة بالمنظمات الأخرى التي تتشابه به أعمالها ووظائفها ووظائف المنظمة التي يجرى التحليل فيها، وذلك من أجل الحصول على المعلومات التي يحتاجها، يتميز هذا المصدر بقلة تكلفته، وهو جيد و يمكن الاعتماد عليه في حالة وجود تعاون بين المنظمة و المنظمات الأخرى.

- مراكز الخبرة و الاستشارة:

يتوفر لدى العديد من بيوت الخبرة و الاستشارات الإدارية خبراء متخصصين في مجال تحليل العمل، الذين لديهم معلومات وخبرة عن طبيعة و ماهية الأعمال و الوظائف التي تمارس في العديد من أنواع المنظمات، و بالتالي يمكن الاستعانة بهم من أجل الحصول على المعلومات التي تحتاجها عملية التحليل، ويؤخذ على هذا المصدر بأن معلوماته ذات طابع وتكلفته في العادة تكون مرتفعة .

- نتائج تصميم الأعمال و الوظائف:

من المعروف أنه في عملية تصميم الأعمال تتحدد الهيكلية الأساسية التي يقوم على أساسها تنفيذ أعمال ووظائف المنظمة، موضحا كيف أنه يحدد ماهية الأعمال و الوظائف و مضمونها وخصائصها، وما هو المطلوب منها انجازه، هذه المعلومات لاشك أنها غنية تساعد تحليل الأعمال على الخروج بنتائج واضحة عن الوصف الوظيفي للوظائف و الأعمال، محددات وشروط شغلها وممارستها ومعايير أدائها (ص ص: 192-193).

4.10. اختيار أسلوب جمع المعلومات:

في هذه المرحلة يتم اختيار الأسلوب الأمثل الذي يتماشى و الغرض من تحليل العمل، و ذلك من بين أسلوبين هما :

الأسلوب المباشر:

ويقصد به قيام المسؤولين عن عملية التحليل و توصيف الوظائف بجمع المعلومات المتعلقة بكل وظيفة بأنفسهم و يشمل الأسلوب المباشر طريقتين لجمع البيانات هما:

1- طريقة الملاحظة:

تعتبر تقنية الملاحظة ضرورية في تحليل العمل لأنها توفر بيانات مأخوذة مباشرة، فهي تسمح بوضع فرضيات أو التحقق من المعلومات التي تم الحصول عليها بتقنيات أخرى.

ولكي تحقق هذه التقنية غاياتها يجب اعتمادها بطريقة منهجية. وتحديد كل الأعمال المراد دراستها، دون الرجوع إلى تفاصيل هذه الأعمال.

ترتكز الملاحظة على عاملين: طريقة التنفيذ و محتوى الملاحظة. وعند تنفيذ الملاحظة يجب الأخذ بعين الاعتبار المعايير التالية:

- أن تكون ممنهجة.

- أن تكون مقننة.

- ومنظمة زمنياً.

خطوات تنفيذ الملاحظة:

- **الملاحظة المفتوحة (الافتتاحية):** وتستخدم عادة في المراحل الأولى من عملية تحليل العمل، وتكون بشكل غير ممنهج ومنظم، فهي تعتبر مرحلة استكشافية تمهد للمراحل أو التقنيات الأخرى. بالإضافة إلى ذلك فهي تساعد المحلل في التعرف على مكان العمل، والتأقلم مع مواقف العمل.

- **الملاحظة الممنهجة:** لا يمكن القيام بالملاحظة دون اطار مرجعي، لذلك من الضروري إنشاء شبكة ملاحظة تسمح بجمع بيانات بشكل أكثر تنظيماً.

يمكن الاعتماد على شبكات الملاحظة التي صممتها منظمات علمية للعمل لفئات أو تصنيفات سابقة، مع احداث بعض التغييرات من أجل تطويرها، وهذا بناء على البيانات التي يريد المحلل الحصول عليها.

- **تنظيم الوقت:** من غير الممكن أن تكون الملاحظة مستمرة، وهذا كون أن الملاحظة تحكمها ظروف ومحددة بتكاليف، لذلك من الضروري اختيار أوقات للملاحظة، وعينات للعمل أو ما يسمى بالملاحظة الفورية، التي تعتمد على الأعمال التي يقوم بها العمال في أوقات عشوائية.

ولتنفيذ هذه التقنية يجب توفر معرفة مسبقة للمهام و الأنشطة من أجل تحديد عدد المشاهدات للحصول على عينة تمثيلية من النشاط. وكذا الوقت اللازم للملاحظة و إما أن تكون هذه الملاحظة اسبوعية أو شهرية أو سنوية. بالإضافة إلى سيرورة ومحتوى العملية ومدة كل وحدة و الفاصل الزمني بين الوحدات

ومنه التحرك في المؤسسة بأريحية و بالتالي مشاهدة عدة مواقف. (Christian Guillevic, SD, P P :201-)

حسب عصام الدباغ،(2008)، فإنه بموجب هذه الطريقة يقوم المسؤولون عن عملية التحليل بالتوجه إلى موقع العمل الذي تمارس فيه الوظيفة وذلك للملاحظة الميدانية و الالمام بواجبات الوظيفة و اجراءات التحليل و خطواته بأنفسهم فضلا عن الالمام بجميع العوامل المحيطة بممارستها (ص:36). ويرى غربي علي وآخرون،(2007)، أن الملاحظة أداة أساسية و أولية لبساطتها و سهولة تطبيقها (ص:67).

وحسب كمال طارق، (2008)، يمكن استخدام الملاحظة مع وظائف معينة أي الوظائف التي تكون طبيعة نشاطاتها يدوية أما في حالة الأعمال الكتابية فإن الملاحظة غالبا ما تكون قليلة جدا، كما أنه من الممكن أن تكون غير مباشرة وذلك باستخدام الأشرطة و الفيديو و الأشرطة السينمائية التي توضح كيفية أداء العمال للأعمال المنوطة بهم(ص:144).

و تؤكد راوية محمد،(2000)، أنه رغم اعتماد الملاحظة كأسلوب لتحليل العمل إلا أنها تقتصر على الوظائف ذات الدورات القصيرة و المتكررة، أما الوظائف المعقدة أو الوظائف التي ليس لها دورات متكررة وتتطلب فترة ملاحظة طويلة فالملاحظة المباشرة تكون غير علمية. كما يجب أن يكون الفرد القائم بالملاحظة مدربا تدريبيا جيدا بحيث يعرف ما الذي يجب أن يبحث عنه و ما يجب أن يلاحظه و ما الذي يجب تدوينه (ص:60).

2- المقابلة:

ويرى أبو شيخة نادر، (2001)، أن المقابلة هنا تكون مع شاغل الوظيفة و رئيسه المباشر، و قد يتطلب الأمر مقابلة الأشخاص الذين يؤثرون و يتأثرون بالوظيفة، للتعرف على الوظيفة التي يقوم بها الموظف و الظروف التي تحيط بها، على أن ما يجب ذكره هنا أن المحلل لا يحتاج إلى إجراء مقابلات مع جميع الذين يشغلون مناصبا معينة بل يكفي بعينة ممثلة منهم، بحيث تضم هذه العينة أكثر الموظفين خبرة كذلك (ص:49).

- الإعداد للمقابلة:

- التأكد من ابلاغ الأفراد الذين سيتم مقابلتهم بمواعيد و أماكن المقابلات.
- اختيار المكان المناسب و المريح لإجراء المقابلة.
- التهيئة النفسية و المعنوية للمقابلين بما يؤدي لسيطرة الموضوعية و تدنية التحيز(يزيد بشار، 2008،ص:40).

و يفضل استخدام هذه الطريقة في المجالات الآتية:

- في الشركات التي تتميز بقلّة عدد الافراد العاملين بها.
- في حالة التعامل مع افراد لا يجيدون القراءة و الكتابة.
- قد تستخدم هذه الطريقة كاسلوب مكمل عند مراجعة اجابات العاملين في قوائم الاستقصاء مع رؤسائهم المباشرين.

ويمكن أن تتم المقابلة داخل العمل أو خارجه كما يجب أن تتم في وقت و معيار مناسبين حتى يمكن الحصول على المعلومات بشكل تفصيلي و بالدقة المطلوبة.

- خطوات إجراء المقابلة:

- تبدأ المقابلة بقيام الخبير بزيارة أماكن العمل لملاحظة الأفراد أثناء عملهم، و قراءة التعليمات الخاصة بكل وظيفة وذلك حتى يمكنه من تكوين صورة واضحة عن واجبات و مسؤوليات كل وظيفة و الظروف التي تتم فيها (الصيرفي محمد، 2005، ص:102).

- يفضل أن يكون لدى الخبير قائمة بالاسئلة التي يثيرها مع المقابل.

- اختيار المكان المناسب و المريح لاجراء المقابلة

- إبلاغ الأفراد الذين سيتم مقابلتهم بمواعيد و أماكن المقابلات.

- ثم يبدأ الخبير في مقابلة المستقصى منهم و القيام بالتهيئة النفسية و المعنوية للمقابلين من أجل الحصول على البيانات و المعلومات المطلوبة بكل موضوعية. (يزيد بشار، 2007، ص:40).

- أنواع المقابلة:

حسب مرسي نبيل،(2006)، يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع رئيسية للمقابلات الشخصية فيما يتعلق

بجمع بيانات تحليل الأعمال

- المقابلات الفردية:

تتم مع كل شاغر وظيفة على حدى.

- المقابلات الجماعية:

تتم مع الأفراد الذين يشغلون نفس الوظيفة و يؤدون نفس المهام.

ويعتبر هذا الأسلوب من أقل أساليب المقابلة تكلفة لأنه يجمع عدد من العاملين الذين يؤدون نفس

المهام و الواجبات الخاصة بنفس الوظيفة، وهو أيضا من الوسائل السريعة التي تتم من خلالها جمع

البيانات عن الوظيفة.

- المقابلات مع المشرفين و الرؤساء المباشرين:

لشاغلي الوظائف التي يتم جمع بيانات عنها و الذين تتوافر لديهم معرفة كاملة بالأعمال التي يؤديها رؤسؤهم، وفي حالة الجمع بين الأسلوبين الأخيرين يفضل أن يتم مقابلة المشرفين في مقابلة خاصة حتى لا يؤثر وجودهم على استجابات رؤوسئهم (ص: 58-59).

تشير درة عبد الباري، (2008)، أن للمقابلة مزايا يمكن حصرها فيما يلي:

- تساهم في الحصول على معلومات دقيقة و موضوعية مرتبطة بالوظيفة.
- تمكن المحلل من تفهم المصطلحات الفنية التي تستخدم في الوظيفة و الوقوف على استخداماتها عمليا.

- يؤمن الاتصال الشخصي مع شاغل الوظيفة صدق المعلومة و البيانات للحصول على أدق التفاصيل.
- تتفادى المقابلة الحاجة لقيام الموظفين بإعطاء البيانات و المعلومات التي تطلب منهم بشكل كتابي خاصة و أن ظروفهم العملية قد لا تسمح بذلك (ص:143)

- تتيح الفرصة لمن تتم معه المقابلة أن يحصل على معلومات كافية عن أسباب و أهداف المقابلة، و هذا ما يشبع الناحية النفسية لديه و يعطي المزيد من الصحة و الصلاحية لنتائج المقابلة.
- تمكن المحلل من تقدير و تقييم أهمية البيانات التي يحصل عليها و منحه الفرصة لفرز الحقائق الضرورية بدقة أكثر لسيما و أنه قد شاهد بنفسه و تحدث شخصا إلى العامل أو الموظف أثناء تأديته لعمله.

ورغم المزايا التي تتمتع بها المقابلة على اعتبارها أهم وسيلة من وسائل جمع المعلومات في تحليل العمل إلا أن شاويش مصطفى، (1990)، حدد عيوبها كما يلي:

- إن كان عدد العاملين بالمنظمة كبيرا فإن المقابلة لا تتيح الفرصة لمساهماتهم جميعا في الأداء.
- تتطلب وقتا طويلا لانجازها و خاصة إذا كان هناك عدد كبير من الوظائف.
- تتطلب تكاليف كبيرة نسبيا حيث أنها تستغرق وقت كل من المحلل و العامل الذي تتم مقابله، و التكاليف هنا تتمثل في الرواتب التي يتقاضاها المحلل، و الناتج الذي قد تخسره المؤسسة نتيجة استغلال وقت العامل في المقابلة (ص: 65-66).

الأسلوب غير المباشر: على الرغم من توفر وسائل الأسلوب المباشر، إلا أنه في بعض الحالات و الموقف يتعذر استخدامها لذا اقترح بعض الأساليب غير المباشرة التي تساعد في عملية جمع المعلومات منها:

1- الدراسات السابقة عن العمل:

ويذكر المشعان عويد، (1994)، أن الدراسات السابقة عن العمل هي دراسات تناولت موضوع تحليل الوظيفة المراد دراستها و تكون عادة عبارة عن منشورات و ملصقات و الكتيبات التي تلقي على طبيعة هذا العمل و ظروف أدائه و أخطاره و متطلباته، و على القائم بتحليل العمل أن يستفسر عن مثل هذه الدراسات و يجمعها و يقوم بدراستها لاستخلاص البيانات التي تفيد في تحليله لهذا العمل(ص:59).

2- الاستبان:

تري درة عبد الباري، (2008)، أن الاستبيان هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة ذات النهايات المغلقة أو المفتوحة، و يقتصر استعمالها في العادة على الوظائف الكتابية و الإشرافية. يقتضي هذا الأسلوب أن يقوم شاغل الوظيفة بتعبئة الاستبان المعدة سلفا عن الوظيفة ثم تراجع إجاباته بمعرفة محلل الوظائف بعض الموافقة عليها من قبل الرئيس المباشر، و يختلف طول الاستبان و نوعية المعلومات المطلوبة طبقا لطبيعة الوظيفة، و هل هي تقنية أم إدارية، و يتطلب استخدام الاستبان لتأكد من فهم شاغل الوظيفة للأسئلة بحيث تكون الإجابة واضحة و محددة و ذلك لضمان الحصول على الحقائق و المعلومات الكاملة للوظيفة.

و الهدف الأساسي من استخدام الاستبان هو الحصول على الحقائق المتعلقة، بكل وظيفة مما يتطلب مراعاة الموضوعية في المعلومات المقدمة، من هنا تأتي أهمية تصميم الاستبان بشكل مبسط يساعد شاغل الوظيفة على تعبئته مما يساهم في الحصول على معلومات تتطابق مع الواقع الفعلي للوظيفة.

- المزايا: من أهم الايجابيات التي تميز الاستبيان ما يلي:

- السرعة في جمع المعلومات و البيانات و دقتها.
- الشمول حيث يمكن توزيع عدد كبير من الاستبيانات على عدد كبير من الموظفين مما يعطي المحلل الفرصة لمقارنة المعلومات و البيانات لضمان الدقة في الإجابة.
- قلة التكلفة بالمقارنة مع الأساليب الأخرى من حيث الوقت و الجهد.
- إعطاء العاملين الفرصة للتفكير و استرجاع إجاباتهم للتأكد منها و مطابقتها مع واقع الوظيفة و ما يقومون به من أعمال (ص:144).

- العيوب: رغم المزايا التي يتصف بها الاستبيان إلا أنه يتميز ببعض العيوب والتي حددها زويلف، (2010) فيما يلي:

- يصعب تعميمها لتشمل غالبية من الوظائف.
- بعد المحلل على العاملين لا يسمح بمراجعة الاجابات و الحصول على إيضاحات و حتى إكمالها و لذا فهي عرضة لعدم تكامل المعلومات ما دامت المراجعة أو المقابلة متعذرة (ص:57).
- كما أضاف وصفي عقلي، (2005)، بعض عيوب الاستبيان مثل:
- عدم الإلمام الكافي بالقراءة و الكتابة لدى بعض شاغلي الوظائف.
- احتمال الفهم الخاطئ لبعض الاستفسارات التي تشتمل عليها الاستبانة، أو عدم الاهتمام بالاستبيان (ص:195).

3. المواد و الأدوات المستخدمة في العمل:

معرفة الأدوات و المواد المستخدمة في العمل تلقي الكثير من الضوء على أساليب أداء العمل و الظروف التي يتم فيها و المخاطر التي يتعرض لها العامل أثناء الأداء، وما يتطلبه العمل من خبرات و مهارات و استعدادات (شحاته حسن، 2005، ص:63).

4. سجل الموظف (أو العامل):

يعطي الموظف المراد جمع المعلومات عن وظيفته كراسا مبوبا بالأيام بحيث يغطي فترة زمنية محددة كالشهر مثلا، ليسجل فيه ما يؤديه من مهام بشكل متكرر وغير متكرر يوميا و المسؤوليات التي يتحملها، و الصعاب و الضغوط التي يواجهها أثناء عمله، و الجهد و التعب الذي يبذله في أداء مهامه، و المخاطر المهنية المحيطة به ... الخ يتميز هذا الأسلوب بوفرة المعلومات التي يقدمها وهو قليل التكاليف، إلا أنه يشكو مشكلة هي مبالغة شاغل الوظيفة للمعلومات التي يقدمها عن عمله (وصفي عقلي، 2004، ص:195).

5. تحليل مركز العمل:

تحليل مركز العمل هو عبارة عن منهجية معروفة في إجراء عملية التحليل الوظيفي، وهو منهجية قادرة على تقديم كم كبير من البيانات الكمية للمحلل، وطريقة تحليل مركز العمل يحقق ذلك الكم من البيانات عن طريق تطبيق مقياس و الذي يسمح بتصنيف العديد من الجوانب المهمة في أداء الوظيفة. ومن أمثلة تلك المقاييس ما يعرف بمقياس محتوى العمل Job Content Questionnaire وهو مقياس يطبق ذاتيا يتضمن مجموعة الجوانب النفسية و الاجتماعية التي لها علاقة بمنصب العمل مثل:

العلاقات الاجتماعية و الحوافز المادية و الأمن الصناعي، وتكون فيه الاجابات رقمية من خلال جدول يقرر فيه الفرد ذاتيا رقم الاحتمال للاجابة.

وبصفة عامة فإن منهجية تحليل مركز العمل هي طريقة عملية تسمح للمحللين جمع كم كبير من البيانات عن الوظيفة عن طريق مجموعة من المقاييس التي نحدد من خلالها صعوبات الفرد في أداء و انجاز الواجبات و المهام التي يشغلها في وظيفته، و التي على أساسها يمكن للمحللين فيما بعد أن يقوموا بالتوصيف العملي للوظيفة.

- قائمة تحليل المركز:

تعتبر هذه الأداة في غاية التخصص، فهي على درجة عالية من الدقة في تحليل الوظائف على أساس أنشطة الفرد حيث تتشكل هذه الأداة من تحديد ست مجموعات رئيسية من أنشطة الفرد يتم وصفها، بما يعادل 194 عنصرا تجمع في 6 أبعاد أو تصنيفات، ويتم تقدير كل عنصر بناء على درجة أو مدى تطبيقه في الوظيفة التي يتم تحليلها، وتعد هذه الأداة الأنجع في تحليل الوظائف لسهولةها و إمكانية تعميم تطبيقها، ولكن العيب فيها يتمثل في طول قائمة الاستقصاء، و فيما يلي جدول يوضح نموذج لقائمة تحليل المركز.

جدول رقم (02): نموذج لقائمة تحليل المركز

(المصدر: غربي علي و آخرون، 2007، ص:68)

المجموعة	الوصف	عدد عناصر الوظيفة	الأمثلة
مدخلات المعلومات	أين وكيف يحصل الفرد على المعلومات المستخدمة لأداء الوظيفة	35	استخدام مواد مكتوبة أو مرئية
العمليات الذهنية	ماهي الخطة المنطقية و الرشيدة لاتخاذ القرارات و التخطيط و المعلومات المتضمنة في أداء الوظيفة	14	مستوى الرشد في حل المشاكل وكتابة وحل الرموز أو الشفرات ، رمزي أو غير رمزي
الأنشطة الجسمية	ماهي الأنشطة الجسمانية	49	استخدام جهاز كمبيوتر

تجميع /فك وحل		التي يقوم بها الفرد وما هي الأدوات أو الأجهزة المستخدمة	
توجيه، اتصال مع الجمهور و العملاء	36	ماهي العلاقات المطلوبة مع الآخرين لأداء الوظيفة	العلاقات مع الآخرين
حرارة مرتفعة، مواقف صراع بين علاقات الأفراد العلاقات المتبادلة.	19	في أية بيئة اجتماعية أو مادية يؤدي العمل ؟	بيئة الوظيفة
مكان عمل محدد مقدار هيكلية الوظيفة	41	ماهي الأنشطة و الشروط و الخصائص الأخرى غير التي تم وصفها أعلاه و المرتبطة بالوظيفة	خصائص أخرى للوظيفة

6. المواد و الخدمات المنتجة:

بموجب هذا الأسلوب يتم وصف الأشياء التي يقوم بها العامل (النشاطات و الأشخاص الذين يتفاعل معهم وماهية البيانات المستخدمة في أداء الوظيفة) .

لقد تم تحديد ترميز لأكثر من 30.000 عنوان وظيفي أدرجت في قاموس العناوين المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية، و الشكل التالي يوضح نموذجاً لهذه الأبعاد أو العناصر الثلاثية:

جدول (02): أبعاد التحليل الوظيفي النشاطي:

(المصدر:عباس عباس، محمد سهيلة،2002، ص:93).

البيانات	الأشخاص	الأشياء
التجميع و التركيب 0	يرشد 0	الإعداد و التهيئة 0
التنسيق-1	يفاوض -1	تدقيق -1
التحليل -2	يوجه -2	تشغيل وسيطرة -2
التصنيف -3	يشرف -3	تدريب -3
الحسابات-4	يخول -4	توجيه للعمل -4
استنتاج (تطوير)-5	يقنع -5	تحمل مسؤولية -5
مقارنة-6	يتكلم -6	تغذية و إطعام -6
	يقدم خدمة-7	حمل الأشياء و الأتقال-7
	يستلم توجيهات-8	

من الجدول أعلاه نلاحظ إن الأرقام الواردة ضمن كل بعد مرتبة حسب أهميته وقيمة كل بعد من الأعلى إلى الأدنى، فالوظيفة التي تستلم رقم (000) على جميع الأبعاد هي أعلى الوظائف، فإذا كان لدينا وظيفة كاتب أوراق مثلا في دائرة حكومية فمن الممكن أن تتضمن هذه الوظيفة الأبعاد التالية:

7. البيانات / الاستنتاج (تصوير) رقم 5

8. أشخاص / يتكلم رقم 6

9. الأشياء / تغذية رقم 6

لذلك يكون رقم الوظيفة 6.6.5

وإذا ما أخذت مثلا لوظيفة أعلي و لتكن إدارة الموارد البشرية، فمن الممكن أن تكون كالتالي:

1- البيانات / التحليل رقم 2

2- أشخاص / مفاوض رقم 1

3- أشياء / إعداد وتهيئة 0

وبذلك يكون رقم الوظيفة 0.1.2

إذا التحليل الوظيفي وفق هذا الأسلوب يتيح الفرصة للمديرين لتجميع الوظائف و العوامل الوظيفية التي تتطلب مهارات متماثلة

7. تحليل جرد المهام:

إن واحد من الأهداف الرئيسية لتحليل المهام، وهو جمع قائمة للمهام التي لا غنى عنها لأداء أمتل لمنصب العمل، إن طريقة جرد المهام هو مجال واسع لتحليل العمل وعلى هذا الأساس فقط قام الباحث Embrey بتحديد مقاربتين في مجال تحليل المهام: الأول وهو منهجية عملية لمقارنة موجهة لتحليل المهام وذلك من خلال ملاحظة السلوكيات التي تشكل هيكل تلك المهام، و الثاني منهج لمقارنة معرفية تشير إلى تلك العمليات التي هي المحرك وراء العديد من السلوكيات التي يمكن ملاحظتها، وهناك أمثلة كثيرة عن تلك العمليات المعرفية التي تكون مصدرا لاتخاذ القرار وحل المشكلات التي تواجه الفرد في مجال عمله.

و مثال عن القسم الأول للمقارنة المنهجية العملية لتحليل المهام: هي عبارة عن مقارنة عملية تسمى بتحليل المهمة الهرمي Hierarchical Task Analysis وهي أسلوب لتحليل المهام تطوي في مضمونها على تقسيم المهام على شكل تدرج هرمي تبدأ من الأعلى وهي المهام الضرورية و أكثر أهمية و تتدرج نحو الأسفل إلى المهام الأقل أهمية و الفرعية، وهذا وصولا إلى الهدف العام وهو النجاح في شغل منصب عمل.

أما المثال عن القسم الثاني للمقارنة المعرفية لتحليل المهام: تقنية تقييم القرار للأعمال الحرجة Critical Action And Decision Evaluation، وتتضمن هذه الطريقة سلسلة من العمليات المعرفية لصنع القرار، وهي عملية تسبق أي سلوك يقوم به الفرد لانجاز المهمة، ويتم هنا ربط المهام الحرجة مع تقنية صنع القرار حسب الآثار التي تترتب عن عدم اتباع القرار التي تصنع قبل الفرد قبل القيام بإجراءات تنفيذ المهمة، وتقاس هنا النتيجة حسب النجاح في تنفيذ إجراءات المهام خاصة الحرجة منها. (غان سليم، 2015، ص: 20)

8. الأحداث الحرجة La Méthode Des Incidents Critiques:

يعتبر أسلوب تحليل الحوادث الحرجة من أساليب تحليل العمل وهي تركز على جمع البيانات عن من خلال سلوكيات الانسان وكل الأنشطة التي يقوم بها بالنظر إلى أهميتها بالنسبة لأداء الوظيفة أو منصب العمل.

وترجع هذه التقنية الحوادث الحرجة في مجال الوظيفة إلى الباحث John Flanagan الذي أساسه صمم هذه الطريقة من خلال الملاحظة المباشرة التي على أساسها تكون قادرين على ملاحظة مدى جدوى السلوك و ملائمة للموقف الخاص بالمهام المتعلقة بانجاز الوظيفة، ويتم ذلك من خلال تطبيق

عدد من المبادئ النفسية التي يعتمد عليها في عملية تحليل سلوك الفرد، (Claude :75-78) وفي هذه الحالة من تحليل العمل يتم وضع جرد مفصل بجميع الانحرافات و الأخطاء، و النقائص الملاحظة عند القيام بانجاز المهام، ثم ترتيبها حسب الأثر المترتب على النتائج المنتظرة، و يعمل كل حادث من الأحداث الحرجة على وصف.

-أسباب وظروف وقوع الحادث الحرج .

-الأعمال المنجزة بدقة من طرف العمال.

-النتائج الظاهرة للسلوك الحرج.

ويتم جمع وترتيب الأحداث من أجل تشكيل جدول بالخصائص الأساسية لمنصب العمل وهذه الطريقة تقنية بسيطة تسمح بالحصول على وصف عملياتي وحصر السلوكيات الحقيقية للعمل أو منصب العمل (زيار نانو، 2007، ص: 16).

بالإضافة إلى ملاحظة المكونات الأساسية للسلوك من أجل رفع مستوى أداء الفرد وعدم وقوعه في حوادث العمل لتحقيق الأهداف المتعلقة بالوظيفة، و بالرغم من عدم موثوقية هذه التقنية في مجال تحليل العمل إلا أنها مازالت حتى يومنا هذا تعتبر من بين أهم الطرق التي تستخدم من قبل العديد من الخبراء في هذا المجال.

وبصفة عامة هذه التقنية هي طريقة كيفية يتعامل فيها الخبراء المختصين في التحليل الوظيفي بصورة فردية مع الشخص وهذا من خلال تحديد تلك السلوكيات التي نحدد من خلالها أهم المعارف و المهارات و القدرات التي تعتبر جد ضرورية لانجاز الواجبات و المهام و المسؤوليات المتعلقة بالعمل، وأيضا لتجنب السلوكيات اللاواقائية المؤدية إلى حوادث العمل.

9. تحليل كفاءة العمل:

تعتبر عملية تحليل الكفاءة في مجال العمل هي تحديد قائمة من المهام و الواجبات و المسؤوليات، وكذا المعارف و المهارات و القدرات التي يجب أن تكون عند الفرد من أجل أن يكون لديه الكفاءة اللازمة لشغل منصب العمل، وبمعنى آخر الكفاءة هي مجموعة المؤهلات التي يحتاجها الفرد لكي ينجح في تحقيق الاهداف المتعلقة بالمنصب الذي يشغله، حيث أن الكفاءة كونها وسيلة جد مهمة لما تتضمنه من المهارات و الخبرة و المعرفة و القيم وحتى السمات الشخصية لدى الفرد والتي يتوقع أن يكون من خلالها ناجحا في عمله.

و الكفاءة ليست فقط السلوكيات في مجال التفكير المعرفي أو أداء المهام الواجبات المتعلقة بالوظيفة إنما تشمل أيضا ذلك التفكير النقدي و حل المشكلات وكذا تسوية النزاعات، ومن العيوب التي تميز هذه الطريقة هو أن التنبؤ بالسلوكيات السابقة للفرد للنجاح في شغل المنصب الحالي هي ليست دائما عملية ناجحة لأن التغيرات التي حصلت في العمل الحالي قد لا يمكن اعتبار السلوكيات الماضية كنموذج للكفاءة في العمل الحالي، ولكن في كل الأحوال أسلوب النمذجة للكفاءة من شأنه أن يكون قادرا على التنبؤ بمعايير الكفاءة لمتطلبات العمل المستقبلي. (فغان سليم، 2015، ص ص: 20-22)

- استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS) (تحليل الكفاءات) نموذجاً:

وصف عام: اختبار تحليل العمل لـ Fleishman هو نظام تحليل لمركز العمل يسمح بوصف مختلف المهن و تحديد المهام انطلاقاً من القدرات و الخصائص أو بصفة عامة الكفاءات المستعملة. إن هذه الطريقة تسمح بمعرفة مدى تناسب خصائص و متطلبات المهام من جهة و الكفاءات الضرورية لتحقيق هذه المهام من جهة أخرى.

يرتكز (FJAS) الأصلي على تصنيفات Fleishman للقدرات الانسانية وهي:

- القدرات المعرفية.

- القدرات الفزيولوجية (البدنية)

- القدرات النفسحركية

- القدرات الإدراكية

وهذا كما هو موضح في دليل استبيان تحليل العمل لـ Fleishman (1992)، و المكيف من طرف

Daniel Chartier (1993) و الموزع من طرف مركز علم النفس التطبيقي (CPA) بباريس - فرنسا.

ولكنه استعمال هذا الاستبيان في ميدان تحليل العمل فكر الباحثون في توسيع متطلبات المهام أو ما يناسبها من كفاءات و قدرات في المجال العلائقي و الاجتماعي.

ويعتبر هذا السلم (FJAS-2) طريقة تسمح بوصف المهن التي من خلالها تتدخل شخصية الفرد وكفاءته الاجتماعية في أداء المهام المختلفة، ونقصد هنا تلك المهام التي تتطلب من الفرد بناء علاقات فعالة مع غيره لتحقيق النجاحات المهنية المختلفة.

مع العلم أنه قد أصبح في الوقت الحالي من الضروري إعطاء قيمة كبيرة للكفاءات العلائقية و الاجتماعية من أجل فهم أي نوع من العمل وهذا:

- تعدد نوع الخدمات في مجال العمل.
- تعقد نسق العمل وعلاقات العمل و بالتالي طرق إتخاذ القرار و القيادة التي تعتمد في كثير من الأحيان على فريق العمل (تبادل معلومات وخبرات و ووجهات نظر.....).
- التوجه نحو تحقيق المهام بطريقة جماعية و ليس فردية (تحقيق الهدف بناء على تقسيم المهام في سلسلة الإنتاج).
- لتحقيق هدف المنظمة يتطلب من كل فرد الانسحاق و التفاعل داخل فريق العمل لتحقيق الهدف المشترك للمنظمة بالإضافة إلى الإندماج و التفاعل مع الأطراف الخارجية كالزبائن و العملاء و المتعاقدين.....)
- لتحقيق هذه المتطلبات الجديدة للمحيط المهني وضعت سلم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية.
- إن أدراج هذه الكفاءات جد مهم لوصف بعض المهام بطريقة ملائمة وفعالة كمصلحة التسويق و المبيعات و تسيير الموارد البشرية و الخدمات الاجتماعية كأمثلة لا الحصر.
- و يمكن استعمال (FJAS-2) بطريقة مستقلة أو كتكملة لـ(FJAS) لوصف و تحليل المهام من أجل:
- الانتقاء المهني.
- التكوين و التدريب.
- برنامج التقييم المهني.
- وعند جمع السلم الأول و السلم الثاني نتحصل على اختبار يتكون من 73 كفاءة تسمح أو تهدف إلى قياس درجة أهمية كل منها في ملمح الكفاءة لمركز العمل وعلى المجيب أن يقيم كل كفاءة على سلم يتراوح من 1 إلى 7 أن هذه الكفاءات مدرجة في محاور وهي:
- القدرات المعرفية وتحتوي على 21 كفاءة.
- القدرات النفسحركية وتحتوي على 10 كفاءات.
- القدرات الفزيولوجية و تحتوي على 9 كفاءات.
- القدرات الإدراكية وتحتوي على 12 كفاءة.
- تكون هذه القدرات من 52 كفاءة التي بدورها تكون (FJAS)، أما (FJAS-2) فهو يحتوي على الكفاءات العلائقية و الاجتماعية وهي تحتوي 21 كفاءة.
- وعليه فإن الاختبار ككل يحتوي على 73 كفاءة حيث أن الجمع بينهما يسمح باقتراح بطارية من الاختبارات تكشف أو تقيم الكفاءات الضرورية لمركز ما. (A. Fleishman,Edwin, P P :2-18)

ويمكن التعرف أكثر على الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية التي تم الاعتماد عليها في هذا البحث في الجانب التطبيقي.

5.10. اختيار الطريقة المثلى لتحليل العمل:

من خلال عرض الأساليب السابقة يمكن القول أن أفضل أسلوب من الأساليب يحدده الغرض من التحليل و طبيعة الوظائف، دقة المعلومات وموضوعيتها، السرعة التكلفة مع الإشارة إلى إمكانية استخدام أكثر من أسلوب واحد حسب مقتضيات الحاجة و الضرورة.

حسب أبو شيخة نادر، (2001) فأسلوب المقابلة الشخصية و أسلوب الاستبيان يناسبان للوظائف الإشرافية و التخصصية، في حين يناسب أسلوب الملاحظة الشخصية الوظائف الروتينية، وعلى مدى سهولة أو صعوبة وصول المحلل إلى مكان العمل، ففي الوقت الذي نجد فيه مناسبة أسلوب المقابلة الشخصية و الملاحظة الشخصية للوظائف الموجودة في المركز، فإن أسلوب الاستبيان يناسب الوظائف الموجودة في الفروع، وأخيرا على مدى تقبل الموظفين للأسلوب المتبع، فأسلوب المقابلة الشخصية يعتبر أكثر قبولا من جانب الموظفين، لأنه يتيح المجال للمحلل للتوضيح و التفسير، في حين يعتبر أسلوب الاستبيان و الملاحظة على النقيض من ذلك، خاصة إذا لم يسبقها الإعداد و التهيئة المناسبة (ص: 53).

6.10. جمع المعلومات:

ذكر وصفي عقلي، (2004)، أنه بعد تحديد نوع المعلومات اللازمة للتحليل و مصادر و أسلوب جمعها تأتي مرحلة تنفيذ عملية جمع المعلومات و فق ما هو مخطط و مرسوم و يفضل قبل البدء بها، القيام بشرح و توضيح أهداف تحليل العمل ووصفها الذي تود إدارة الموارد البشرية القيام به و كيف سيتم جمع المعلومات وذلك لجميع العاملين في المنظمة، من أجل الحد من مخاوفهم و مقاومتهم، وكسب مساعداتهم و تأييدهم في إنجاز عملية جمع المعلومات و تحليلها، ويتم هذا الأمر من خلال عقد اجتماعات معهم لتوعيتهم، أو عن طريق ممثلي النقابة أو طبع كراس مطبوع يوزع عليهم.

و يجب الإشارة أنه بعد الانتهاء من عملية جمع المعلومات و قبل البدء بتحليلها من الأهمية بمكان مراجعة و تصنيف المعلومات، فالمراجعة تكشف بعض النواقص للعمل على استيفائها أما التصنيف فهو يجمع المعلومات المتعلقة بكل فئة وظيفية على حدى تسهلا لعملية تحليلها (ص: 196).

7.10. تحليل المعلومات و استخلاص النتائج:

ويضيف وليد بشار، (2008)، بعد جمع المعلومات تبدأ عمليات و أنشطة تحليل تلك المعلومات و هناك العديد من الطرق التي يمكن الاعتماد عليها لتحليل هذه المعلومات منها ما هو وصفي و منها ما هو يعتمد على الأساليب الإحصائية و الرياضية و يتضح له أن هناك قصور في المعلومات أو وفرة لا داعي لها.

يقوم المحلل أيضا بالتأكد و الثقة في المعلومات التي تم تجميعها و خاصة عندما يتم تجميع المعلومات من عدة مصادر فالأمر يحتاج إلى مراجعتها لتحديد مدى اتفاق تلك المصادر و لكن لا تأثير لها لانخفاض درجة تأثيرها، أما إذا كانت الاختلافات ذات درجة ملموسة و مداها واسع فيجب على المحلل إن يعيد مراجعة عملية التجميع أو يعيدها بالكامل(ص:51).

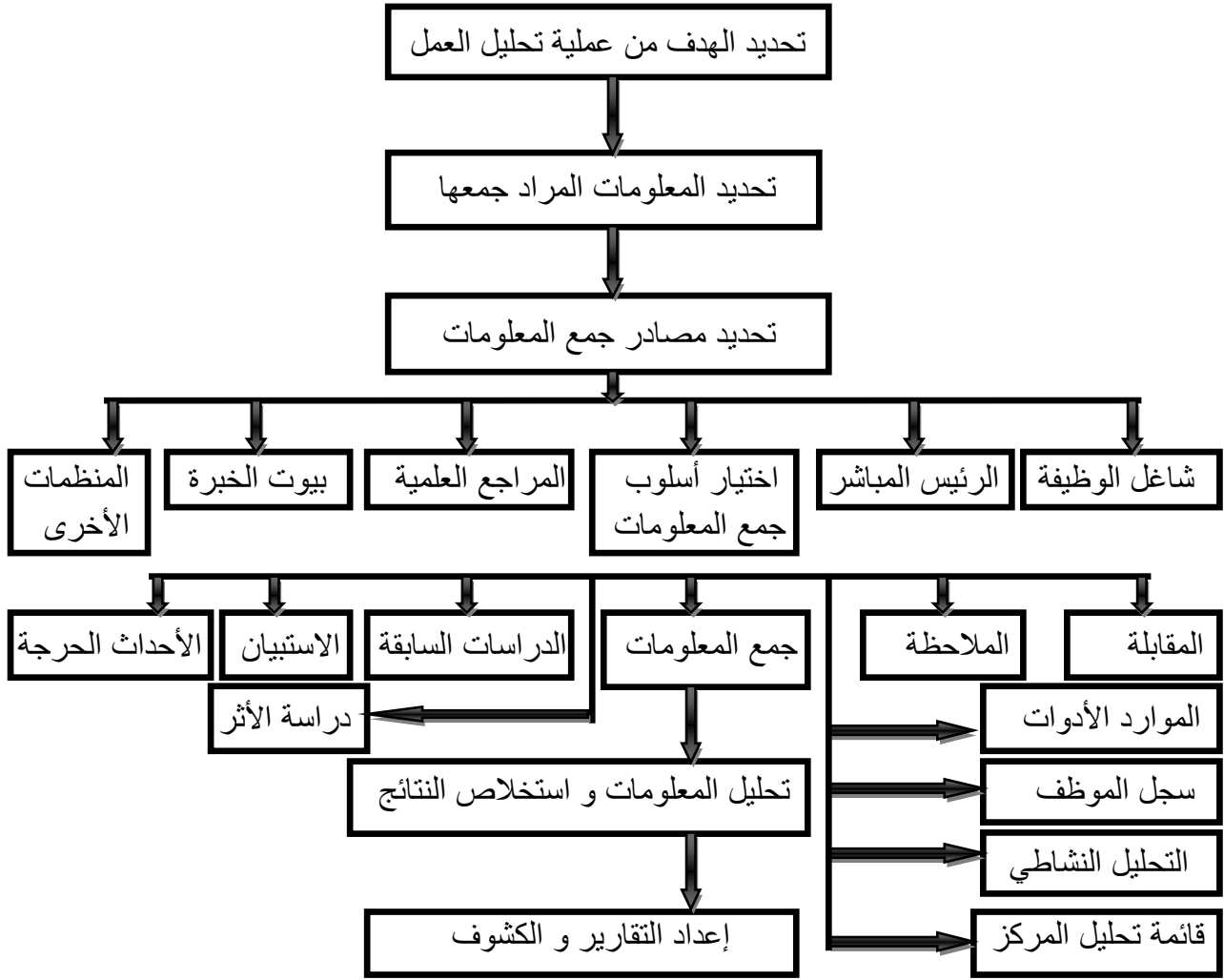
8.10. إعداد التقارير و الكشف:

و أورد وليد بشار،(2008)، أيضا أنه إذا اكتملت عملية تحليل البيانات الخاصة بالوظيفة، فإن القائم بعملية التحليل يجب أن يعد التقرير المناسب بالنتائج التي توصل إليها، ويحتوي هذا التقرير على أهداف و مجالات عملية تحليل العمل، و ملخص للطرق و الأساليب المستخدمة، و مبررات استخدامها مع الشرح للعملية التحليلية كيف تمت و بيان المعلومات التي تم استخدامها و بيان التوجه الاستراتيجي الذي يبين الفئات و الأطراف التي تستفيد من نتائج هذا التحليل مستقبلا.

و يجب أن يكتب التقرير في شكل واضح و مبسط يدركه و يفهم نتائجه الشخص الذي يقدم له بعيدا عن الإطناب و المصطلحات الفنية و الطرق و الأساليب البالغة التخصص فان عملية تحليل العمل قد تفتقد أهميتها و موضوعيتها إذا لم تقدم للمديرين بشكل دقيق و مفهوم يبين لماذا أحدث ؟ و ما هي مجالات الاستفادة منها ؟ و متى يمكن تطبيقها(ص:52).

وفي ما يلي مخطط يوضح أهم الخطوات المتبعة خلال عملية تحليل العمل.

مخطط رقم (08): خطوات تحليل العمل



11. الصعوبات التي تواجه عملية تحليل العمل:

قد تواجه عملية تحليل العمل صعوبات عديدة حين يراد تطبيقها و تلك الصعوبات لا تعني أن هناك خلافاً في المبادئ التي تنطلق منها الفكرة، و إنما هي ترتبط بالنواحي الإجرائية في التنفيذ و لخصها الدباغ عصام، (2008)، فيما يلي:

- في بعض الدول لاسيما النامية منها، حيث يظهر غياب الأدلة الخاصة بالمسميات و المضامين العامة للوظائف على مستوى القطر أو القطاع، و تؤدي مثل هذه الصعوبات إلى غياب المقاييس العامة في التوصيف و التحليل مما يؤدي في التطبيق إلى ظهور وظائف قد تتشابه في عناوينها إلا أنها تختلف في مضامينها أو العكس، كما قد يؤدي غياب المسميات الموحدة و الأدلة العملية إلى ظواهر أخرى مثل التأكيد على توصيف شاغلي الوظائف بدلاً من توصيف الوظائف ذاتها.

- التميز الشخصي الذي قد يظهره القائمون على تنفيذ مهمة التوصيف و التحليل حيث تغلب مصالحهم الشخصية على الموضوعية المطلوبة في التحليل و التجرد، وفي هذه الحالة قد يقومون بتضخيم مضامين بعض الوظائف أو اختلاف مهام إضافية أو حتى وهمية لوظائف معينة طمعا في تحقيق منافع ذاتية.

- قد يندفع البعض في المنظمات إلى اعتماد وسائل لجمع و تحليل المعلومات من مصادر هي أصلا محدودة و ضعيفة قد لا تتوفر فيها الموضوعية الكافية بدعوى كون الوسائل الأخرى الأكثر قبولا تمثل تكاليف باهضة أو لكونها تتطلب مجهادات و خبرات فنية تفوق قدرات تلك المنظمات

- ضعف الوعي لدى البعض من إدارات المنظمات خصوصا في الدول النامية بأهمية القيام بالتحليل و التوصيف و ضعف إيمانهم بجداها و بمنافع و استخدامات نتائجها (ص: 40-41).

12. نقائص عملية تحليل العمل:

و حسب راوية محمد، (2000)، يوجد اعتقاد عند البعض بأن تحليل العمل يشوه صورة الوظيفة بطريقة أو بأخرى و قد يحدث هذا حتى و أن بذلت أقصى الجهود في عمل هذا التحليل، فلا يمكن أن يتفق اثنان على رؤية نفس الموقف بنفس الطريقة تماما، ولهذا فإن قيام العنصر البشري بالتحليل يقتضي قبول وجود بعض الأخطاء المسموح بها أما السبب الثاني لوجود بعض الأخطاء، أن كثيرا من الوظائف تتغير عبر الزمن وقد تحدث هذه التغيرات بسبب: التغيرات في مستوى المهارات و حيز شاغل الوظيفة، أو في طرق أداء الوظيفة، أو تغير في المعدات و الأجهزة و لهذا فمن الضروري مراجعة التوصيف الوظيفي و عكسه بطريقة دقيقة و صحيحة لمحتوى الوظائف المعنية (ص: 68).

13. العوامل التي تساعد في نجاح عملية تحليل العمل:

حسب مهدي حسن زويلف، (2010)، قبل البدء بخطوات تحليل العمل يجب أولا التعرف على أهم الأسس التي تحكم عملية تحليل العمل منها.

أولا: توضيح سبب إجراء التحليل و غرض استخدامه إذ لا شك أن غرض استخدام نتائجه ستحدد نوع و كمية المعلومات المطلوب جمعها عن كل وظيفة و تحديد مدى المعلومات الواجب الوصول إليها إذ يتطلب تقييم الأعمال، الحصول على كافة المعلومات من مسؤوليات و واجبات و مؤهلات و إشراف و ظروف عمله و بالتفصيل، لأن هذه المعلومات تشكل الصورة الكاملة للأعباء التي يتضمنها العمل أما إذا قصد من وراء التحليل الوصول إلى معرفة المخصصات و أنواعها، فإن هذا الأمر يستلزم التوسع

في بيان كافة ظروف العمل و ما تحتاجه هذه الظروف من كافات، و لهذا فإن معرفة أغراض و استخدامات تحليل الأعمال يحدد العمق الذي لا بد أن تذهب إليه في الحصول على المعلومات الخاصة بالعمل .

ثانيا: العمل على توعية المحللين الذين سيقع الاختيار عليهم في الحصول على المعلومات و العاملين الذين تخضع أعمالهم للتحليل فتوعية المحللين تعني:

- تدريبهم بوسائل تأخذ شكل محاضرات أو ندوات إلى جانب التدريب العملي، كما لا بد أن يتدربوا تدريباً سيكولوجياً كطريقة تقديمهم لأنفسهم و شرح مهمتهم للعاملين و بطريقة لا تجرح شعور العاملين و لا تخيفهم من إبداء المعلومات، و لذا لا بد أن يتدربوا على كيفية الحصول على المعلومات و ما هي المعلومات التي سيجمعونها.

- أن يبتعدوا عن تحليل الأفراد و يركزوا الجهد على تحليل الأعمال، إذ لا عبء بمعرفة مؤهلات أو الأفراد أو مزاياهم ما دام العمل لا يتطلب سوى ما هو ضروري لانجازه، ولذا يركزوا على معرفة محتويات و مضامين الأعمال.

- أن يقدموا أنفسهم للعاملين بشرح مهامهم التي لا تتدعي الحصول على المعلومات الخاصة بالعمل فلا ينصبوا أنفسهم مصلحين للأخطاء حيث أن الخبير في العمل هو الذي ينجزه و الذي يشرف عليه .
- أن يبينوا للعاملين منافع هذه المهمة لهم و للمنشأة معا ليضمنوا إليهم و يفتحوا صدورهم لإعطاء المعلومات التي يطلبونها.

- أن يعرفوا لغة الأعمال و مسمياتها مستعملين أبسط الألفاظ لكي يضمنوا توفير لغة مشتركة بينهم و بين العاملين.

- أن يقارنوا بين ما وصلوا إليه من معلومات عن الأعمال و ما توصل غيرهم لها و ذلك ضماناً لوحدة العمل و تأكيداً على صحة المعلومات .

أما توعية العاملين:

فهي تعني تحضير أذهان الأفراد الذين سيقع عليهم الاختيار لإعطاء المعلومات و ذلك يشرح مهمة التحليل بكافة وسائل الإعلام يشرح لهم أهمية التحليل و ضرورته لتدريبهم أو ترفيعهم أو تقييم منجزاتهم أو وضعهم في الأعمال التي تناسب كفاءتهم و بذلك نبعد التردد في تقبلهم لهذه المهمة .

أما من الجانب التطبيقي:

أولاً: توضيح سبب إجراء التحليل للمنصب و الغرض من استخدامه.

ثانياً: كما نتوقف نتيجة نجاح برنامج التحليل على درجة نجاح الخبير في أداء مهمته لذا لا بد من إقرار ضرورة أو عدم ضرورة استدعاء خبير خارجي للإشراف على عملية التحليل و الاعتماد على موظف من بين موظفي المنشأة في إدارة عملية التحليل كل ذلك يعتمد على جسامه و سعة نطاق التحليل، على أن يجري ذلك على افتراض وجود صفات خاصة و قدرات لا بد من توفرها بمن سيقوم بعملية التحليل

ثالثاً: كما لا بد من التفكير بعدد الأفراد الذين سيقومون بعملية التحليل لقد خلت إدارة الأفراد من قواعد و مقاييس قاطعة يمكن الاعتماد عليها في تحديد عدد المحللين اللازمين للعملية إلا أن ذلك يتوقف على الطريقة المتبعة في التحليل والوقت المحدد لها و طبيعة و عدد العمال المراد تحليلها و توصيفها و الغرض الذي من أجله طلب التحليل

رابعاً: كما تبرز مهمة أخرى لا بد من التفكير بها و هي معرفة الأفراد الذين سيسمح لهم بإعطاء البيانات و المعلومات المطلوبة إذ يفضل اللجوء إلى العاملين مباشرة اعتقاداً منهم أن ذلك يتيح الحصول على أكثر المعلومات و أدقها في حين يفضل البعض الآخر الاتصال بالمشرفين لدرابتهم باختصاص كل وظيفة في أقسامهم و لضمان الدقة في الحصول على المعلومات، ولا شك أن اللجوء للعاملين مباشرة سيمكن المحلل من الحصول على معلومات أكثر، ولكن اجتماعه بالفرد و مشرفه سوية سيوفر له المعلومات أدق حيث سيكمل أحدهم معلومات الآخر و بالتالي قبولهم بالمعلومات التي أدلوا بها مجتمعين و قد تعرض البيانات التي يقدمها العاملون على رؤسائهم لتأديتها قبل إعطائها للمحللين أن تعذر اجتماع المحللين بالرؤساء و المرؤوسين سوية.

خامساً: اختيار طريقة التحليل، كما لا بد من التفكير المسبق في اختيار الطريقة الملائمة عن طريق تحليل الأعمال قبل الشروع بعملية التحليل إذ هناك طرق متعددة منها طريقة قائمة الأسئلة و طريقة المقابلة ومن ثم طريقة قائمة الأسئلة و المقابلة معا وأن لكل طريقة ظروفها و شروطها، وما العامل الحاسم في اختيار الطريقة إلى المقارنة بين الغرض من التحليل و المعلومات المطلوبة و طبيعة الأعمال ومن ثم تكاليفها

سادسا: تصميم الاستمارة حيث لا بد من التفكير في محتويات الاستمارة و ما يجب أن تتضمنه من عناصرها وفق طبيعة العمل و طبيعة عمل المنشأة أيضا. (ص: 21).

خلاصة:

أصبح اليوم الاهتمام ليس فقط في كيفية انجاز المهام و الأنشطة المتعلقة بالوظيفة، و إنما أيضا التركيز على مستوى المعارف و القدرات و الكفاءات لدى الفرد و كيفية تحسينها، وكي نستطيع أن نصل إلى مستوى أداء فعال لدى الفرد في انجازه لتلك المهام و الأنشطة المتعلقة بالوظيفة، و يجب علينا تحسين الاجراءات المتعلقة بتحسين ظروف العمل، وكذا تحسين مستوى معارف ومهارات الفرد إزاء الوظيفة التي يشغلها، ولكن يجب أن تشمل أيضا تلك الإجراءات تحسين محيط العمل و خاصة العلاقات الاجتماعية و الانسانية لأهميتها في إنجاز العمل. وإن تحديد مستوى المعارف و الكفاءات و القدرات التي يجب أن تتوفر في الفرد للنجاح في أداء العمل، لن يتحقق إلا إذا اعتمدت المنظمات على استراتيجية واضحة في الاعتماد على تحليل العمل في هذا المجال .

وعليه فإن تحليل العمل هو أحد الركائز الأساسية في تطوير المنظمات بالاضافة إلى اعتباره أحد العناصر الأساسية في كل الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة. فلا نستطيع أن نقوم بالاستقطاب و التوظيف و الاختيار و التوجيه وتحديد معايير الكفاءة و تقييم أداء العاملين و المنظمة على حد سواء دون الاعتماد على تحليل العمل.

الجانب الميداني

الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للبحث

1. المنهج المتبع في البحث
2. ميدان البحث
3. مجتمع البحث
4. عينة البحث
5. أدوات البحث
6. إجراء الدراسة الاستطلاعية
7. الحصول على الاستبيان
8. التحقق من الخصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل.
9. إجراء البحث الأساسي
10. أساليب التحليل الإحصائي

تمهيد:

بعد تناولنا للجانب النظري من خلال التعرف على متغيرات البحث بشيء من التفصيل سنتطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في هذا البحث، وذلك من خلال تحديدنا للمنهج المتبع، ثم الخطوات التي رسمت من أجل تحديد ميدان وعينة البحث، بالإضافة إلى إجراءات تطبيق أداة البحث انطلاقاً من الحصول على الاستبيان ثم ترجمته وحساب خصائصه السيكمترية أثناء الدراسة الاستطلاعية، ومن ثم التطرق إلى الأساليب الإحصائية الخاصة بتحليل البيانات.

وسنتطرق فيما يلي إلى أهم العناصر الواردة في هذا الفصل على النحو التالي:

1. المنهج المتبع في البحث:

يعد المنهج القاعدة و الركيزة الأساسية لأي محاولة بحثية علمية ما، وإن اختياره يجب أن يتسم بنوع من الدقة، اختيار المنهج في أي بحث خطوة أساسية، لأنها تساعد الباحث على التعرف وبدقة على طبيعة وأبعاد المشكلة، كما تساعده أيضاً على الوصف الدقيق والتحليل الواقعي والتفسير البناء لمختلف العناصر المكونة لها.

ونظراً لطبيعة البحث الحالي وهدفه المتمثل في تحديد أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي وهذا من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفليشمان، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لذلك، كونه يهتم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، فيصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيماً أو تعبيراً كمياً، حيث أن البحوث الوصفية حسب فان دالين، (1994)، تهدف إلى وصف ظواهر أو أحداث معينة، وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها، ووصف الظروف الخاصة بها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع، (ص: 292-293)، وهو هدف بحثنا الحالي، والذي نسعى من خلاله إلى تحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال استجابات أفراد العينة على الاستبيان موضوع البحث، هذه الاستجابات التي تعتبر معطيات واقعية خاصة بهذا المجتمع، وقابلة للاستخدام، حيث أن البحوث الوصفية لا تقف عند حد الوصف أو التشخيص الوصفي فقط، بل تهتم أيضاً بتقرير ما ينبغي أن تكون عليه الظواهر التي يتناولها البحث وذلك في ضوء قيم أو معايير معينة واقتراح الخطوات أو الأساليب التي يمكن أن تتبع للوصول بها إلى الصورة التي ينبغي أن تكون عليه في ضوء هذه المعايير أو القيم وهو ما يتناسب تمام مع هدف بحثنا، وعليه يعد المنهج الوصفي الملائم لطبيعة هذا البحث، و للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

2. ميدان البحث:

يعتبر التعرف على ميدان البحث من بين أهم الخطوات الميدانية التي تساعد في اكتشاف الإطار المكاني الذي يتضمنه البحث، و مما يسهل فيما بعد تحديد مجتمع البحث وعينته و طرق الاتصال التي يمكن استخدامها للتواصل مع عينة البحث.

فطبيعة هذا البحث المتمثلة في تحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي تفرض بناء علاقة مودة و انسجام و تواصل مستمر و مباشر مع عينة البحث من خبراء في مهنة التدريس الجامعي لذلك كان الميدان الذي يتواجد فيه هذا النوع من الخبراء هو كليات العلوم الاجتماعية و الانسانية. وأن الأساتذة بهذه الكليات هم أدرى من غيرهم من الأساتذة بأهمية هذه الكفاءات الاجتماعية و العلائقية في تحسين العملية التعليمية لأنهم أساتذة وخبراء من ميادين العلوم الاجتماعية و الانسانية، وهذا راجع إلى طبيعة التكوين -العلوم الاجتماعية و الانسانية- التي تهتم بدراسة طبيعة السلوك الانساني و أهم الأشياء التي تؤثر فيه.

و يتكون الميدان الذي جرت فيه أطوار هذا البحث من جامعتين هما جامعة العربي بن مهيدي، وجامعة قاصدي مرباح، وينتمي الخبراء إلى كليتي العلوم الانسانية و الاجتماعية.

سمحت الزيارات الميدانية للكليتين و المقابلات التي أجريت مع عدد من الأساتذة الجامعيين، من تحديد العينة و تحديد وسائل الاتصال التي يستخدمها الخبراء للتواصل معهم في مختلف جولات البحث و عبر مدة زمنية و بصفة متكررة.

3. مجتمع البحث:

مكنت الزيارات الميدانية من تحديد مجتمع البحث حيث يتكون من الأساتذة الجامعيين الذين يزاولون عملهم بكليتي العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة العربي بن مهيدي و قاصدي مرباح خلال العام الدراسي 2017/2018. و الموزعين كما في الجدول الموالي

- توزيع أفراد المجتمع حسب الجنس:

جدول رقم (04): يبين توزيع أفراد المجتمع وفق الجنس

قاصدي مرباح		العربي بن مهيدي		الجامعة	
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	الخصائص	
49%	67	56%	63	أنثى	حسب الجنس
51%	69	44%	50	ذكر	
100%	136	100%	113	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (04) أن فئة الإناث كانت أكبر من فئة الذكور بجامعة العربي بن مهيدي حيث بلغت (63) فرد للإناث و (50) فردا للذكور بنسبة بلغت (56%) و(44%)، بينما كان التوزيع العددي للأساتذة بجامعة قاصدي مرياح متوازن بنسبة تقترب من (50%) لكلا الجنسين.

- توزيع أفراد المجتمع حسب الرتبة العلمية:

جدول رقم (05): يبين توزيع أفراد المجتمع وفق الرتبة العلمية

قاصدي مرياح		العربي بن مهيدي		الجامعة	
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	الخصائص	
9%	12	11%	12	أستاذ مساعد - ب-	حسب الرتبة العلمية
28%	38	43%	48	أستاذ مساعد - أ-	
17%	23	21%	24	أستاذ محاضر - ب-	
34%	47	19%	22	أستاذ محاضر - أ-	
12%	16	6%	7	أستاذ التعليم العالي	
100%	136	100%	113	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (05) أن فئة أستاذ مساعد أ كانت أكبر فئة مقارنة بفئات الرتب الأخرى حيث بلغت نسبتها (43%) و أقل نسبة كانت لفئة أستاذ تعليم العالي بنسبة بلغت (6%) وهذا بجامعة العربي بن مهيدي، بينما بجامعة قاصدي مرياح كان التوزيع العددي لأكثر تمثيل بلغ (47) فردا لفئة أستاذ محاضر أ بنسبة تقترب من (34%) بينما كان أصغر تمثل و المقدر ب(12) فردا بنسبة (09%) لفئة أستاذ مساعد ب.

- توزيع أفراد المجتمع حسب الاختصاص:

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد المجتمع وفق التخصص العلمي

قاصدي مرياح		العربي بن مهيدي		الجامعة	
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	الخصائص	
7%	08	2%	02	فلسفة	حسب الاختصاص
17%	24	31%	35	علوم اتصال	
26%	36	17%	19	علم اجتماع	
45%	61	39%	17	علوم تربوية	
			27	علم النفس	
5%	07	11%	13	تاريخ	

المجموع	113	% 100	136	% 100
---------	-----	-------	-----	-------

يتضح من الجدول رقم (06) أن فئة اختصاص علوم التربية و علم النفس كانت أكبر فئة مقارنة بفئات الاختصاصات الأخرى حيث بلغت نسبتها (39%) و أقل نسبة كانت لفئة أستاذ الفلسفة بنسبة بلغت (2%) وهذا بجامعة العربي بن مهدي، بينما بجامعة قاصدي مرياح كان التوزيع العددي لأكثر تمثيل بلغ (61) فردا لفئة اختصاص علوم التربية و علم النفس بنسبة تقترب من (45%) بينما كان أصغر تمثيل و المقدر بـ (07) فردا بنسبة (07%) لفئة اختصاص التاريخ.

4. عينة البحث:

شكل تحديد مجتمع البحث الخطوة الأولى لتحديد العينة، كون البحث الحالي يعتمد على عينة عشوائية، وتم تحقيق ذلك من خلال اختيار مجموعة من الأساتذة الخبراء ممن لهم خبرة تساوي أو تفوق 10 سنوات في مجال التدريس الجامعي.

أما عدد العينة المفضل، فقد اقترح فليشمان في دليل استخدام استبيان تحليل العمل للكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية عدد من (10) إلى (30) خبيراً كأكثر تقدير.

1.4.1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية و المتمثلة في (38) أستاذا جامعيا بجامعة العربي بن مهدي أم البواقي وقاصدي مرياح بكليتي العلوم الانسانية و الاجتماعية، مع الحفاظ على نفس خصائص العينة الأساسية أثناء التوزيع، بما نسبته (15.26%)، تم تطبيق الاستبيان للتأكد من خصائصه السيكومترية و سنوضح ذلك بالتفصيل لاحقاً.

2.4. عينة التطبيق الثاني (العينة الأساسية):

حسب ما ينص عليه دليل استخدام للاستبيان تحليل العمل لفليشمان، فإن عينة التطبيق يجب أن تتراوح بين (10) إلى (30) خبير ك أعلى تقدير، لذا ارتأينا الاعتماد على (30) أستاذ خبير ذوو خبرة المهنية تساوي أو تفوق 10 سنوات .

5. أداة البحث:

اتضح مما سبق أن هذا البحث يعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات و تقصي استجابات عينة البحث و تحديد النتائج.

تم الاعتماد في هذا البحث على استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2) صمم هذا الاستبيان

لتحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، تم تطبيق هذا الاستبيان على عينة من الأساتذة الخبراء. وسنتطرق بشيء من التفصيل لهذه الأداة وخصائصها السيكمترية.

1.5. استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2):

تمثلت أداة البحث الحالي في استبيان تحليل الكفاءات العلائقية و الاجتماعية لفليشمان النسخة الثانية (le fleishman job analysis survey) (F-JAS2) الذي يحتوي على واحد وعشرون كفاءة، تتحدد أهمية كل كفاءة بالنسبة لهذا المنصب على سبع مستويات، ويقوم اختبار الكفاءات حسب مؤلفه [Edwin A. Fleishman](#) على تحليل الوظائف من خلال وصف المواقف و الأنشطة من حيث القدرات و المهارات، ثم ربط خصائص المهام بتلك الخاصة بالفرد لذا فهو يعمل على تحديد الصفات و الكفاءات اللازمة لشغل وظيفة ما انطلاقا من 52 مهارة (FJAS) مصنفة إلى (مهارات معرفية تحتوي على 21 مهارة، مهارات نفسحركية تحتوي على 10 مهارات، مهارات فزيولوجية و تحتوي على 9 مهارات، مهارات إدراكية وتحتوي 12 مهارة)، ثم قام بتطويره وإضافة بعض الكفاءات لما أسماه فيما بعد (FJAS-2) الذي يركز على 21 كفاءة اجتماعية وعلائقية مكملة لمهارات (FJAS)، محاولة منه لوضع ملمح عام للكفاءات الخاصة بكل وظيفة، فقد استغرق Fleishman سنوات طويلة في بناءه وتنميته. وقد ترجم إلى العديد من اللغات وحظي بعدد كبير من الدراسات التي دعمت أساسه النظري وبحثت في خصائصه السيكمترية وتحرت عن صدقه وثباته وقنن وكيف على العديد من البيئات.

2.5. وصف استبيان (F-JAS2):

يتكون الاستبيان من:

- **كراسة:** تحتوي على واحد وعشرون كفاءة عرفها فليشمان كمايلي:
- **اللباقة:** هي القدرة على أن تكون محبوبا وفي خدمة الناس لتحسين الأداء من خلال عمك مع الآخرين. تبين هذه القدرة مدى درجة السلوك الحسن لديك.
- **مرونة السلوك:** وهي القدرة على تكييف السلوك وفقا للظروف المتغيرة في ميدان العمل و تعني هذه القدرة إظهار الاستعداد و رغبة و الإرادة لحسن التعامل مع كل التغيرات المحتمل حدوثها من طرف الآخرين.
- **الحس التنظيمي:** وهو القدرة على تنظيم الأنشطة و رزنامة العمل للفريق مع الأخذ بعين الاعتبار المهام الموكلة لكل واحد، حسب نوع و وتيرة الرزنامة، كما يمكن أن يتعلق الأمر بادخال تغيرات

ضرورية على المخططات الأولية أو المبدئية، وهذه القدرة تؤدي إلى تسيير الوقت و الوسائل بطريقة فعالة.

- **الصدق:** وهو القدرة على التحلي بالثقة و المسؤولية تجاه الآخرين، تمكن هذه القدرة من الحصول على الإنضباط و الوعي المهني و الثقة في تنفيذ الالتزامات المنتظرة من الآخرين.

- **تأكيد الذات:** وهي القدرة على التعبير عن الآراء و المعتقدات حول العمل و القناعات بكل حيوية، تعني هذه القدرة التعبير عن الذات مباشرة والقيام بالمبادرات عندما نعمل مع الآخرين.

- **التفاوض:** وهي القدرة على التفاوض مع الآخرين لمحاولة الوصول إلى حل النزاع، تستوجب هذه القدرة التحلي بتنازلات من الطرفين لتخطي الخلافات في وجهات النظر، للوصول إلى حل يرضي كل الأطراف المعنية.

- **الإقناع:** وهي القدرة على تقديم معلومات للتأثير على الرأي أو سلوك الآخرين هذه القدرة تعني وضع استراتيجيات مقنعة لتغيير آراء وأفعال المتحاورين.

- **الإجتماعية:** وهي القدرة على الإنفتاح والتواصل في المواقف الإجتماعية، تعني هذه القدرة إبداء الإرادة و الرغبة في الاتصال للعمل مع الآخرين لتسهيل التواصل.

- **الإمتثال الإجتماعي:** وهي القدرة على الإمتثال لقواعد السلوك والإتفاقيات الجماعية المكتوبة أو الضمنية، تعني هذه القدرة احترام المعايير أو العادات الإجتماعية في محيط العمل.

- **الذكاء الموقفي:** وهي القدرة على تحليل المواقف الاجتماعية بحكمة، تستلزم هذه القدرة تفهم وإحترام رأي الآخرين و أحاسيسهم وتقييم بدقة العواقب الناتجة من التصرف مع الآخرين.

- **التحكم في الذات:** وهي القدرة على الحفاظ على المزاج و التحلي بالهدوء في المواقف الصعبة أو الضاغطة، تجعلك هذه القدرة سيد الموقف في مراقبة و التحكم في الانفعالات في المواقف الصعبة التي تحدث فجأة وتكون المؤثرة أو الضاغطة.

- **الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية:** وهي القدرة على إظهار الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية، و القدرة على التعبير بثقة و التفاؤل أثناء التواصل مع الآخرين.

- **الحس البيداغوجي:** وهي القدرة على مساعدة الآخرين لتطوير مواهبهم و كفاءاتهم وهذا يعني إعطاء توجيهات و إبداء آراء أو مساعدات شخصية قصد تطوير قدراتهم.

- **التحقيق اللفظي:** وهي القدرة على إبراز المعلومات العامة و الملائمة و التي تخص مشكل عن طريق المحادثة أو الحوار. تعني هذه القدرة التحليل المنطقي و الموضوعية في فهم وضعية ما أو البحث عن المعلومات الملائمة عند الآخرين.
- **تحقيق الذات:** وهي القدرة على تحديد معايير عالية من أجل الحصول على النتائج المسطرة في العمل. تعني هذه القدرة تقديم مجهودات إضافية لبلوغ الأهداف المحفزة على المستوى الشخصي.
- **الإنفتاح على التجارب:** وهي القدرة على أن يكون منفتح على الأفكار أو المواقف الجديدة. وهذا يفرض أن تكون متسامح إزاء آراء الآخرين و تقبل الاختلافات الموجودة بينهم.
- **الاستقلالية:** وهي القدرة على العمل في بيئة لا تحكمها لوائح و قوانين أو الضوابط. تعني هذه القدرة الإبداع في أخذ القرارات دون إستشارة الآخرين.
- **المثابرة:** وهي القدرة على الحفاظ على مستوى عال من المجهود إلى غاية الإنجاز التام للهمة، تعبر هذه القدرة على الطاقة الذهنية الكافية لأداء العمل لمدة أطول، على الرغم من المعوقات مثل التعب و الملل أو مشوشات التركيز.
- **مقاومة الأحكام المسبقة:** وهي القدرة على إلغاء القرارات النهائية مادام الوقائع العامة لم تجمع وتقيم بعد، تعني هذه القدرة التفكير وعدم التسرع في اتخاذ القرارات.
- **التبرير الشفوي:** وهي القدرة على الدفاع عن الأفكار و الإستنتاجات بطريقة لفظية بحجج منطقية وعقلانية و الإبتعاد عن المظاهر العاطفية مثل الحماس.
- **العزيمة:** وهي القدرة على استرجاع الحماس و الطاقة بشكل سريع و اعتيادي بعد موقف محبط. ونجد بكل ورقة الكفاءة و تعريفها بالإضافة إلى سلم التنقيط يحدد أعلى وأدنى مستوى، ويتدرج هذا السلم من 1 إلى 7.
- **ورقة التقييم:** وتستعمل للتنقيط من طرف المقيم أو الأستاذ الخبير. بعد التعرف على الكفاءة من خلال التعريف الموجود في الكراسة، يحدد الخبير مستوى الكفاءة تبعا لمستوى توفرها في هذا المنصب على سلم من 1 إلى 7
- **استمارة التلخيص أو الحوصلة:** وتنقل فيها كل التقييمات و التي وضعها المقيم و تملأ من طرف المحلل أو أخصائي العمل.
- **دليل الاستعمال:** ونجد به كل المعلومات المتعلقة بالاستبيان.

- **المقيمين:** إن المقيم أو الخبير لمركز العمل هو أساسا الشخص ذو الخبرة أو الممارسين في هذا المركز، أو رؤساء أو العمال الذين سبق و أن مارسوا هذا المركز، شرط أن يكون لديهم مستوى اللغة مقبول. وفي هذا البحث فإن المقيم هو الأستاذ الخبير ذو الخبرة المهنية تساوي أو تفوق (10) سنوات. إن الحد الأدنى المقبول هو (10) أفراد و للحصول على تقديرات جيدة من الأحسن استعمال عينة من المقيمين تتراوح بين (20) أو (30) فرد.

3.5. إجراءات التطبيق:

يمكن تطبيق الاستبيان بطريقة جماعية بحيث نطلب من المقيمين الإجابة أو تقدير الكفاءة وذلك على سلم يتراوح من 1 إلى 7 هذه الطريقة تسمح بإعطاء نفس التعليمات و الملاحظة لكل أفراد العينة في نفس الوقت مما يسمح بالرفع من فعالية النتائج.

يؤكد الأخصائيين أو المحللين على مستوى الكفاءة وليس أهميتها و ليس الوقت المحدد لإنجازها أو درجة تكرارها. كما يجب أن يؤكد المحلل على نقطة هامة وهي ضرورة القراءة الجيدة للمعنى أو التحديد الإجرائي لمفهوم الكفاءة أي الإلتزام بهذا التعريف.

مع التأكيد على أخذ الوقت الكافي من طرف كل مقيم ليقوم الكفاءة و القراءة بتمعن لكل التحديدات الإجرائية التي ستساعد في التقييم.

4.5. مستويات التحليل:

مستوى التحليل العام: في هذه الحالة يتم تقييم كل كفاءة آخذا بعين الاعتبار المركز في شكله العام أو في اطاره العام.

5.5. الوقت المحدد للتطبيق:

يتحدد وقت التطبيق بنوع المركز المدروس وعدد الكفاءات التي يتم تحديدها من طرف الخبراء أو المقيمين (من 3 ساعات إلى نصف يوم أو يومين)، للإشارة أنه من الممكن أن لا تدرس كل الكفاءات، فقد نكتفي بالكفاءة الضرورية للمركز المدروس فقط.

6.5. التصحيح والحصول على البروفيل:

باستعمال استمارة الحوصلة لتجميع التقييم الفردي و بالنسبة لكل الكفاءة نقوم بحساب المتوسط الحسابي للنتائج من مجموع قيم تقييم الخبراء. مع العلم أنه يقوم على البحث على درجة اتفاق المقيمين حول الخاصية المدروسة.

تعتبر الكفاءة مهمة بالنسبة للمركز المدروس عندما يكون متوسطها الحسابي \bar{x} يساوي أو يفوق 4، كما نحسب التشتت عن طريق الانحراف المعياري عن المتوسط في كل كفاءة، لمعرفة مستوى

التقارب (A. Fleishman, Edwin, P P :2-18)

7.5. صدق الاستبيان:

أكدت على صدق الاختبار عدة تنظيمات مستعملة له، ويعود صدق الطرق المختارة إلى صدق الأدوات المستعملة في تحديد القدرات المطلوبة لأداء العمل.

وقد أجرى فليشمان عدة تحليلات عاملية Flieshman سمحت بوصف الأبعاد السيكولوجية المسؤولة عن الأداءات الجد متباينة، فمن أهم خصائص الF-JAS درجته العالية في التمييز الجيد للقدرات المستعملة، و التدقيق في تعريفها.

وجد هوجان، Hogan، (1978)، أن (80%) من مهام عمال المخزن كانت تغطيها و تمثلها فعلا نتائج التحاليل المقدمة، وجدت لاندي، Landy، (1988)، نفس النتائج بالنسبة لضباط الشرطة، كما استعمل الاختبار في وصف مراكز جد مختلفة: قانونية، محاسبين، ميكانيكيين، مسيري الآلات، وكذا الطيارين، وأعاون الترقيم Chiffreures، والصيانة بالجيش الأمريكي .

خلاصة القول أن الاختبار يتميز بدرجة ثبات و صدق عاليين حيث وجد أن نسبة (80%) من القدرات كانت مستعملة من طرف أصحاب مراكز العمل، مما أكد على فعالية هذه الطريقة في تحليل العمل، وكان من أهم أوجه صدق هذا الاختبار هو ذلك المتمثل في انسجام ملامح القدرات المحصل عليها في وصف مراكز العمل في أماكن مختلفة .

ومن الأهم من ذلك أن صدق الاختبارات المختارة عن طريق تحليل العمل باختبار F-JAS تم تأكيده في عدة مواقف أستعمل فيها. (مسرور مراد، 2002، ص:111)

6. إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم في هذا العنصر عرض خطوات إجراء الدراسة الاستطلاعية و أهدافها مع تبيان خطوات تطبيق الإستبيان المعتمد في البحث على الأساتذة الجامعيين الخبراء، وبعدها التأكد من خصائصهما السيكومترية، و هذا تمهيدا لإجراء الدراسة الأساسية.

1.6. أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تكمن أهداف الدراسة الاستطلاعية لبحثنا الحالي في النقاط التالية:

- التعرف على ميدان البحث و الغرض من ذلك التعرف عن قرب على الكفاءات الاجتماعية التي يمارسها الأستاذ أثناء أداء مهامه.
 - الكشف عن الصعوبات التي قد تطرأ أو تعترض مهام الباحثة من أجل تفاديها أثناء إجراء الدراسة الأساسية.
 - استغلال استفسارات أفراد العينة كموجه لتعديل الأداة.
 - التدريب على التطبيق في الميدان حتى يكون سهلا في الدراسة الأساسية.
 - الاطمئنان على مدى صلاحية الأداة في قياس ما وضعت لقياسه.
- 2.6. مكان و زمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:**

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة الممتدة من يوم 10 ديسمبر 2017 إلى غاية يوم 19 فيفري 2018 بكليتي العلوم الاجتماعية و الانسانية بكل من جامعة قاصدي مرياح ورقلة و العربي بن مهيدي أم البواقي بالجزائر.

3.6. ظروف إجراء الدراسة الاستطلاعية:

- في واقع الأمر، فإن الدراسة الاستطلاعية سبقتها اتصالات كثيرة من طرف الباحثة مع بعض الأساتذة قبل بداية إجرائها من أجل ترجمة الأداة والتأكد من مصطلحاتها. ويمكن تلخيص جملة من الخطوات التي مرت بها الباحثة في توزيعها لأداة القياس فيما يلي:
- الاتصال بالأقسام المعنية وطلب المعلومات الخاصة بالأساتذة وعلى أساس هذه المعلومات تم تحديد قائمة أولية بالأساتذة الذين يتوفرون على خبرة من 10 سنوات فما فوق.
- القيام بسبر للأراء مع المسؤولين المباشرين و أساتذة من أجل تحديد الأساتذة الذين تتوفر بهم شرط الخبرة و القدرة على التقييم.
- الاتصال بالأقسام المعنية وطلب التوقيت الأسبوعي للأساتذة المعنيين قصد بناء برنامج لإجراء المقابلة. وعلى هذا الأساس تم تحديد نوعين من المقابلات منها ما كان فردي ومنها ما كان جماعي.
- التعرف على الأساتذة بشكل سريع مع تعريفهم بهدف البحث.
- الشروع في إجراءات تطبيق إستبيان الكفاءات العلائقية و الاجتماعية على الأساتذة وفق الخطوات التالية:

1. توزيع نسخ الإستبيان على جميع الأساتذة المعنيين بالدراسة.

2. الطلب منهم تسجيل البيانات الشخصية.
 3. التأكيد على أن تكون الإجابة بعد الانتهاء من قراءة التعليمات و إعطائهم أمثلة، والتأكد من عدم حدوث أي التباس.
 4. بعد انتهاء الأساتذة من الإجابة تجمع كل الأوراق.
- قامت الباحثة بإجراء هذه الخطوات مع جميع الأقسام المعنية بالدراسة.

4.6. عينة الدراسة الاستطلاعية :

اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية على مجموعة من أساتذة التعليم الجامعي، قوامها (38) أستاذة) تم اختيارهم من بين الأساتذة الذين تتوفر فيهم خبرة 10 سنوات، والذين يتوزعون على كليتي العلوم الإنسانية و الإجتماعية.

- توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

الجدول رقم (07) يبين توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق الجنس

النسبة %	العدد	الخصائص	
66%	25	أنثى	حسب الجنس
34%	12	ذكر	
100 %	38	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (07) أن فئة الأساتذات كانت أكثر تمثيل نسبيا في العينة حيث بلغت (25) فردا بنسبة مشاركة بلغت (66%) من اجمالي عينة الأساتذة الخبراء، بينما كان عدد الأساتذة ذكور (12) فردا وبنسبة مشاركة بلغت (34%).

- توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة التعليمية:

الجدول رقم (08) يبين توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق الرتبة العلمية

النسبة %	العدد	الخصائص	
55%	21	أستاذ محاضر - ب-	حسب الرتبة العلمية
37%	14	أستاذ محاضر - أ-	
8%	03	أستاذ التعليم العالي	
100%	38	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (08) أن فئة أساتذة محاضر - ب- كانت أكثر تمثيل في العينة حيث بلغت (21) فرد بنسبة مشاركة بلغت (55%) من اجمالي عينة الأساتذة الخبراء، بينما كان عدد الأساتذة

المحاضرين - أ- (14) فردا وبنسبة مشاركة بلغت (37%)، و أخيرا فئة أساتذة التعليم العالي ب (3) أفراد بنسبة مشاركة قدرها (8%).

- توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الاختصاص:

الجدول رقم (09) يبين توزيع افراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق التخصص العلمي

النسبة %	العدد	الخصائص
8%	03	فلسفة
8%	03	علوم اتصال
11%	4	علوم تربوية
18%	7	علم اجتماع
55%	21	علم النفس
100%	38	المجموع

يتضح من الجدول رقم (09) أن الأساتذة المختصون في علم النفس كانت أكثر تمثيل نسبيا في العينة حيث بلغت (21) فردا بنسبة مشاركة بلغت (55%) من اجمالي عينة الأساتذة الخبراء، بينما كان عدد الأساتذة الذين يمتلكون تخصص علم الاجتماع (07) أفراد بنسبة مشاركة بلغت (18%)، أما فئة أساتذة علوم التربية (04) فردا وبنسبة مشاركة بلغت (11%)، والفئة التي كانت أقل تمثيل نسبيا في العينة لتخصصات فلسفة و علوم الاتصال حيث بلغت (3) أفراد بنسبة مشاركة بلغت (8%).

- توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم (10) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق سنوات الخبرة

% النسبة	العدد	الخصائص
76%	29	[15 -10]
21%	8	[21 -16]
3%	1	أكثر من 21
100%	38	المجموع

يتضح من الجدول رقم (10) أن عدد الأساتذة يتوزعون على ثلاثة فئات بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية، بمسافات متساوية قيمتها 6 سنوات:

- الفئة الأولى: من 10 سنة إلى 15 سنة تضمنت (29) أستاذة بنسبة (76%).
- الفئة الثانية: من 16 سنة إلى 21 سنة تضمنت (08) أستاذة بنسبة (21%).
- الفئة الثالثة: من 21 سنة فأكثر وتضمنت (01) أستاذة بنسبة (3%).

7. الحصول على الاستبيان:

تم الحصول على الاستبيان عن طريق مخبر القياس النفسي لجامعة قاصدي مرباح ورقلة، و الذي ترجم من طرف Daniel Chartier إلى اللغة الفرنسية، ووزعه Les Editions Du Centre De Psychologie Appliquée (ECPA).

7.1. إعداد الصيغة العربية لاستبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2):

لإعداد الاستبيان للتطبيق في البيئة الجزائرية، تم إجراء ما يلي:

- ترجمة كفاءات استبيان تحليل العمل وصدق ترجمته"

لقد تم التحقق من صدق الترجمة للاستبيان على النحو الآتي:

وهذا كإجراء أولي من أجل اعتماد صلاحية استبيان (F-JAS2) على البيئات المهنية المختلفة.

إن أول خطوة في إعداد أداة البحث هي الترجمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية.

تمت ترجمة الكفاءات ترجمة أولية، ثم وزع الاستبيان في صورته الأصلية لمترجمان متخصصان في اللغة الفرنسية لكي يقوموا بترجمة كفاءاته إلى اللغة العربية.

بعدها تم توحيد الترجمات الثلاث في نسخة موحدة، مراعيين تكييفها للثقافة الجزائرية، وهذا مع الحرص على عدم الإخلال بمضمون كفاءات الاستبيان، و من أجل الحفاظ على الاستبيان في صورة قريبة من نسخته الأصلية. تم عرض النسختين (انظر الملحق رقم (02)) على محكمين متخصصين في المجال من أجل إبداء الرأي بصدد مدى مطابقتها للأصل الأجنبي وعددهم (07). والتحقق من سلامة الترجمة، واقتراح أية تعديلات يمكن إجراؤها، وعلى هذا الأساس تم تعديل اختيار من اختيارات كفاءة الاجتماعية حيث كان. *Entretenir une conversation lors d'un « pot » dans l'entreprise.* وتمت ترجمته على النحو التالي: إجراء محادثة خلال إستراحة في العمل ليتلاءم مع طبيعة المجتمع الجزائري.

وكإجراء ثاني تم استخدام آلية الترجمة العكسية (Back Translation) لترجمة كفاءات الاستبيان إلى اللغة العربية، فقد تم إعطاء النسخة المترجمة إلى مترجمين ممن لم يسبق لهما الاطلاع على النص الأصلي لغرض إعادة ترجمتها إلى اللغة الفرنسية مرة أخرى، ثم تمت مقارنة بين النص الأصلي و الترجمة الفرنسية الجديدة المبينة في الملحق رقم (04)، وقد تبين من خلال هذه المقارنة بعض الفروق في الكلمات، ولكن لم يكن لها تأثير جوهريا على معنى ومضمون الكفاءات، حيث أن الصياغة التعبيرية لأغلب الكفاءات متشابهة.

و للتأكد من وضوح كفاءات الاستبيان، وخلوه من أي غموض، وكذا التعرف على الوقت اللازم للإجابة عنه، تم التطبيق الأول له على عينة استطلاعية من مجتمع البحث و المقدره بـ(09) أساتذة(أنظر الملحق رقم(05))، ثم طلب منهم كتابة ملاحظاتهم وأرائهم حول مدى استيعابهم لكفاءات الاستبيان، وكانت الملاحظات بسيطة وأجريت التعديلات حيث عدلت صياغة ليكون أوضح. وعليه تم الخروج بالصورة النهائية للاستبيان، و صياغة التعليمات الخاصة بالإجابة عليه.

أما التطبيق الثاني فقد كان بتوزيع النسختين العربية و الفرنسية على عينة قوامها (09) أساتذة ممن يجيدون اللغتين وتم حساب معامل الارتباط بين النسختين.

- تحديد اعتدالية التوزيع:

قبل الشروع في التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان، وجب التحقق من أن استجابات الأساتذة الخبراء تتبع التوزيع الاعتدالي، كاجراء أولي.

إختبار التوزيع الاعتدالي Normality Distribution:

تم استخدام اختبار شابيرو ويلك Shapiro-Wilk Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (11)

جدول رقم(11): يوضح نتائج اختبار التوزيع الاعتدالي

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	الكفاءات	القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار	الكفاءات
0.256	0.928	الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية	0.64	0.858	اللباقة
0.251	0.867	الحس البيداغوجي	0.253	0.855	مرونة السلوك
0.133	0.881	التحقيق اللفظي	0.226	0.887	الحس التنظيمي
0.154	0.886	تحقيق الذات	0.826	0.992	الصدق
0.066	0.855	الإنتفاع على التجارب	0.180	0.854	تأكيد الذات
0.053	0.811	الاستقلالية	0.102	0.853	التفاوض
0.084	0.077	المثابرة	0.058	0.900	الإقناع
0.102	0.853	مقاومة الأحكام المسبقة	0.177	0.885	الإجتماعية
0.87	0.788	التبرير الشفوي	0.080	0.853	الإمتثال الإجتماعي
0.153	0.917	العزيمة	0.73	0.794	الذكاء الموقفي
0.136	0.929	جميع كفاءات الاستبيان	0.330	0.912	التحكم في الذات

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أن قيمة الاحتمالية (Sig) لجميع كفاءات الاستبيان أكبر من مستوى الدلالة (0.05) إذن نقبل الفرضية الصفرية القائلة أن البيانات التجريبية تتبع التوزيع الاعتمالي.

ونستنتج مما سبق أن توزيع بيانات المستجيبين يتبع التوزيع الاعتمالي، بما يسمح لنا باستخدام الاحصاء البرامتري.

8. التحقق من الخصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل:

بعد تحديد استجابة الأساتذة تم جمع الاستبيان وتفرغ البيانات من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية :

2.8. مؤشرات الصدق لاستبيان (FJAS-2):

تعرف سوسن شاكر (2013) الصدق بأنه: قياس المقياس فعلا لما وضع من أجله، ويشير إلى

الدرجة التي يمكن فيها للمقياس أن يقدم معلومات ذات صلة بالقرار الذي سيبنى عليه (ص:93).

وفي البحث الحالي هو تقدير صدق درجات استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) المعرب، بعد تطبيقه على عينة التكييف، ومن خلال تحليل العلاقات بين كفاءات الاستبيان والدرجة الكلية، ووضعها في صورة معاملات ارتباط. إضافة إلى قدرة درجاته على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين فيه.

وعليه فقد تم التحقق من صدق الاستبيان من خلال مجموعة من الإجراءات وهي: صدق الترجمة و الصدق التمييزي، و أخيرا صدق التكوين الفرضي.

- صدق الترجمة:

إن هذا الاستبيان ورغم أهميته والحاجة الماسة لتوفير أدوات لتحليل الوظائف من خلال الكفاءات الاجتماعية تتصف بالدقة والشمولية، إلا أنه ليس بالإمكان استخدامه في بيئتنا بمعالمه السيكومترية الأصلية نظرا لاختلاف الأنماط الثقافية والبيئية، وأن استعماله من دون تكييف، سيجعل نتائجه من دون شك غير دقيقة وقد تكون مضللة.

وحسب خان أمير، (1411هـ) أنه لا ينبغي تصور أن الاستبيانات و الإختبارات النفسية التي صممت و استخدمت في بيئة ما تكون صالحة للاستخدام في بيئة أخرى، حتى ولو تشابهت تلك البيئات في بعض متغيراتها الثقافية، فما يكون صالحا لبيئة ما ليس بالضرورة صالحة لبيئة أخرى، دون تعديل أو

تغيير، ولما كانت المتغيرات الثقافية و الاجتماعية تترك أثارها باختلافات متباينة وعلى هذا الأساس
وجب علينا الأخذ بعين الاعتبار الأطر والاختلافات الثقافية بكل متغيراتها و التي سوف تؤثر في
العمل على تكييف استبيان تحليل العمل على البيئة الجزائرية واستخراج دلالات الصدق و الثبات
للنسخة المعربة.

ومن المعترف به أنه في حالة استخدام اختبارات من ثقافة أجنبية فإنه يتحتم بعض الإجراءات
البحثية منها تعريبه (الترجمة إلى اللغة العربية)، ومن ثم إجراء صدق الترجمة.
ومن المعلوم أن هناك أساليب عديدة لصدق ترجمة الإختبارات التي تنقل من اللغة الأصلية التي تم
إعدادها بها إلى لغة أخرى، منها ما يلي.

- الترجمة وإعادة الترجمة / الترجمة الخلفية (Translation/ Back Translation):

يتم فيها ترجمة المقياس من اللغة الأصلية التي كُتِبَ بها لأول مرة إلى اللغة التي يراد استعماله
بها، ثم تعاد ترجمته مرة أخرى من هذه اللغة إلى لغته الأصلية، وهنا قد يسير الباحث في مسارين إما
إعادة إرسال الصور الأجنبية إلى معد المقياس الأصلي، أو المسار الآخر وهو تعيين لجنة تحكيم
ثلاثية لإعادة مطابقة النسخ المترجمة بالنسخة الأجنبية الأصلية. وهذه الطريقة من أشهر الطرق
استعمالا في صدق الترجمة، ويطلق عليها الطريقة القياسية أو المعيارية. Standard Method. "، هذا
ما تم اعتماده مع المحكمين.

- مدخل الفريق Committe Approach :

يعتبر هذا الأسلوب حسب محمد علي موسى، (2016)، بديلا عن الأسلوب السابق. ووفقا له يقوم
أكثر من فرد بترجمة نفس الاختبار بصورة مستقلة، ثم يجتمع هؤلاء الأفراد لكي يكاملوا بين أعمالهم
في صورة نهائية للاستبيان من خلال مناقشتهم للترجمات التي أعدها كل منهم بصورة منفردة، وهنا
يكون التعريب إما باستبعاد الأسماء الأجنبية و استبدالها بنظيرتها من البيئة المترجم لها كأسماء الأفراد
و الأماكن، و استبعاد المفردات التي لا تتناسب مع المعايير الأخلاقية المجتمعية و استبدالها بجوانب
أخرى من البيئة أو حذفها نهائيا. وتؤكد البحوث أن هذا الأسلوب أفضل من العمل الفردي. هذا ما تم
اعتماده مع المشرفة.

مراجعة العبارات المترجمة:

تقوم هذه العملية حسب معمريّة، (2007)، على أن يقوم شخص أو أشخاص بترجمة الاختبار ثم تعرض الترجمة على مجموعة من الخبراء في اللغتين لوضع ملاحظاتهم على العبارات غير الجيدة، واقتراح صياغات بديلة لها.

هناك طريقة أخرى يمكن استعمالها لحساب صدق الترجمة، وهي بعد أن يتم ترجمة الاختبار تقدّم النسختان، الأصلية والمترجمة إلى عينة من المفحوصين، يتقنون اللغتين، ليجيبوا عنهما، ثم يحسب بينهما معامل الارتباط. (ص:201)

وقد تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان من خلال عرض النسخة الفرنسية الأصلية للاستبيان و النسخة المعربة على مجموعة من المترجمين ومن ثم توحيد الترجمة وعرضها على متخصص في المجال من أجل إبداء الرأي بصدد مدى مطابقتها للأصل الأجنبي. ثم توزيع النسختين العربية و الفرنسية على عينة قوامها (09) أساتذة ممن يجيدون اللغتين وتم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين النسختين، وكانت نتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (12): معاملات الارتباط بين الكفاءات و الدرجة الكلية للاستبيان في النسختين العربية و الفرنسية

معامل الارتباط	الكفاءات	معامل الارتباط	الكفاءات
0.705	الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية	0.758	اللباقة
	Confiance en soi en situation sociale		Amabilité
0.896	الحس البيداغوجي	0.795	المرونة في السلوك
	Sens pédagogique		Souplesse Du Comportement
0.874	التحقيق اللفظي	0.620	لحس التنظيمي
	Investigation Verbale		Sens De L'Organisation
0.678	تحقيق الذات	0.807	الصدق
	Réalisation de soi		Fiabilité
0.648	الافتتاح على الخبرة	0.601	تأكيد الذات
	Ouverture aux expériences		Affirmation de soi
0.847	الاستقلالية	0.533	التفاوض
	Autonomie		Négociation
0.721	المثابرة	0.639	الإقناع
	Persévérance		Persuasion
0.835	مقاومة للأحكام المسبقة	0.791	الإجتماعية
	Resistance au jugement prématuré		Sociabilité

0.518	التبرير الشفوي	0.728	الإمتثال الاجتماعي
	Argumentation verbale		Conformisme social
0.569	العزيمة	0.587	الذكاء الموقفي
	Ressort		Intelligence Des Situations
0.831	الدرجة الكلية	0.847	التحكم في الذات
	Total Score		Contrôle de soi

من الجدول رقم (12) يتضح أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان في نسخته الفرنسية و المعربة كان (0.831) وهذا الارتباط ارتباط عال، أما بخصوص الكفاءات فقد تراوحت معاملات ارتباط الكفاءات الاستبيان بنسخته العربية و الفرنسية بين(0.518- 0.896) وهي الأخرى معاملات مرتفعة.

1.المقارنة بين متوسطات والانحرافات المعيارية للنسختين

جدول رقم (13): المقارنة بين متوسطات والانحرافات المعيارية للنسختين

النسخة المعربة		النسخة الأصلية		الكفاءات
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.53	6.42	1.52	6	اللباقة
2.16	5	1.27	5.57	مرونة السلوك
1.06	5.85	1.41	6	الحس التنظيمي
1.13	6.42	0.78	6.57	الصدق
2.34	5.14	1.61	5.57	تأكيد الذات
1.90	4.57	1.97	4.71	التفاوض
1.21	5.85	0.75	5.71	الإقناع
2.08	5	0.81	6	الإجتماعية
2.07	4.71	2.13	4.71	الإمتثال الإجتماعي
1.70	5.71	0.53	6.42	الذكاء الموقفي
1.86	5.85	1.15	6	التحكم في الذات
1.86	6	1.15	6	الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية
1.21	6.14	0.95	6.28	الحس البيداغوجي
2.42	4.28	2	5	التحقيق اللفظي
0.53	6.42	0.53	6.42	تحقيق الذات
2.13	5.28	0.89	5.85	الإنفتاح على التجارب
2.22	4.57	2.26	4.85	الاستقلالية

1.57	5.85	1	6	المثابرة
1.11	5.71	1.49	5.28	مقاومة الأحكام المسبقة
4.71	5.14	1.49	5.71	التبرير الشفوي
1.79	2.34	0.75	5.28	العزيمة

من الجدول رقم (13): نلاحظ أن هناك تقارب بين متوسطات النسختين في جميع الكفاءات، ونفس الشيء بالنسبة للانحرافات المعيارية.

- الصدق التمييزي:

إن حساب صدق الأداة عن طريق الصدق التمييزي يعني حسب محمود الإمام و آخرون، (1990)، الفرق بين المتوسطات و المقارنة الطرفية وفيها يقسم الاختبار إلى ثلاثة أقسام و يقارن متوسط 27 % العليا بمتوسط 27 % الدنيا ثم نختبر الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات. (ترزولت عمروني، 2008، ص:198).

وعلى إثر ذلك تم تحديد المجموعتين الطرفيتين (الربيع الأعلى والأدنى) من العينة (38) فكان (10) فرد لكل مجموعة ومن ثم أجرى اختبار (ت) للفرق بين متوسطيهما فكان كما يلي:

جدول رقم (14): يوضح الصدق التمييزي للاستبيان

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة الطرفية	الدرجة
0.026	-9.053	4.56	137.8	الدرجة العليا	الدرجة
		17.32	86.5	الدرجة السفلية	

ويلاحظ من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط (27 %) الأعلى و متوسط (27 %) الأدنى على استبيان المعتمد في الدراسة، وكانت قيمة الاحتمالية (Sig = 0.026) وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وقد بلغت قيمة $t = 9.05$ (وهي دالة إحصائية، و منه يمكن القول أن الاستبيان قادر على تمييز الأساتذة الذين يمتلكون كفاءات اجتماعية بدرجة قليلة و الذين يمتلكون هذه الكفاءات بدرجة عالية أي أن الاستبيان له قدرة تمييزية عالية بين المجموعتين الطرفيتين. و بالتالي فهو صادق، وصالح للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

صدق التكوين الفرضي (صدق الاتساق الداخلي):

أكدت جل الدراسات الحديثة أنه لا يمكن الاعتماد على نوع واحد من الصدق للاعتماد على المقياس كأداة قياس، بل من الأحسن توظيف طرق أخرى للوصول إلى دلالات أكثر موضوعية، لذلك تم استخدام صدق الاتساق الداخلي لأجل التأكد من صدق درجات الاستبيان، وحسب عمروني حورية

(1997) فيما نقلته من رأي كل من Oppenheim, Meehl و Cronbach أن الصدق الداخلي يدل على الارتباطات الكلية بين البند و الدرجة الكلية وبين البند و باقي البنود و بالتالي يمكن اعتبار ذلك كدلالة على الصدق، إذ يمكن تفسير ارتباط البند بالدرجة الكلية على أن البند يرتبط بالموضوع المراد قياسه.

ومن أجل ذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل كفاءة من الكفاءات الواحد و العشرين و فيما بينها ومع الدرجة الكلية، وذلك بواسطة معامل بيرسون، و باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 20، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل كفاءات و الدرجة الكلية.

جدول رقم (15): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل كفاءة و الدرجة الكلية

العزيمة	التبرير الشفوي	مقاومة الاحكام المسبقة	المثابرة	الاستقلالية	الإنتاح على التجارب	تحقيق الذات	التحقيق اللفظي	الحس الابداعوي	الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية	التحكم في الذات	الذكاء الموقفي	الإمتثال الاجتماعي	الإجتماعية	الإقناع	التفاوض	توكيد الذات	الصدق	الحس التنظيمي	مرونة السلوك	اللباقة	
0,355	0,420**	0,380	0,338*	0,337*	0,462**	0,464**	0,20	0,446**	0,533**	0,438**	0,355*	0,11	0,30	0,31	0,23	0,443**	0,466**	0,534**	0,447*	1,00	اللباقة
0,756	0,646**	0,27	0,411*	0,433**	0,670**	0,333*	0,691**	0,444**	0,573**	0,480**	0,434**	0,21	0,689**	0,392*	0,362*	0,661**	0,525**	0,518**	1,00	0,447**	مرونة السلوك
0,454	0,484**	0,433	0,573**	0,504**	0,497**	0,516**	0,403*	0,478**	0,613**	0,580**	0,439**	0,25	0,388*	0,396*	0,29	0,435**	0,589**	1,00	0,518*	0,534**	الحس التنظيمي
0,497	0,482**	0,515	0,757**	0,490**	0,572**	0,678**	0,487**	0,838**	0,765**	0,588**	0,743**	0,358*	0,600**	0,649**	0,19	0,528**	1,00	0,589**	0,525*	0,466**	الصدق
0,602	0,725**	0,369	0,353*	0,28	0,677**	0,576**	0,685**	0,395*	0,638**	0,451**	0,28	0,427**	0,726**	0,422**	0,610**	1,00	0,528**	0,435**	0,661*	0,443**	توكيد الذات
0,27	0,479**	0,333	0,19	0,399*	0,438**	0,333*	0,32	0,12	0,390*	0,386*	0,11	0,514**	0,460**	0,367*	1,00	0,610**	0,19	0,29	0,362*	0,23	التفاوض
0,31	0,392*	0,496	0,431**	0,341*	0,571**	0,647**	0,445**	0,467**	0,550**	0,518**	0,385*	0,359*	0,485**	1,00	0,367*	0,422**	0,649**	0,396*	0,392*	0,31	الإقناع
0,634	0,646**	0,30	0,471**	0,378*	0,694**	0,527**	0,630**	0,592**	0,592**	0,370*	0,426**	0,362*	1,00	0,485**	0,460**	0,726**	0,600**	0,388*	0,689*	0,30	الإجتماعية
0,23	0,491**	0,567	0,469**	0,31	0,420**	0,362*	0,451**	0,393*	0,430**	0,418**	0,405*	1,00	0,362*	0,359*	0,514**	0,427**	0,358*	0,25	0,21	0,11	الإمتثال الاجتماعي
0,31	0,334*	0,394	0,712**	0,520**	0,31	0,382*	0,31	0,784**	0,611**	0,628**	1,00	0,405*	0,426**	0,385*	0,11	0,28	0,743**	0,439**	0,434*	0,355*	الذكاء الموقفي
0,18	0,29	0,526	0,71	0,372*	0,478**	0,614**	0,331*	0,508**	0,681**	1,00	0,628**	0,418**	0,370*	0,518**	0,386*	0,451**	0,588**	0,580**	0,480*	0,438**	التحكم في الذات
0,554	0,637**	0,531	0,701**	0,511**	0,611**	0,548**	0,593**	0,708**	1,00	0,681**	0,611**	0,430**	0,592**	0,550**	0,390*	0,638**	0,765**	0,613**	0,573*	0,533**	الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية

0,492**	0,461**	0,392*	0,854**	0,612**	0,535**	0,551**	0,385*	1,00	0,708**	0,508**	0,784**	0,393*	0,592**	0,467**	0,12	0,395*	0,838**	0,478**	0,444*	0,446**	الحس البيداغوجي
0,545**	0,639**	0,27	0,31	0,24	0,488**	0,29	1,00	0,385*	0,593**	0,331*	0,31	0,451**	0,630**	0,445**	0,32	0,685**	0,487**	0,403*	0,691*	0,20	التحقيق اللفظي
0,348*	0,396*	0,526**	0,582**	0,24	0,730**	1,00	0,29	0,551**	0,548**	0,614**	0,382*	0,362*	0,527**	0,647**	0,333*	0,576**	0,678**	0,516**	0,333*	0,464**	تحقيق الذات
0,625**	0,724**	0,455**	0,545**	0,321*	1,00	0,730**	0,488**	0,535**	0,611**	0,478**	0,31	0,420**	0,694**	0,571**	0,438**	0,677**	0,572**	0,497**	0,670*	0,462**	الإنفتاح على التجارب
0,521**	0,389*	0,27	0,619**	1,00	0,321*	0,24	0,24	0,612**	0,511**	0,372*	0,520**	0,31	0,378*	0,341*	0,399*	0,28	0,490**	0,504**	0,433*	0,337*	الإستقلالية
0,373*	0,385*	0,414*	1,00	0,619**	0,545**	0,582**	0,31	0,854**	0,701**	0,708**	0,712**	0,469**	0,471**	0,431**	0,19	0,353*	0,757**	0,573**	0,411*	0,338*	المنابرة
0,329*	0,440**	1,00	0,414**	0,27	0,455**	0,526**	0,27	0,392*	0,531**	0,526**	0,394*	0,567**	0,30	0,496**	0,333*	0,369*	0,515**	0,433**	0,27	0,380*	مقاومة الأحكام المسبقة
0,752**	1,00	0,440**	0,385*	0,389*	0,724**	0,396*	0,639**	0,461**	0,637**	0,29	0,334*	0,491**	0,646**	0,392*	0,479**	0,725**	0,482**	0,484**	0,646*	0,420**	التبرير الشفوي
1,00	0,752**	0,329*	0,373*	0,521**	0,625**	0,348*	0,545**	0,492**	0,554**	0,18	0,31	0,23	0,634**	0,31	0,27	0,602**	0,497**	0,454**	0,756*	0,355*	العزيمة
0,689**	0,764*	0,617**	0,752*	0,620*	0,802*	0,713*	0,667*	0,768*	0,859*	0,706**	0,660*	0,584*	0,769*	0,674*	0,539*	0,769*	0,826*	0,694*	0,744*	0,566**	الدرجة الكلية

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يتضح من الجدول رقم (15) أن معاملات ارتباط كفاءات الاستبيان و الدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.539) فيما كان الحد الأعلى (0.859)، وهذا مايدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين الكفاءات والدرجة الكلية. وعليه فإن جميع الكفاءات متسقة داخليا مع الدرجة الكلية التي تنتمي إليها مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لكفاءات الاستبيان.

3. مؤشرات الثبات لاستبيان (FJAS-2) :

يقصد بالثبات حسب محمد مزيان، (1999)، قدرة الأداة على تقدير السلوك بشكل لا يتغير بتغير الظروف و الزمن، و المقياس الثابت هو الذي ينتج قيما متساوية إذا ما تكرر إجرائه عدة مرات. (ص:85)

و للتأكد من تحقق الثبات كخاصية سيكومترية لأداة البحث تم استخدام أسلوبين هما معامل ألفا لكرونباخ و التجزئة النصفية و فيما يلي عرض لنتائجهما:
- طريقة معامل ألفا:

حسب بشير معمريه، (2011)، أن معامل ألفا كرونباخ يعتبر من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار ومعامل ألفا يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده (ص: 284).

لقياس مدى ثبات أداة البحث (الاستبيان) استخدمت الباحثة معادلة ألفا لكرونباخ's Alpha Cronbach's للتأكد من ثبات أداة البحث على عينة مكونة من (38)، تم حساب معامل ألفا للاستبيان فوجد أن المعامل (0.984) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للبحث بحسب مقياس نانلي و الذي اعتمد 0.70 كحد أدنى للثبات. (Nunnally Bernstein.1994.P -P :264-265)

- طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات درجات الاستبيان رغم أن عدد الكفاءات واحد وعشرون وهو عدد فردي، إلا أن برنامج Spss يتيح استخدام معامل جيثمان للتجزئة النصفية و يقوم آليا بحساب معامل سبيرمان براون في حالة عدم تكافؤ طول الجزئين، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين تألف الأول من الكفاءات التي تأخذ الأرقام الفردية وهي (1،3،...،21)، والثاني الكفاءات التي تأخذ الأرقام من (2، 4،...،20) ثم حساب معامل الارتباط. إلا أن برنامج SPSS يتيح استخدام معامل

جيثمان للتجزئة النصفية ويقوم آليا بحساب معامل سبيرمان براون في حالة عدم تكافئ طول الجزئين، و الجدول الموالي يظهر نتائج تطبيق التجزئة النصفية للاستبيان ككل:

جدول رقم(16): يبين معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

قيمة المعامل	الأسلوب المستخدم		
0.885	القيمة	الجزء الكفاءات الفردية	معامل α لكرونباخ
11	عدد الكفاءات		
123.86	التباين		
0.913	القيمة	الجزء الكفاءات الزوجية	
10	عدد الكفاءات		
13.24	التباين		
0.954	معامل سبيرمان التصحيحي		
0.953	معامل Guttman		

يتضح من الجدول رقم (16) أن قيمة α كرونباخ لجزء الكفاءات الفردية (0.885) لا يساوي قيمة α كرونباخ لجزء الكفاءات الزوجية (0.913)، إن عدد الكفاءات في الجزئين غير متساوي هذا ما يعني أن معامل التجزئة النصفية في هذه الحالة هو معامل Guttman ومنه فإن معامل التجزئة النصفية بلغت قيمته (0.953)، فهي بذلك عالية توحى بثبات عالي لدرجات الاستبيان. وبصفة عامة يلاحظ أن معاملات الثبات للاستبيان كانت عالية هذا ما يحقق موثوقية في ثبات نتائجه عند تطبيقه.

9. إجراء البحث الأساسي:

1.9. خصائص عينة البحث الأساسي:

تم اختيار 30 أستاذ (ة) من المجتمع الأصلي أي ما يقدر ب(12%)، وقد تم إختيار هذا العدد بالذات كما نص عليه بروتوكول تطبيق الاستبيان حيث أقر على أن يكون عدد أفراد عينة التطبيق 10 كأدنى و 30 كأعلى تقدير، لهذا ارتأت الباحثة إختيار أكبر تقدير كي تكون نتائج البحث أكثر موثوقية من أجل تعميمها، وقد كانت العينة موزعة كالاتي:

- توزيع افراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (17): يبين توزيع افراد العينة وفق الجنس

النسبة %	العدد	الخصائص	
66.7%	20	أنثى	حسب الجنس
33.3%	10	ذكر	
100%	30	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (17) أن فئة الأساتذات كانت أكثر تمثيل نسبيا في العينة حيث بلغت (20) فردا بنسبة مشاركة بلغت (66.7%) من اجمالي عينة الأساتذة الخبراء، بينما كان عدد الأساتذة (10) أفراد وبنسبة مشاركة بلغت (33.3%).

- توزيع افراد العينة حسب الرتبة التعليمية:

الجدول رقم (18) يبين توزيع افراد العينة وفق الرتبة العلمية

النسبة %	العدد	الخصائص	
53.3%	16	أستاذ محاضر - ب-	حسب الرتبة العلمية
40%	12	أستاذ محاضر - أ-	
6.7%	2	أستاذ التعليم العالي	
100%	30	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (18) أن فئة أساتذة محاضر - ب- كانت أكثر تمثيل في العينة حيث بلغت (16) فردا بنسبة مشاركة بلغت (53.3%) من اجمالي عينة الأساتذة الخبراء، بينما كان عدد الأساتذة المحاضرين - أ- (12) فردا وبنسبة مشاركة بلغت (40%)، و أخيرا فئة أساتذة التعليم العالي ب (2) أفراد بنسبة مشاركة قدرها (6.7%).

توزيع افراد العينة حسب الاختصاص:

الجدول رقم (19) يبين توزيع افراد العينة وفق التخصص

النسبة %	العدد	الخصائص	
6.7%	2	فلسفة	حسب الاختصاص
6.7%	2	علوم اتصال	
13.3%	4	علوم تربية	

علم اجتماع	4	13.3%
علم النفس	18	60%
المجموع	30	100%

يتضح من الجدول رقم (19) أن فئة الأساتذة المختصون في علم النفس كانت أكثر تمثيل نسبيًا في العينة حيث بلغت (18) فردًا بنسبة مشاركة بلغت (60%) من إجمالي عينة الأساتذة الخبراء، بينما كان عدد الأساتذة الذين يمتلكون تخصصات علوم التربية وعلم الاجتماع (04) فردًا وبنسبة مشاركة بلغت (13.3%)، والفئة التي كانت أقل تمثيل نسبيًا في العينة لتخصصات فلسفة وعلوم الاتصال حيث بلغت (2) فردًا بنسبة مشاركة بلغت (6.7%).

- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم (20) يبين توزيع أفراد العينة وفق سنوات الخبرة

النسبة %	العدد	الخصائص
66.7%	20	[15 - 10]
26.7%	8	[21 - 16]
6.7%	2	أكثر من 21
100%	30	المجموع

يتضح من الجدول رقم (20) أن التوزيع العددي لعينة البحث توزعت بين الفئات الثلاث لسنوات الخبرة حيث تم تسجيل (20) فردًا في الفئة الأولى من 10 إلى 15 سنة بنسبة تمثيل في العينة بلغت (66.7%)، بينما بلغ عدد أفراد الفئة الثانية التي تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 16 سنة و 21 سنة (08) أفراد بنسبة تمثيل في العينة (26.7%)، بينما بلغت الفئة الثالثة الأكثر خبرة والتي تفوق سنوات خبرتهم 21 سنة، (02) أفراد كذلك ونسبة تمثيل (6.7%).

2.9.2. زمان ومكان إجراء البحث الأساسي:

تم إجراء البحث الأساسي في الفصل الثاني من السنة الدراسية 2018/2017 خلال الفترة الممتدة من 10 مارس إلى 26 أبريل 2018، وذلك بعد الكشف عن نتائج القياسات السيكومترية، والتأكد من صدق وثبات أداة القياس في الدراسة الاستطلاعية.

بعد تحديد عينة البحث 30 أستاذًا خبيرًا حسب فليشمان، تم تحديد زمان ومكان البحث بقاعتي الأساتذة بكليتي العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرياح و العربي بن مهدي.

بعد ما تم الاتفاق على يوم محدد مع الأساتذة، التقت الباحثة مع الأساتذة ورحبت بهم وتم اعطائهم فكرة على موضوع البحث و أهميته بالنسبة لهم، ومن ثم قراءة التعليمات وشرح كيفية الاجابة مع التأكيد على الاهتمام بمستوى الكفاءة و ليس أهميتها.

بعد تعرف الأساتذة على التعريف الاجرائية الخاصة بكل كفاءة قاموا بتحديد استجاباتهم على ورقة التقييم حسب المستوى الذي يرونه مناسب لكل كفاءة بالنسبة لمنصبهم، و بعد الانتهاء من المقابلة تم تقديم الشكر و العرفان للأساتذة.

للاشارة تم الاعتماد على المقابلات الجماعية و الفردية في هذا البحث، ليتسنى لنا جمع أكبر عدد من الاستجابات. **10. أساليب التحليل الإحصائي:**

تم الاعتماد في عملية تحليل البيانات على الأساليب الإحصائية الوصفية و التحليلية التي تتفق و تساؤلات البحث الحالي، وهذا بعد تفريغ استجابات الأساتذة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS،20). كما نشير إلى استخدام برنامج Excel ومن هذه الأساليب:

- التكرارات و النسب المئوية و الوزن النسبي، لتحديد استجابات أفراد العينة على كفاءات الأداة.
- اختبار شايبرو لمعرفة مدى إعتدالية التوزيع لعينة البحث.
- حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى الكفاءات.
- اختبار ت (T) test لعينتين مستقلتين لتقدير صدق المقارنة الطرفية و لحساب دلالة الفروق تبعا لمتغيرات البحث
- تحليل التبيان الأحادي One-Way ANOVA لحساب دلالة الفروق تبعا لمتغيرات الديموغرافية البحث
- معامل ارتباط بيرسون وسبيرمان بين الكفاءات فيما بينها وكذلك الكفاءة والدرجة الكلية للكشف على الصدق الاتساق الداخلي.
- واستخدام معادلة ألفا لكرونباخ للكشف على الثبات.

الفصل الخامس عرض وتحليل وتفسير نتائج البحث

تمهيد

1. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول.
2. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني.
3. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث.
4. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع.
5. عرض وتحليل وتفسير النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس.
6. خلاصة و مقترحات البحث.

تمهيد:

بعد ما تم التطرق في الفصل السابق إلى الاجراءات المنهجية للبحث، يتناول هذا الفصل عرضا لنتائج البحث و المعالجة الاحصائية لدرجات الأساتذة الخبراء عينة البحث، و تحليلا للبيانات بعد تطبيق الاستبيان، وكذلك النتائج المحصل عليها.

فقد هدف هذا البحث إلى تحديد الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي، ولتحقيق هدف البحث تم استخدام استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2) وهذا من خلال ترجمته وتحكيمه وعرضه على عينة من الأساتذة الخبراء، وتم التحقق من صدق و ثبات نتائجه في الدراسة الاستطلاعية. وفيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها و تحليلها و تفسيرها في ضوء الدراسات السابقة

1. عرض، تحليل و تفسير نتائج درجات أفراد عينة البحث المتعلقة بالتساؤل الأول:

نص التساؤل الأول على الآتي:

- ما هي الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفليشمان نسخة (F-JAS-2)؟

وللإجابة على التساؤل الأول تم استخراج نسبة الاتفاق العام وكذلك حساب التكرارات والنسب المئوية حسب بدائل الاستبيان لكل كفاءة من الكفاءات الاجتماعية و العلائقية .

وفيما يلي عرض وتحليل وتفسير لنتائج استجابات أفراد العينة حول الاستبيان لتحديد الكفاءات الاجتماعية والعلائقية اللازمة، والجدول الموالي يبين آراء الأساتذة الخبراء حول كل كفاءة من الكفاءات، بالإضافة إلى المتوسط العام والذي يمثل المتوسط الحسابي العام لاستجابات الأساتذة على أداة البحث.

جدول رقم (21): استجابة الأساتذة على استبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)

الرتبة	نسبة الاتفاق العام	الانحراف	المتوسط	السلم							الكفاءة	الرقم		
				7	6	5	4	3	2	1				
5	80.86	1.06	5.66	7	12	5	6	0	0	0	تك	اللباقة	01	
				23.3	40	16.7	20	0	0	0	%			
9	78	1.43	5.46	7	11	6	3	2	0	1	تك	مرونة السلوك	02	
				23.3	36.7	20	10	6.7	0	3.3	%			
8	78.14	1.25	5.47	7	10	5	6	2	0	0	تك	الحس التنظيمي	03	
				23.3	33.3	16.7	20	6.7	0	0	%			
1	87.57	1.33	6.13	16	8	3	2	0	0	1	تك	الصدق	04	
				53.3	26.7	10	6.7	0	0	3.3	%			
14	74.29	1.68	5.2	8	6	9	2	3	0	2	تك	تأكيد الذات	05	
				26.7	20	30	6.7	10	0	6.7	%			
20	70	1.56	4.9	5	6	9	4	4	1	1	تك	التفاوض	06	
				16.7	20	30	13.3	13.3	3.3	3.3	%			
21	34.71	1.52	2.43	10	6	6	5	1	2	0	تك	الإقناع	07	
				33.3	20	20	16.7	3.3	6.7	0	%			
11	76.57	1.56	5.36	9	7	5	7	0	1	1	تك	الإجتماعية	08	
				30	23.3	16.7	23.3	0	3.3	3.3	%			
17	73.29	1.59	5.13	7	7	6	6	2	1	1	تك	الإمتثال الإجتماعي	09	
				23.3	23.3	20	20	6.7	3.3	3.3	%			
7	78.57	1.30	5.5	6	13	5	3	2	1	0	تك	الذكاء الموقفي	10	
				20	43.3	16.7	10	6.7	3.3	0	%			
14	74.29	1.54	5.2	8	6	6	6	2	2	0	تك	التحكم في الذات	11	
				26.7	20	20	20	6.7	6.7	0	%			
3	83.71	1.30	5.86	11	10	6	2	0	0	1	تك	الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية	12	
				36.7	33.3	20	6.7	0	0	3.3	%			
2	85.71	1.31	6	14	7	7	1	0	0	1	تك	الحس البيداغوجي	13	
				46.7	23.3	23.3	3.3	0	0	3.3	%			
19	71.43	1.70	5	7	5	9	4	1	3	1	تك	التحقيق اللفظي	14	
				23.3	16.7	30	13.3	3.3	10	3.3	%			
6	80	1.37	5.6	8	11	7	1	1	2	0	تك	تحقيق الذات	15	
				26.7	36.7	23.3	3.3	3.3	6.7	0	%			
14	74.29	1.86	5.2	9	8	4	4	1	2	2	تك	الإفتتاح على التجارب	16	
				30	26.7	13.3	13.3	3.3	6.7	6.7	%			
18	71.86	1.73	5.03	8	7	2	7	4	1	1	تك	الاستقلالية	17	
				26.7	23.3	6.7	23.3	13.3	3.3	3.3	%			
4	81.43	1.41	5.7	10	10	5	3	1	0	1	تك	المثابرة	18	
				33.3	33.3	16.7	10	3.3	0	3.3	%			
13	75.57	1.48	5.26	6	9	8	4	1	1	1	تك	مقاومة الأحكام المسبقة	19	
				20	30	26.7	13.3	3.3	3.3	3.3	%			
10	77.14	1.63	5.4	10	7	6	3	2	1	1	تك	التبرير الشفوي	20	
				33.3	23.3	20	10	6.7	3.3	3.3	%			
11	76.57	1.35	5.36	6	8	12	1	2	0	1	تك	العزيمة	21	
				20	26.7	40	3.3	6.7	0	3.3	%			
77.43				1.0	5.42	179	174	131	80	31	18	17	تك	

	1	28.40	27.6	20.8	12.69	4.91	2.85	2.68	%
--	---	-------	------	------	-------	------	------	------	---

يتضح من الجدول رقم (21) وجود تقارب في الكفاءات حسب آراء الخبراء، وهو ما يظهر أن جميع كفاءات الاستبيان هي كفاءات مقبولة من طرف عينة الخبراء ما عدا كفاءة الإقناع، حيث تراوحت قيمة المتوسط الحسابي للكفاءات المقبولة بين (4.9) و (6.13) والتي تمثل نسبة اتفاق عام بين (70%) و (87.57%) وهو مجال متقارب يمثل فروق قدرها 1.23 من قيمة المتوسطات الحسابية وفروق في النسبة قدرها (17.57%) بين أعلى قيمة وأقل قيمة من استجابات عينة الخبراء. وقد تم قبول الكفاءات التي كانت نسبة الاتفاق العام لها تساوي أو تفوق (57.14%)، و التي تقابلها قيمة متوسط حسابي تساوي أو تفوق (4). وعلى هذا الأساس تم قبول 20 كفاءة من أصل 21، و التي سيتم التطرق إليها في العرض التالي:

ومن خلال نفس الجدول يتضح أن قيمة المتوسط الحسابي لمجموع الاستبيان بلغ (5.42) والتي تمثل نسبة (77.43%) من الاتفاق العام، فهذه النسبة هي نسبة مرتفعة و تنتمي إلى المجال المقبول، وهي تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية الضرورية للأستاذ والمتمثلة في: الصدق، الحس البيداغوجي، الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية، المثابرة، اللباقة، تحقيق الذات، الذكاء الموقفي، الحس التنظيمي، مرونة السلوك، التبرير الشفوي، الإجتماعية، العزيمة، مقاومة الأحكام المسبقة، الإنفتاح على التجارب، تأكيد الذات، التحكم في الذات، الإمتثال الإجتماعي، الاستقلالية، التحقيق اللفظي، التفاوض، تعتبر كفاءات مقبولة يمكن أن تمثل الملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي الذي يدرس بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية.

و يتضح من الجدول رقم (21) أن كفاءة **الصدق** قد حازت على أعلى نسبة اتفاق عام بلغت (87.57%) من اجمالي استجابات الأساتذة الخبراء وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (6.13) و الانحراف المعياري (1.33)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين لها أهمية كبيرة في آراء الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج كفاءة **الصدق** التي تضم مجموع تكرارات بلغت 30 تكرار نجد أن البديل للمستوى 01 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، ونجد أن البديل للمستوى 02 و 03 لم

يسجلا أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، بينما البديل للمستوى 04 تكرر مرتين 02 بنسبة تمثيل (6.7%)، أما عدد تكرار المستوى 05 فقد بلغ 03 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(10%)، بينما يتضح من الجدول أن عدد تكرارات المستوى 06 وصلت إلى 08 تكرار بنسبة (26.7%)، و وصل عدد تكرار المستوى 07 إلى 16 تكرار بنسبة تمثيل بلغت (53.3%).

وتتفق هذه النتائج مع ما أورده علي السيد الشخبيبي، (1991)، في دراسته والتي استهدفت الكشف عن الصورة المثالية والواقعية للأستاذ الجامعي كما يراها طلابه المعلمون في كلية التربية جامعة السلطان قابوس بعمان، وأوضحت الدراسة أن هناك اثني عشر من الخصائص الشخصية، والمهنية مرتبة حسب أهميتها على النحو الآتي: المهارة في التدريس، قوة الشخصية، الالتزام بمواعيد العمل، التمسك بالقيم الدينية في السلوك، التواضع في المعاملة، المشاركة الوجدانية، توفير البيئة الديمقراطية داخل قاعات الدراسة، الاتزان الانفعالي، المهارة في البحث العلمي.

كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمد عمر الغزال حول المواصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية الآداب جامعة مصراتة وقد خلصت إلى أهم المواصفات الشخصية والسلوكية للأساتذة والمفضلة عند الطلاب حظيت صفة يتصف بالصدق والأمانة في التعامل مع الطلاب بنسبة (48.15%)، لديه القدرة على تحمل المسؤولية بنسبة (55.55%). وحسب كبريت سمير، (1998)، فإن صفات الأستاذ التي ينبغي أن تتوفر في الأستاذ هي الالتزام بالمبادئ و القيم، التحكم و ضبط النفس، الالتزام المهني، التحلي بالصدق و الأمانة. (ص ص: 17-18)

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمدى إدراك عينة الخبراء بما يمكن أن تحققه هذه الكفاءة، وكذا ضرورتها في مساهمهم المهني، حيث اعتبروها أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، لذلك فإن أهمية هذه الكفاءة تكمن في قدرة الأستاذ على التحلي بالثقة و المسؤولية تجاه طلبته و زملائه وكل الأشخاص المحيطين به في مجاله المهني، بالإضافة إلى تحليه بسلوك مهني صادق و الأمانة العلمية، والانضباط و الوعي المهني وتنفيذه لكل الالتزامات المهنية المنتظرة منه في محيطه المهني.

كما يتبين من الجدول رقم(21) أن كفاءة الحس البيداغوجي حازت على ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6) و انحراف معياري (1.31)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن

الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى الأساتذة الجامعيين كان لها آثارها البليغة في استجابات الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج كفاءة **الحس البيداغوجي** التي تضم مجموع تكرارات بلغت 30 تكرارا نجد أن البديل للمستويين **01** و **04** قد تكررا مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، كما نجد أن البديل للمستوي **02** و **03** لم يسجلا أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، و عدد تكرار المستويين **05** و **06** فقد بلغ 07 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (23.3%)، أما عدد تكرار **المستوى 07** وصل إلى 14 تكرار بنسبة تمثيل بلغت (46.7%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمستوى وعي أفراد العينة من خبراء التعليم ممن يشتغلون في تدريس بضرورة توفر كفاءة **الحس البيداغوجي** هذه الكفاءة التي تختص بمهنة الأستاذ أكثر من أي مهنة أخرى.

هناك العديد من الدراسات والبحوث التي أكدت على أهمية هذه الكفاءة منها دراسة أحمد هاشمي، (2005)، تحت عنوان الاتصال بين الأستاذ و الطلبة و توصلت الدراسة إلى أهم الصفات التي يحبها الطلبة في أساتذتهم كانت كالاتي: الحوار مع الطلبة، الاحترام و التقدير، التفهم نحو الطلبة، المعاملة الحسنة، الانضباط في العمل، مساعدة الطلبة، التواضع، المناقشة، الاصغاء، التسامح، العدل وعدم التمييز، الصدق و الاخلاص، التعاون.

وتتفق أيضا هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة محمد عمر الغزال حول المواصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية الآداب جامعة مصراتة وقد خلصت إلى أهم المواصفات الأكاديمية للأساتذة و المفضلة عند الطلاب، وكانت نسب هذه الصفات كما يلي: يتصف بصفة الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي بنسبة (66.66%)، متمكن من المادة العلمية بنسبة (59.25%)، الإعداد الجيد للمحاضرة بنسبة (55.55%)، يرشد الطالب للمراجع ومصادر المعلومات المهمة للمقرر بنسبة (50.85%). واسع الاطلاع بنسبة (40.74%)، يحدد أهداف المقرر للطلاب بشكل واضح بنسبة (44.44%)، على دراية بكل جديد في مجال تخصصه بنسبة (40.74%)، التسلسل المنطقي في نقل الأفكار بنسبة (40.74%)، يعرض الموضوعات بشكل جيد ومشوق بنسبة (40.74%)، يجيب على أسئلة الطالب واستفساراتهم بصدر رحب بنسبة (33.33%)، القدرة على توصيل المعلومات

بسهولة ويسر بنسبة (29.62%)، تنظيم المقرر بما يتلاءم مع مستوى الطالب بنسبة (25.92%)، وفي الأخير طالبت هذه الدراسة بضرورة توعية أعضاء هيئة التدريس بمسؤولياتهم الاجتماعية.

وتضيف دراسة صفاء رفعت و أحمد عبد الله ، منال الحاج ابراهيم التي أبرزت سمات الأستاذ الجامعي المتمم بالوسطية، وأن أهم السمات الأكاديمية والمهنية للأستاذ الجامعي هي: يقدم معرفة علمية متعمقة ومتطورة ومعتدلة لطلابه (92.6%)، يتابع الاتجاهات الحديثة في مجال تخصصه (89.8%)، يستخدم طرائق تدريس وأساليب واستراتيجيات تدريسية تراعي الفروق الفردية بين طلابه (88%) يشجع المناقشة الهادفة والحوار الفعال داخل قاعة المحاضرات (86.1%)، يعمل على توظيف التقنيات الحديثة في تدريسه باعتدال لخدمة العملية التعليمية (89.8%)، يمتلك مهارات وأساليب البحث العلمي (90.7%)، يحرص على إكساب طلابه مهارات التقصي والبحث (85.2%)، يوجه طلابه إلى قراءة الموضوعات المختلفة بهدف الفهم الواعي لها (84.3%)، يساعد طلابه على بناء أحكامهم على أدلة موضوعية (82.4%)، يشجع طلابه على تقبل وجهة نظر الآخرين ولو كانت مخالفة لهم (88.9%)، يحرص على تقديم المعارف وفقا لمدارس ومذاهب مختلفة (68.5%)، يناقش كافة الآراء ووجهات النظر بموضوعية مع طلابه (87%)، يثمن أفكار طلابه ولا يسفهاها (93.5%)، يحث الطلاب على العمل داخل مجموعات، (85.2%)، يوازن بين احتياجات الطلاب الفردية والجماعية (89.8%)، يشجع طلابه على المشاركة في الأنشطة اللامنهجية المتنوعة (74.1%)، يصمم مواقف تدريسية تعبر عن خطورة كل من الإفراط والتفريط (79.6%)، يقيم أداء طلابه وفقا لمعايير تقويم واضحة وثابتة (95.4%)، يبتعد عن إصدار أحكام نهائية على طلابه على أنهم بين مجتهد ومستهتر وغيرها (81.5%)، يخلق جوا متسامحا داخل وخارج قاعة المحاضرات (92.6%)، يتبادل الخبرات والأفكار مع طلابه والآخرين (97.2%).

تكمن أهمية هذه الكفاءة في قدرة الأستاذ على مساعدة الطلبة لتطوير مواهبهم و كفاءاتهم، وهذا من خلال إعطاء توجيهات، وإبداء آراء حول مواضيع تهم الطلبة، وتقديم مساعدات شخصية قصد تطوير قدراتهم.

و يتبين أيضا من الجدول رقم (21) أن كفاءة الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية حازت على ثالث أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (83.71%)، و متوسط حسابي و انحراف معياري بلغت قيمتهما (5.86) و (1.30) على التوالي، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي

يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها قبول كبير من خلال آراء الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرار، نجد أن بديل المستوى 01 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، أما البديلي للمستوى 02 و 03 لم يسجلا أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، كما يتضح أيضا أن البديل للمستوى 04 تكرر مرتين 02 بنسبة تمثيل (6.7%)، و عدد تكرارات المستوى 05 بلغ 06 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (20%)، في حين وصل عدد تكرارات المستوى 06 إلى 10 تكرار بنسبة (33.3%)، وأخيرا عدد تكرارات المستوى 07 وصل إلى 11 تكرار بنسبة تمثيل بلغت (36.7%).

وهذا ما تتفق معه دراسة محمد عمر الغزال حول أهم المواصفات الشخصية و السلوكية للأساتذة و المفضلة عند الطلاب، بحيث حظيت صفة يهتم و يحافظ على مظهره وملابسه بنسبة (81.5%)، و يتسم بالثقة في النفس بنسبة (66.66%)، لأن الثقة في النفس عامل مهم لإقناع الأستاذ لطلابه، وحسب رأي عمر الغزال أن الأستاذ غير الواثق بنفسه المتردد لا يصلح أن يكون معلما، و يعتبر غير مؤهل لهذه المهنة.

ويضيف علي عبد ربه، عباس أديبي، (1994)، في دراسته التي هدفت إلى تحديد الصفات الشخصية والمهنية للمعلم من وجهة نظر طلابه في الجواب التالية: المقومات الشخصية، المقومات الأكاديمية التدريسية، وتوصلت دراسته أن أهم الصفات الشخصية التي يجب أن يتحلى بها المعلم وهي: الثقة بالنفس، و قوة الشخصية، وحسن التصرف، والاتزان، وتحمل المسؤولية.

كما تتفق أيضا هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة بركات نوال، (2012)، حول مهارات الاتصال ودورها في العلاقة بين الأستاذ و الطالب بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية على عينة مكونة من (92) أستاذ إلى أن (56.14%)، من الأساتذة المبحوثين أجابوا بأنهم يشعرون بالثقة في أنفسهم، ويتحدثون مع الطلبة - خاصة- بكل ثقة، وهي مهارة عالية جدا لدى الأساتذة المبحوثين، وهي أهم صفة يتميز بها الأستاذ الجيد، حيث أن المتحدث الجيد الواثق من نفسه يتميز بصفات شخصية تتمثل في الموضوعية، الصدق، الوضوح، الدقة، الحماس، القدرة على التذكر، الاتزان الانفعالي، المظهر الملائم، القدرة على التعبير الحركي.....)، القدرة على التحليل الابتكار، القدرة على العرض و التعبير،

القدرة على الضبط الانفعالي، القدرة على تقبل النقد فكل من تتوافر لديه أغلب هذه الصفات فهو متحدث واثق من نفسه فعال ومؤثر في الآخرين.

هذا ما يفسر أهمية كفاءة الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية وأثرها على الأداء التدريسي للأستاذ، وتكمن هذه الثقة الإجتماعية بالنفس من خلال التفاعل مع الطلبة و الزملاء ومشاركتهم، بطريقة تثير اهتمامهم وتجعلهم يشعرون بأهميتهم وبأن هناك من يستمع إليهم، وهذا من أجل ضمان التواصل و إنجاز العملية الاتصالية وتحقيق ما ترمي إليه.

كما يتبين من الجدول أن كفاءة المثابرة حازت على رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (81.43%)، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (5.7) و انحراف معياري يقدر ب (1.41)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن هذه الكفاءة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرار، و نجد أن بديلي المستويين 01 و 03 قد تكررا مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، في حين أن البديل للمستوى 02 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، و أن البديل للمستوى 04 تكرر 03 مرات بنسبة تمثيل (10%)، أما عدد تكرار المستوى 05 فقد بلغ 05 مرات بنسبة تمثيل تقدر ب(16.7%)، وأخيرا وصل عدد تكرارات المستويين 06 و 07 إلى 10 تكرارات بنسبة (33.3%).

و في هذا الصدد يلخص عبد الرحمن الأزرق، (2000)، في دراسته لمجموعة من الدراسات التي تناولت خصائص شخصية المعلم الكفاء، توصل إلى أهم الخصائص التي تكررت في أغلب هذه الدراسات، وهي: الاتزان الانفعالي والمثابرة والرضا عن العمل والتعاون الدفاء، والتعاطف والدافعية في العمل والسلوك الديمقراطي وتحمل المسؤولية.

كما أوضح عماد علي حسن،(1997)، في دراسته التي هدفت إلى تحديد الصفات الشخصية والمهنية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة اليرموك، أن الصفات الشخصية والمهنية التي احتلت درجة عالية من وجهة نظر الطالب تدور حول الثقافة، و توصيل المعرفة وتنظيمها، تنوع طرق التدريس، ومتابعة الجديد في المقرر الدراسي و الاخلاص في العمل، و الحكمة و

الصبر و العدل و التواضع، ووضوح الصوت، و الحيوية و النشاط و حسن المظهر، و تشجيع الطلبة و التواصل معهم

يمكن تحديد أهمية كفاءة المثابرة والتي من خلالها يصبح الأستاذ قادرا على الصمود و الحفاظ على مستوى عال من المجهود إلى غاية الانجاز التام لكل المهام المنوطة به، بالإضافة إلى حفاظه على طاقته الذهنية الكافية لأداء مهامه لمدة طويلة، وإصراره على إكمال الطريق رغم كل ما واجهه من صعاب، وتحدي كل ما يعيقه ويمنعه من إكمال الطريق.

كما يتضح أن كفاءة اللباقة حازت على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبة (80.86%)، و متوسط حسابي قيمته (5.66) و انحراف معياري قيمته (1.06)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن هذه الكفاءة من بين أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أهمية كبيرة.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا، نجد أن البديل للمستوى 01 و 02 و 03 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، في حين بديل المستوى 04 تكرر 06 مرات وهو يمثل (20%)، أما البديل للمستوى 05 تكرر 05 مرات بنسبة تمثيل (16.7%)، بينما عدد تكرارات المستوى 06 بلغ 12 مرة بنسبة تمثيل تقدر بـ(40%)، وجاء عدد تكرارات المستوى 07 وصلت إلى 07 تكرارات بنسبة (23.3%).

هناك العديد من الدراسات أكدت أهمية توفر هذه الكفاءة في الأستاذ، حيث بينت دراسة ريانس،(Raynas)، (1960)، أن الأساتذة الأكثر فاعلية يتميزون بالتسامح اتجاه الطلبة، و لديهم مشاعر ودية نحوهم، و ينصتون و يتقابلون و يشجعون الطلبة.

وفي نفس السياق جاءت دراسة ويتي، (Witty)، (1967) التي حاولت تصنيف السمات المهنية للأستاذ الفعال، فقد احتلت السمات الشخصية المرتبة الثانية إضافة إلى صفة المرونة و الاهتمام بمشكلات التلاميذ من مجموع السمات الشخصية كما أدركها التلاميذ، و تفضيل المتعلمين لسمات الود و الدفء، و التعاطف و الاهتمام و التعاون غير مقصورة على تلاميذ المدارس الابتدائية و الثانوية بل إن طلاب الجامعة يفضلون الأساتذة الذين يوجهون انتباههم إلى طلابهم و يهتمون بمشكلاتهم

الشخصية و الأكاديمية على حد سواء و يعتبرونهم أفضل الأساتذة و أكثرهم فاعلية (عبد المجيد نشواتي، 1998، ص ص: 237-238)

وحسب دراسة كوجان فإن دفي الأستاذ يرتبط ارتباطا دالا بمقدار العمل الذي يؤديه التلاميذ، كما توصل سيزر إلى أن تحصيل التلاميذ يكون أكثر ابتكارية حين يكون الأستاذ أكثر دفئا و تشجيعا لتلاميذه. (سيد خير الدين، 1961، ص: 159)

و يظهر الدفاء في علاقات الأستاذ التي تتسم بالاجيائية و المساندة و الدعابة، تنمي الثقة و تقلل مشكلات النظام و يتجلى في تحية الطلبة، و التعبير التلقائي، الاقتراب الفيزيقي، تشجيع الطلبة (جابر عبد الحميد، 2000، ص ص: 20-22)

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة بركات نوال، (2012) حول مهارات الاتصال ودورها في العلاقة بين الأستاذ و الطالب بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة بسكرة على عينة مكونة من (92) أستاذ إلى أن (78.95%) من الأساتذة يوجهون ملاحظاتهم للطلبة بأسلوب لبق ومهذب دون جرح مشاعرهم أو الاستهزاء بهم أو تهديدهم، فالأستاذ الناجح ينظر إلى الطلبة كشركاء من أجل أن يحضى بقبولهم و بالتالي قبول ما يود توصيله لهم ومن خلال خلق وسيلة اتصال مغرية بغرض جذبهم إليه، و (84.21%) يتجنبون في مناقشاتهم دائما التقليل من شأن الطلبة او من أي شخص آخر، وهذا ما يدخل ضمن أدب السلوك و الحديث من خلال إظهار الاحترام و التآلف.

كما أجرت روني، (Roney)، (2000) دراسة بعنوان "خصائص معلمي المرحلة المتوسطة الفاعلين، من وجهة نظر: المديرين، والمعلمين، والطلبة (دراسة حالة) "استخدمت فيها أسلوب المقابلة مع (32) مشاركا، حيث أظهرت النتائج أن أبرز الخصائص تمثلت في: المرونة، والتكيف، واللفظ، والحماس، والصبر، والأمانة، والإبداع.

و تتمثل أهمية كفاءة اللباقة في محبة الأستاذ من قبل طلبته وزملائه، وفي خدمتهم لتحسين الأداء من خلال عمله معهم، وهذه القدرة تبين مدى درجة السلوك الحسن لديه. و أن يكون ودودا وجذابا لطلبته.

ومن خلال نفس الجدول يتضح أن كفاءة تحقيق الذات حازت على سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (80%)، و متوسط حسابي قيمته (5.6) وانحراف معياري بلغ (1.37)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن الكفاءة

المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أثرها في استجابات الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا، نجد أن البديل للمستوى 01 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، بينما نجد أن بديل المستوى 02 قد تكرر مرتين 02 وهو ما يمثل نسبة (6.7%)، في حين بديل المستويين 03 و 04 تكرر مرة 01 واحدة وهو يمثل (3.3%)، أما عدد تكرارات المستوى 05 فقد بلغ 07 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (23.3%)، بينما عدد تكرارات المستوى 06 وصلت إلى 11 تكرار بنسبة (36.7%)، وقد وصل عدد تكرارات المستوى 07 إلى 08 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (26.7%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمستوى وعي أفراد العينة من الأساتذة الخبراء ممن يشتغلون بمجال التدريس بضرورة توفر كفاءة تحقيق الذات.

ففي دراسة صامويل وستيفنز، (Samule & Stephens)، (2000) بعنوان "حوارات حرجة حول التطوير الذاتي لهويات المعلم وأدواره" والتي هدفت إلى فحص العلاقة بين مفهوم الذات و الهوية المهنية للمعلم، استخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة لاثنتين من المعلمين من جنوب افريقيا، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين الأمل و الطموح لدى المعلم وما يستطيع المعلم تحقيقه بالفعل، كما أن هناك الكثير من العوامل المؤثرة على تحديد هوية المعلم حسب تغير أدوار المعلم و السياقات البيئية التي يعمل بها، كما أشارت الدراسة إلى تأثير علاقات المعلم مع تلاميذه على تشكيل هويته المهنية.

وبيضيف توماس وبيشامب، (Beauchamp, Thomas)، (2011) في دراسة بعنوان "فهم الهوية المهنية للمعلمين الجدد"، أجريت الدراسة مقابلة مع المعلمين بعد تخرجهم مباشرة و بعد عام من عملهم بالتدريس، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تحول في إدراك المعلمين لهويتهم المهنية واستعدادهم للنضال والتحدي ظهر ذلك من خلال تحليل استعاراتهم أثناء المقابلة

أما دراسة كانرينيوس وآخرين، (etal, Canrinus)، (2012) تحت عنوان "استكشاف العلاقة بين فعالية الذات والرضا الوظيفي والتحفيز والالتزام كمؤشرات للهوية المهنية للمعلمين". والتي هدفت الدراسة إلى قياس درجة إسهام الفعالية الذاتية للمعلمين في تغيير مستوى الدافعية والرضا الوظيفي والالتزام كمؤشرات لتحديد الهوية المهنية لعدد (1214) معلما هولنديا، و التي استخدمت مقياس إلكتروني وزع على

المعلمين عبر الايميل. وتوصلت إلى أن فعالية الذات والرضا الوظيفي من أكثر المتغيرات تأثيرا كمؤشرات للهوية المهنية لدى المعلمين.

لذلك فإن الأهمية التي اكتسبتها هذه الكفاءة تتضح من خلال رسم و تحديد الأستاذ لمساره الوظيفي والحياتي، وفق معايير عالية من أجل الحصول على أحسن النتائج الممكنة في العمل، كبلوغ مناصب أكاديمية أو ادارية مرموقة. وهذا عن طريق تقديم مجهودات إضافية لبلوغ الأهداف المحفزة على المستوى الشخصي.

ويتضح كذلك من الجدول أن كفاءة **الذكاء الموقفي** قد حازت على سبع أعلى نسبة اتفاق عام بلغت (78.57%) من اجماع استجابات الخبراء وبلغت قيمة المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري (5.5) و(1.30) على التوالي، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين لها أهمية كبيرة وقد حازت على موافقة لجنة الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج كفاءة **الذكاء الموقفي** التي تضم مجموع تكرارات بلغت 30 تكرار، نجد أن البديل للمستوى 01 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، و بديل المستوى 02 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، بينما بديل المستوى 03 تكرر مرتين 02 بنسبة تمثيل (6.7%)، أما عدد تكرار المستوى 04 فقد بلغ 03 مرات بنسبة تمثيل تقدر ب (10%)، في حين بديل المستوى 05 تكرر 05 مرات وهو يمثل (16.7%)، كما يتضح أيضا من الجدول أن عدد تكرارات المستوى 06 وصلت إلى 13 تكرار بنسبة تقدر (43.3%)، أما المستوى 07 وصل عدد تكراراته إلى 06 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (20%).

ففي دراسة تيسير عبد الله، (1998)، حول خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة جامعة بيت لحم بفلسطين، توصلت إلى أهم الخصائص الشخصية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي وهي: الصبر، الذكاء، الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، المعرفة العلمية المتخصصة، المهارة اللغوية، أسلوب التدريس الجيد .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمدى إدراك عينة الخبراء بما يمكن أن تحققه هذه الكفاءة، وكذا ضرورتها في مساهمهم المهني، حيث اعتبروها أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، وتكمن أهمية هذه

الكفاءة في كونها القدرة الكامنة التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ فهي تساعده في التعامل مع المواقف الاجتماعية التي تعترضه بذكاء وحكمة، واحترام آراء طلبته وأحاسيسهم من خلال تحليل تلك المواقف و العواقب الناتجة عن تصرفاتهم بدقة.

ويتضح أيضا من الجدول رقم (21) أن كفاءة **الحس التنظيمي** حازت على ثامن أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (78.14%)، و متوسط حسابي و انحراف معياري بلغت قيمتهما (5.47) و(1.25) على التوالي، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن هذه الكفاءة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أهمية كبيرة وقد تركت أثرها البليغة في استجابات الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا، نجد أن البديلين **للمستويين 01 و 02** لم يسجلا أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، في حين بديل **المستوى 03** قد تكرر مرتين 02 وهو ما يمثل نسبة (6.7%)، أما بديل **المستوى 04** تكرر 06 مرات وهو يمثل (20%)، بينما البديل **للمستوى 05** تكرر 05 مرات بنسبة تمثيل (16.7%)، أما عدد تكرار **المستوى 06** فقد بلغ 10 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(33.3%)، بينما وصل عدد تكرارات **المستوى 07** إلى 07 تكرارات بنسبة(23.3%).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة تيسير عبد الله، (1998)، التي هدفت إلى التعرف على بعض خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة جامعة بيت لحم بفلسطين، وقد أجريت الدراسة على(142) طالبا وطالبة من تخصصات أدبية وعلمية، وتوصلت إلى أن هناك ترتيبا معيناً لخصائص الأستاذ الجامعي الجيد كما يدركه الطلاب، فكانت من بين هذه الخصائص، الخصائص المهنية كالضمير المهني الحي، احترام الطلبة، الموضوعية في التعامل مع الطلبة، العدالة في التقويم، الدافعية، الالتزام بالمواعيد.

و كذا الدراسة التي قام بها سليمان بن عبيدات (1991)، من أجل التعرف على الصفات الجيدة في الأستاذ الجامعي كما يراها الطلبة في الجامعة الأردنية، والتي توصلت إلى أن أهم خصائص الأستاذ الجامعي التي اتفق الطلبة عليها هي: احترام طلابه ومعاملتهم معاملة تليق بهم، التمكن من المادة العلمية، بالإضافة إلى القدرة على توصيل المعلومات لطلابه، والإخلاص في التدريس والتفاني في أداء عمله، و أخيرا العدالة في تقدير الدرجات لطلابه.

كما نشرت منظمة الأمم المتحدة للعلوم والتربية والثقافة (اليونسكو)، (1996) كتابا في هذا الموضوع بعنوان " ما الأثياء التي تجعل من المعلم معلما جيدا " ضمنته آراء (500) طالب من (50) دولة مختلفة من أعمار (8-12) سنة، حيث رأى الطلبة ضرورة امتلاك المعلم: ومهارات مهنية، وميزات شخصية، ومن ذلك: الإيمان القوي بأهمية التربية والتعليم، والثقة بالنفس، والالتزام بالعمل والحماس له، والصدق، والصبر، والحنان والرحمة والشفقة، والمرح، وحسن التفاعل الجسدي والعقلي مع الطلبة، والاهتمام بمصالحهم، وتلبية احتياجاتهم، ومعاملتهم كأبنائه وتقديم المساعدة لهم، وحل مشكلاتهم، والمرونة في التعامل معهم، والعدالة وعدم التحيز، والاهتمام بالمواضيع التي يدرّسها، مع الانفتاح على المواضيع الأخرى، ومراعاة وقت التعليم ابتداء وانتهاء، وحسن تنفيذه، والانفتاح على المستجدات وعدم الاقتصار على معلومات الكتاب، والمساعدة على التفكير، وأن يستخلص الطلبة النتائج بأنفسهم.

هذا ما يفسر أهمية كفاءة **الحس التنظيمي** التي على أساسها يستطيع الأستاذ تنظيم الأنشطة التعليمية، ويضع جدول أعمال لسيرورة المجالس و الفرق العلمية وفق خطط وبدائل للأحداث الطارئة و التغييرات المحتمل حدوثها، هذا ما يؤدي إلى تسيير و إدارة الوقت و الوسائل بطريقة فعالة.

كما يتبين من الجدول رقم (21) أن كفاءة مرونة السلوك حازت على تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (78%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.46)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أثرها البليغة في استجابات الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ عددها 30 تكرارا، نجد أن بديل المستوى 01 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، و نجد أن البديل للمستوى 02 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، في حين بديل المستوى 03 تكرر مرتين 02 وهو يمثل (6.7%)، بينما البديل للمستوى 04 تكرر 03 مرات بنسبة تمثيل (10%)، أما عدد تكرار المستوى 05 فقد بلغ 06 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(20%)، في حين أن عدد تكرارات المستوى 06 وصل إلى 11 تكرار بنسبة (36.7%)، وعدد تكرار المستوى 07 كان 07 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (23.3%).

و بينت دراسة تيسير عبد الله، (1998)، حول ترتيب خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة جامعة بيت لحم بفلسطين، أن الخصائص الاجتماعية كانت في أعلى ترتيب الخصائص التي تميز

الأستاذ الجامعي الجيد و المتمثلة في: العطف، التسامح، حب الطلاب، القيادة، المرونة في المعاملة، القدوة الحسنة، التواضع، التفاعل الصفي، المظهر اللائق.

لذلك فإن الأهمية التي اكتسبتها هذه الكفاءة تكمن في قدرة الأستاذ على تغيير حالته الذهنية بتغيير المواقف التعليمية أو الاجتماعية التي تعترضه، و تتجسد التلقائية كنوع من المرونة في السلوك عند الأستاذ في إعطائه عدد من الأفكار المتنوعة التي ترتبط بمواقف حياتية محددة، و التكيفية في توصله إلى حل مشكلات أو مواقف في ضوء التغذية الراجعة التي تأتي من ذلك الموقف، و إظهاره الاستعداد و الرغبة و الإرادة لحسن التعامل مع كل التغيرات المحتمل حدوثها من طرف الآخرين. إن مرونة السلوك في العمل تجعل الحياة أكثر سهولة و ذات إنتاجية أكبر.

يتضح كذلك من الجدول أن كفاءة التبرير الشفوي قد حازت على عاشر أعلى نسبة اتفاق عام بلغت (77.14%) من اجماع استجابات الخبراء، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (5.4) و الانحراف المعياري (1.63)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة ذات أهمية لدى المدرسين الجامعيين حيث أنها حازت على موافقة لجنة الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج كفاءة التبرير الشفوي التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا نجد أن البديل للمستوى 01 و 02 قد تكررا مرة 01 واحدة لكل واحدة منهما وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، بينما بديل المستوى 03 تكرر مرتين 02 بنسبة تمثيل (6.7%)، أما عدد تكرار المستوى 04 فقد بلغ 03 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (10%)، في حين بديل المستوى 05 تكرر 06 مرات وهو يمثل (20%)، بينما عدد تكرارات المستوى 06 وصل إلى 07 تكرار بنسبة (23.3%)، و وصل عدد تكرار المستوى 07 إلى 10 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (33.3%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمدى إدراك عينة الخبراء بما يمكن أن تحققه هذه الكفاءة، وكذا ضرورتها في مساهمهم المهني، حيث واعتبروها أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة بركات نوال، (2012) حول مهارات الاتصال ودورها في العلاقة بين الأستاذ و الطالب بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة بسكرة على عينة مكونة من (92) أستاذ إلى أن (63.16%) من الأساتذة يستخدمون الأمثلة الواقعية للشرح وتعزيز المعنى، فأبرز الأدلة المنطقية و الحجج و التبريرات العقلية و توفير البيانات التاريخية و الأمثلة التوضيحية و تحليلها

بعمق عند مناقشة الموضوعات وشرح الدرس يعتبر واحدا من مهارات شد الانتباه و التواصل الدقيق للمعلومات خاصة و أن الطلبة في مرحلة تعليم عالية فهم يحتاجون كثيرا لمثل هذه الأمثلة و البراهين.

لذلك فإن أهمية هذه الكفاءة تكمن في كونها تسمح للأستاذ باستخدام الحجج المنطقية و العقلانية للدفاع عن أفكاره بطريقة لفظية، و الإبتعاد عن المظاهر العاطفية مثل الحماس و الاندفاع.

وقد حازت كفاءتي كفاءة الاجتماعية و العزيمة على المرتبة الحادية عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتهما (76.57%)، ومتوسط حسابي و انحراف معياري بلغت قيمتهما (5.36) و (1.56) على التوالي، وبالنظر إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (25) وعلى اعتبار مجموع تكرارات بلغت 30 تكرار توزعت تكرارات الكفاءات كالآتي:

ففي كفاءة الاجتماعية نجد بديل المستوى 01 و 02 قد تكررا مرة 01 واحدة لكل واحد منهما وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، بينما بديل المستوى 03 لم يحضى بأي استجابة، أما عدد تكرارات المستوى 04 و 06 فقد بلغ 07 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (23.3%)، في حين بديل المستوى 05 تكرر 05 مرات وهو يمثل (16.7%)، بينما وصل عدد تكرارات المستوى 07 إلى 09 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (30%).

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمدي ياسين، (1986) التي هدفت إلى التعرف على السمات اللازمة لنجاح عضو هيئة التدريس في مهنته، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة تحلى الأستاذ الجامعي بثلاثة أنواع من السمات هي: كفاءة المهنية التي تظهر في: التمكن من المادة، الثقة، تنظيم العمل، المواظبة، وكذلك كفاءة العقلية مثل: سعة الأفق، الفطنة، مرونة التفكير، الإطلاع، وسمة الاجتماعية. وقد أوضحت النتائج أن كفاءة الاجتماعية كانت من أهم المقومات اللازمة لنجاح الأستاذ الجامعي، ورفع مكانته في عمله، وزيادة تكيفه مع الوسط الذي يعيش فيه وزيادة إحساسه بالانتماء لمهنته.

أما دراسة عبد الفتاح، (1994) حددت خصائص الأستاذ الجامعي كمعلم ناجح فيما يلي:

الخصائص المهنية: وتتمثل في: التمكن العلمي، المهارة التدريسية، عدالة التقويم ودقته، الالتزام بالمواعيد، التفاعل الصفي مع الطالب، مناقشة أخطاء الطالب دون تأنيبهم أو إخراجهم.

الخصائص الانفعالية: وتتمثل في: الاتزان الانفعالي، حسن التصرف في المواقف الحساسة، الثقة بالنفس، الاكتفاء الذاتي، الموضوعية، الدافعية للعمل والإنجاز، المرونة التلقائية وعدم الجمود.

الخصائص الاجتماعية: وتتمثل في: النظام والدقة في الأفعال والأقوال، العلاقات الإنسانية الطيبة (التواضع، الصداقة، الديمقراطية) القيادة، التعاون، التمسك بالقيم الدينية والخلقية والتقاليد الجامعية، المظهر اللائق، روح المرح والبشاشة.

ويمكن تفسير أهمية كفاءة الاجتماعية من خلال قدرة الأستاذ على الإنفتاح والتواصل في المواقف الاجتماعية، وإبداء الرغبة في خلق علاقات مع الزملاء و الطلبة، وهذا من أجل تسهيل العملية الاتصالية و بالتالي انجاح العملية التعليمية، تدارك كل الفجوات الممكن حدوثها عن طريق التغذية الراجعة، و تدارك بعض الأخطاء الممكن حدوثها عن طريق الفهم الخاطيء، أو عن طريق ضعف الترجمة للمفاهيم والتعليمات، إذا فهي القدرة على الانفتاح و التواصل في المواقف البيداغوجية.

كما نجد توزيع التكرارات في كفاءة العزيمة كان كالآتي: بديل المستوى 01 و 04 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، و نجد أن البديل للمستوى 02 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، في حين بديل المستوى 03 تكرر مرتين 02 وهي تمثل (6.7%)، أما عدد تكرار المستوى 05 فقد بلغ 12 مرة بنسبة تمثيل تقدر ب(40%)، بينما عدد تكرارات المستوى 06 وصل إلى 08 تكرارات بنسبة (26.7%)، ووصل عدد تكرار المستوى 07 إلى 06 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت(20%).

وقد قدمت مئات من الدراسات لتحليل الخصائص الشخصية والمهنية بغرض تحسين السمات التي يجب أن يتحلى بها المدرسون لذلك قام الباحثان شارترز وويلز،(Charters Waples)، (1929)، ببحث حول تحديد المؤهلات، وخلص الباحثان إلى وضع قائمة السمات، وكانت هذه السمات كما يلي: القدرة على التكيف، سعة ميوله (ميله إلى المجتمع، ميله إلى المهنة، ميله إلى تلاميذه، العناية، الدقة والتحديد والكمال والحكمة، والمشاركة الوجدانية، والعطف،التعاون، الثبات، الحماس، الطلاقة، الشجاعة، الحزم، وضوح الهدف،الحكم السليم ، الأمانة ،المثابرة – الصبر، التحمل ، الثقة بالنفس، سعة الأفق العقلي و الميل إلى الإطلاع العلمي، ضبط النفس، الهدوء. (عبد السلام أحمد، 1960، ص:371).

ومن بين الدراسات التي جمعت مجموعة من خصائص المعلم الناجح، دراسة كاتل حيث توصل إلى ترتيب 22 فئة من الخصائص، ونوردها باختصار: العزيمة والمشاركة الوجدانية والذكاء واتساع الأفق والثقافة العامة والنظام والصداقة ومعرفة المادة العلمية والتحمس والطموح المعرفة بالعلوم التربوية

والنفسية والمظهر والصوت وطريقة العمل في الفصل والصحة الجسمية وضبط النفس والشجاعة واحترام التقاليد والطبع الجيد وغيرها . (عبد الرحمن الأزرق، 2000، ص: 101).

وتظهر أهمية كفاءة العزيمة في بعث النشاط و الدافع و استرجاع الحماس بعد عدة اخفاقات و تعثرات بشكل سريع وهذا بعد عدة مواقف محبطة.

يتضح من الجدول أيضا أن كفاءة مقاومة الأحكام المسبقة حازت على المرتبة الثالثة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (75.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.26) و انحراف معياري قدره (1.48)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن هذه الكفاءة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين، حيث تركت أثرها في استجابات الأساتذة الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا، نجد أن بديل المستوى 01 و 02 و 03 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، في حين بديل المستوى 04 تكرر 04 مرات وهو يمثل (13.3%)، بينما البديل للمستوى 05 تكرر 08 مرات بنسبة تمثيل (26.7%)، أما عدد تكرار المستوى 06 فقد بلغ 9 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (30%)، و يتضح من الجدول أن عدد تكرارات المستوى 07 وصل إلى 06 تكرارات بنسبة (20%).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة صفاء رفعت و أحمد عبد الله ، منال الحاج ابراهيم، التي هدفت إلى تحديد سمات الأستاذ الجامعي المتسم بالوسطية، حيث توصلت إلى أهمية السمات الاجتماعية الثقافية للأستاذ الجامعي ودرجة أهميتها، فقد حضرت سمة يتوافق اجتماعيا مع مجتمعه داخل وخارج الجامعة بنسبة (87%)، و لا يصدر أحكاما عامة حول الأجناس، الأمم، الثقافات.... الخ بنسبة تقدر بـ (91.7%)، و يقاوم مظاهر العنف والتطرف في المجتمع بنسبة (91.7%)، يتسم بسعة الصدر في التعامل مع الآخرين بنسبة تقدر بـ (94.4%)، و يحترم عادات وثقافات المجتمعات المختلفة بنسبة تقدر بـ (93.5%)، أما يفرض مظاهر الانحلال والتفكك الأخلاقي في المجتمع فكانت نسبتها (94.4%)، ويشجع طلابه على الاهتمامات الثقافية والأدبية بنسبة تقدر بـ (76.9%)، لا ينحاز إلي مجموعات معينة من الطلاب حسب انتمائه الفكري أو العرقي أو الثقافي بنسبة تقدر بـ (89.8%)، يعايش مشكلات المجتمع ويساهم في إيجاد حلول عملية لها بنسبة تقدر بـ (81.5%)، يتجنب إثارة النزعات والعصبية بين أفراد المجتمع بنسبة (84.3%)، يحب للآخرين ما يحب لنفسه (88%)، يعمل على نشر ثقافة الوسط

والاعتدال بين الطلاب و أفراد المجتمع بنسبة (90.7%)، يؤكد أهمية التعدد والاختلاف - لا الخلاف - بين الجماعات الأفراد بنسبة تقدر بـ (84.3%)، ويشجع طلابه وأفراد المجتمع من حوله على التمسك بحقوقهم و مراعاة حقوق الآخرين بنسبة (93.5) % .

وتظهر أهمية كفاءة مقاومة الأحكام المسبقة عند الأستاذ من خلال الابتعاد وتجنب هذه الصفة لأنها تجحف من حق الطالب، وتقوم على خلق توتر في العلاقة بين الأستاذ و الطالب، و للتخلص من هذه الصفة يجب أن يعطي الآخر فرصة و مجالاً أوسع، وأن يتمهل قليلاً قبل التسرع في الحكم عليه، بأنه وإن أحسس في داخلك بشيء من هذه الأحكام تجاهه، أن لا يتعامل معه مباشرة وفقها، بل يتمهل ويسمح له بفرصة ليبرر فيها فعله أو التصرف الذي قام به.

أما بخصوص المرتبة الرابعة عشر فقد كانت مناصفة بين كفاءة تأكيد الذات و كفاءة التحكم في الذات و كفاءة الإنفتاح على التجارب من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبة (74.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.2) و انحرافات معيارية قيمته (1.68)، (1.54) ، (1.86) على التوالي، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أثرها البليغة في استجابات الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءات التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرار نجد أن البدائل توزعت على النحو التالي:

بخصوص كفاءة الانفتاح على التجارب كانت تكراراتها موزعة كالآتي:

بديل المستوى 01 و 02 قد تكرر مرتين 02 وهو ما يمثل نسبة (6.7%)، و بديل المستوى 03 تكرر مرة 01 واحدة وهي تمثل نسبة (3.3%)، في حين بديلي المستويين 04 و 05 تكرر 04 مرات وهو يمثل (13.3%)، أما عدد تكرار المستوى 06 فقد بلغ 08 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (26.7%)، بينما وصل عدد تكرارات المستوى 07 إلى 09 تكرارات بنسبة (30%).

وقد أوضحت العديد من الدراسات أهمية هذه الكفاءة، ومن بين هذه الدراسات، دراسة نافذ يعقوب، (2005)، التي هدفت إلى التعرف على الكفاءات المهنية والسمات الشخصية المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب كلية المعلمين في بيشة بالمملكة العربية السعودية، و كان من

أهم الكفاءات المهنية التي توصل إليها الباحث، سعة الاطلاع، في مجالات متعددة، التمكن من المادة وأساليب تدريسها، ربط المادة العلمية بواقع الحياة.

كما تضيف دراسة صفاء رفعت و أحمد عبد الله، منال الحاج ابراهيم، التي هدفت إلى تحديد سمات الأستاذ الجامعي المتمم بالوسطية، إلى أن كل السمات الأكاديمية والمهنية التي حددتها الدراسة قد حصلت على درجة أهمية أعلى حيث تجاوزت نسبة (60%)، وبمناقشة هذه النتائج يتضح أن للسمات الأكاديمية والمهنية للأستاذ الجامعي دورا كبيرا في تعزيز الوسطية والاعتدال لدى طلاب الجامعة،

كما تضيف دراسة حمدي ياسين،(1986)، أن التمكن من المادة العلمية والخبرة المتخصصة والدراية بطرائق والتدريس وأساليبه من أهم الخصائص التي ينبغي توفرها في المدرس الجامعي المعاصر، و إن السمات المتعلقة بالمعرفة العلمية المتعمقة والمتطورة، قد حصلت على نسب عالية من الأهمية فاقت نسبة (90%). فالأستاذ المؤهل أكاديميا، الذي يتابع المستجدات في مجال تخصصه له دور كبير في التأثير على طلابه، حيث يسعى دائما إلى تطوير نفسه، وبالتالي تطوير قدرات طلابه.

وتمكن أهمية هذه الكفاءة من جهتين من جهة أن يتبادل الأستاذ الجامعي الخبرات والأفكار مع طلابه ويقدم لهم معرفة علمية متعمقة، إضافة إلى مهاراته في مجال البحث العلمي، فلأستاذ الجامعي دور كبير في تزويد الطلاب بالمعارف والخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها، بما يساعد على تفاعلهم مع البيئة الاجتماعية، والارتقاء بها فكريا وعملا. ومن الأدوار المهمة لأساتذة الجامعات دورهم في مجال البحث العلمي كل وفق تخصصه؛ حيث يؤدي هذا الدور إلى تنمية المعرفة العامة في المجتمع وتطويرها وحل العديد من القضايا والتناقضات الموجودة في المجتمع، وتطويرها.

و من الجهة الأخرى أن يكون تفكيره متفتح على الأفكار أو الوضعيات و المواقف الجديدة مما يجعل تفكيره يتميز بسعة الأفق وتقبل الاختلافات التي من الممكن أن تصادفه من طلابه أو زملائه، وأن يكون كذلك أكثر تحررا وشمولا، وبابتعاده على النمطية في معالجة المعلومات، زيادة على ذلك الفضول الفكري والإبداع، والقدرة على التفاعل مع الأفكار والأنماط، وكذا انفتاحه على تجارب التعليم الدولية عبر الزيارات والجولات، لأن ذلك يتيح له الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه، خاصة فيما يتعلق بالمناهج وطرق التدريس الحديثة، فضلا عن أن العديد من المؤسسات التعليمية العالمية تطبق أحدث الاستراتيجيات في مجال التعليم، وتوظف التكنولوجيا المتطورة للارتقاء بمخرجاته

المختلفة. هذا ما يساعد على توفير نظام تعليمي رفيع المستوى، يربط الطالب بمجتمع المعرفة، ويمكنه من لغة العصر وأدوات التكنولوجيا الحديثة.

أما في كفاءة تأكيد الذات كانت تكراراتها موزعة كالآتي:

بديل المستويين 01 و 04 قد تكرر مرتين 02 وهي تمثل نسبة (6.7%)، و نجد أن البديل للمستوى 02 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، و بديل المستوى 03 تكرر 03 مرات وهي تمثل (10%)، أما عدد تكرار المستوى 05 فقد بلغ 09 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(30%)، في حين أن عدد تكرارات بديل المستوى 06 وصل إلى 06 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (20%)، وعدد تكرار المستوى 07 وصل إلى 08 تكرارات بنسبة (26.7%).

وعليه فقد أبرز سليمان عبيدات،(1991) ، في دراسة الصفات التي يرى الطلبة وجوب توفرها في الأستاذ الجيد هي كما يلي مرتبة حسب أهميتها: احترام الطلبة، القدرة على توصيل المعلومات، التمكن من المادة العلمية، الإخلاص في التدريس، عدم التحيز، إثارة الدافعية، التواضع، الاتزان الانفعالي، إعطاء الطالب الحرية في التعبير، المرح والبشاشة، ضبط الصف، السعة الأكاديمية الجيدة بين طلبة الجامعة (ص ص : 134-156)

أما في دراسة لعبد الله السهلاوي، (1992)، بغرض الكشف عن صفات وخصائص الأستاذ الجامعي الجيد من وجهة نظر هيئة التدريس والطلاب بكلية التربية جامعة الملك فيصل، توصلت الدراسة إلى اتفاق أعضاء هيئة التدريس والطلاب على أن صفات العناية بالدرس واعداده، الحماس لتدريس المادة والالتزام بمواعيد المحاضرات، الإحاطة بالمادة والحرص على متابعة ما يجد فيها من أبحاث، وتنمية روح الابتكار لدى الطلاب هي من أهم خمس صفات تميز الأستاذ الجامعي الجيد.

أما الغامدي فقد توصل، (2003)، إلى تحديد أبرز الخصائص الشخصية المفضلة في عضو هيئة التدريس وهي: المحافظة على سرية المعلومات الشخصية للطلبة، والتمسك بالقيم الأخلاقية، والإخلاص في العمل، والقدوة الحسنة. (ص ص : 45-115)

ومن جهته وضع محمد الكحلوت، (2006)، مجموعة من المقومات الاجتماعية للاستاذ الجامعي المتمثلة في التواضع و الابتعاد عن الغرور، التعاون مع الآخرين، الجدية و الاخلاص في العمل، احترام مشاعر الطلاب، الدقة و النظام، التمسك بالعقيدة، تشجيع الطلاب، مهذب في الفاظه وتعامله

وتفاعله، العمل على رفع الروح المعنوية للطلاب، يتصف بالحكمة و الصبر، يشيع جو من الألفة، و المحبة بين الطلبة، مشاركة في حل مشكلات الطلاب .(ص: 162).

وهو ما يفسر أهمية **كفاءة تأكيد الذات** التي تسمح بالتعبير عن المشاعر و المواقف و الآراء و المعتقدات و الأفكار بكل أريحية، هذا ما يتناسب مع طبيعة التدريس بالمرحلة الجامعية القائم على الحوار و المناقشة و الانفتاح الذهني، ومن خلالها يتيح الأستاذ الجامعي الفرص للطلبة حتى يعبروا عن مشاعرهم و مواقفهم، و أن يتقبل نقد الطلاب لأسلوبه في التدريس، وتعزيز مشاعر الحب المتبادل بينه و بين طلابه وهذا ما يتطلب درجة عالية من السلوك التوكيدي و المباردة، وأن يلتزم بموعد محاضراته و لا يغيرها إلا بالتفاهم مع الطلاب، كون التزام الأستاذ بالمواعيد يجعل منه قدوة حسنة لطلابه تستحق الاحترام، يرشد طلابه إلى بث شكواهم إلى الجهات المسؤولة بالجامعة هذا ما يشجع على مساندة الطالب لتحقيق مطالبه، وهذا يعكس مدى تعاون وتعاطف الأستاذ الجامعي مع طلابه.

بينما في **كفاءة التحكم في الذات** لم يسجل البديل للمستوى 01 أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، أما تكرار بديل المستوى 02 و 03 مرتين 02 وهي تمثل (6.7%)، في حين تكرر بديل المستوى 04 و 05 و 06 وصلت إلى 06 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (20%)، وعدد تكرار المستوى 07 وصل إلى 08 تكرارات بنسبة (26.7%).

ولقد أوضحت دراسات عديدة أهمية كفاءة التحكم في الذات من أجل تحقيق الأستاذ الفعالية التعليمية المرغوبة و المنتظرة منه، ومن ذلك دراسة أحمد زكي صالح (1959) التي رتب فيها 40 صفة مقسمة إلى صفات شخصية و أخرى مهنية و كانت من بين النتائج أن صفتي سعة الصدر و البشاشة تحصلتا على المرتبة الثانية من بين عشرين صفة شخصية.

و أظهرت كذلك دراسة ويتي، (Witty)، (1967)، التي صنفت فيها السمات الانفعالية للأستاذ التي تؤثر في تحصيل التلاميذ و تجعله فعالا في مهمته وذلك حسب إدراك التلاميذ، أن صفة الصبر و التحمل تحصلت على المرتبة الثالثة بعد التعاون و الاتجاهات الديمقراطية و التعاطف و الفروق الفردية (نشواتي عبد المجيد، 1998، ص: 238)

كما أضاف سهيل دياب، (2006)، في دراسته التي هدفت إلى التعرف على أدوار وسمات الأستاذ الجامعي وسماته المتوقعة في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين. و اقتصرت هذه الدراسة على استطلاع رأي عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وخلصت النتائج أن معظم أفراد العينة

أكدوا أهمية الاتزان في الانفعالات والعدالة والموضوعية في المعاملة والتقويم، بحيث بلغت درجة أهمية هاتين الخاصيتين نسبة (74%)، ولم يبد أفراد العينة أهمية لأناقة المظهر والهندام التي جاءت في ذيل القائمة حيث بلغت درجة أهميتها بنسبة (69%) .

وتتفق هذه النتائج أيضا مع ما توصلت إليه دراسة بركات نوال،(2012)، حول مهارات الاتصال ودورها في العلاقة بين الأستاذ و الطالب بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بجامعة بسكرة على عينة مكونة من (92) أستاذ إلى أن (45.61 %) من الأساتذة يستطيعون التحكم في انفعالاتهم خاصة عندما يلاحظون سلوكا لا يعجبهم من الطلبة، وقد يكون ذلك السلوك لفظيا أو غير لفظي، في حين (43.86%) منهم غالبا ما يبررون و يفهمون بعض التصرفات التي يقوم بها الطلبة رغم أنها لا تروقهم و لا تعجبهم، وهذا التبرير إنما يدل على سعة الأفق و الفهم لطبيعة الطلبة وما يقومون به من تصرفات و سلوكات مختلفة.

أما (40.35%) من الأساتذة يستخدمون الدعابة بغرض شد انتباه الطلبة لكسر الملل و الشroud، وهي مهارة عالية كإحدى الطرق أو مهارة لشد انتباه الطلبة، لأن حالات الغضب و الانفعالات غير المدروسة لدى الأستاذ يترتب عليها توتر في جو الاتصال و يترك آثارا سلبية لدى الطلبة في حين(31.58%) يستخدمون الدعابة من أجل تلافي تلك الآثار السلبية.

و تتجسد أهمية هذه الكفاءة في قدرة الأستاذ على السيطرة على مشاعره، و الابتعاد عن الاندفاع و كبت التصرفات السلبية عندما يثار أو يواجه بالمعارضة أو العداء من الآخرين، أو عندما يعمل في ظروف متأزمة، و التخطيط لمستقبله بشكل جيد، و لذلك عليه الابتعاد كليا على الانفعالات، و عن كل ما يتسبب في اهدار جهده و وقته، بالإضافة إلى أن يكون الأستاذ قادرا على مقاومة كافة الإغراءات التي تهدر وقته، و تشغله عن مهامه، و الواجبات الأساسية المطلوبة منه. وأن يبادر بتغيير السلوكات، و العادات الغير مستحبة حتى لا تضر بمصلحته.

إذا الأستاذ الناجح هو الذي يعرف كيف يواجه المواقف الحرجة بروية و صبر و عقلانية و يستقبلها بصدر رحب، لأنه يتعامل مع أفراد تتنوع أهوائهم و رغباتهم و اهتماماتهم وطبائعهم، و أما مظاهر القلق و القنوط في معاملة الطلبة في دليل على الفشل و الإخفاق.

ومن خلال نفس الجدول يتضح أن كفاءة **الإمتثال الإجتماعي** حازت على المرتبة السابعة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبة (73.29%)، و متوسط حسابي

بلغت قيمته (5.13) بانحراف معياري قدره (1.59)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أثرها في استجابات الأساتذة الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا، نجد أن بديل المستوى 01 و02 قد تكرر مرة 01 واحدة وهو يمثل (3.3%)، في حين أن بديل المستوى 03 تكرر مرتين 02 وهو ما يمثل نسبة (6.7%)، بينما البديل للمستوى 04 و 05 تكرر 06 مرات بنسبة تمثيل تقدر ب(20%)، أما عدد تكرار المستويين 06 و 07 فقد بلغ 07 مرات بنسبة تمثيل تقدر ب(23.3%) لكل مستوى على حدا.

وتوصلت العديد دراسات إلى أهمية هذه الكفاءة ومن بين هذه الدراسات، دراسة كل من دافيد وكاتل، دودج، (Dodge & al)، (1943)، جوف، (Gough)، (1952)، ريانز، (Ryans)، (1960) وآخرون إلى أن الأستاذ يجب أن يتصف بخصائص ذات صلة بالمجال الاجتماعي كالتعاون والعمل مع الفريق، إقامة علاقات الاحترام التبادل بينه وبين المتعلمين، تحمل المسؤولية، إحترام قرارات الجماعة... وخصائص شخصية تتصل بالمجال الوجداني والعاطفي كالإتزان الانفعالي، العطف، الحب، الدفء، المرح، الرضا، المشاركة الوجدانية... أما الخصائص الشخصية المتصلة بالمجال المعرفي كالذكاء، يقظة الذهن، التمكن من فهم المادة العلمية...

على اثر هذه الكفاءة يعمل الأستاذ على التأثير في سلوك أفرادهم و دوافعهم وهذا من خلال توجيه سلوكياتهم ايجابا أو سلبا، وفق مبدأ التعاهد الاجتماعي المتبادل، فهو يعطي نوعا من الدعم الاجتماعي لمن يساير المعايير المسطرة في هذا الوسط، حيث من يعطي مسايرة يعطيه الوسط تأييدا وإشباعا أكبر ممن هو أقل مسايرة وأكثر مغايرة، لذا يجب على الأستاذ أن تتماشى أفكاره وثقافة المؤسسة الجامعية، ومن الممكن أن تكون الجامعة وسطا مناسباً لنمو المسؤولية الاجتماعية عند أعضائها عندما توجه الضغوط والأساليب المؤدية إلى المسايرة نحو التأثير في عناصر المسؤولية الاجتماعية الثلاثة : المعرفية، والانفعالية، والعملية، أي الفهم والاهتمام والمشاركة.

إن هذه الكفاءة تنمي مهارة الاختيار الحر و كذا الحس الأخلاقي بما يتعرض له من مقاومة أو قهر أو عقاب عندما يغير، أو مكافأة أو ثواب أو تشجيع عندما يساير، ومن ثم يمكن القول إن الامتثال في

الجماعة التربوية تسهم بدرجة كبيرة في النمو الأخلاقي للمتعلم من جهة التدريب على الاختيار وتنمية الحس الأخلاقي .

ويتضح كذلك من الجدول أعلاه أن كفاءة الاستقلالية قد حازت على المركز الثامن عشر كأعلى نسبة اتفاق عام بلغت (71.86%)، من اجماع استجابات الخبراء وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (5.03) و الانحراف المعياري قدره (1.73)، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين لها أهمية وقد حازت على موافقة الأساتذة الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج كفاءة الاستقلالية التي تضم مجموع تكرارات بلغت 30 تكرارا نجد أن البديل للمستوى 01 و 02 قد تكررا مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%) ، بينما بديل المستوى 03 تكرر 04 مرات وهو يمثل (13.3%)، أما عدد تكرار المستويين 04 و 06 فقد بلغا 07 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ (23.3%)، في حين بديل المستوى 05 تكرر مرتين 02 بنسبة تمثيل (6.7%)، وعدد تكرار المستوى 07 وصل إلى 08 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (26.7%) .

ومن بين الدراسات التي اهتمت بالاستقلالية عند الأستاذ أوقدين وآخرون، (1994)، في دراستهم التي استهدفت التعرف على خصائص عضو هيئة التدريس الجيد من وجهة نظر الطالب في كلية التربية بجامعة تنسي الأمريكية إلى أن خصائص عضو هيئة التدريس الجيد تتمثل في تفهم أوضاع الطلاب، والحماس في التدريس، والإبداع في عملية التعليم، والاحتفاظ بعلاقات جيدة مع الطلبة، والقدرة على تحمل المسؤولية.

وتظيف دراسة "سارة ليتفود (1986)" و التي هدفت إلى تحديد مفهوم التمكين في المدارس، واستنادا إلى الدراسة الميدانية التي اجرتها ليتفود عام(1986) عن الفعالية المدرسية أو ما أطلقت عليه الجودة في المدارس Goodness in Schools قامت بربط ما توصلت إليه عن جودة المدارس مع أفكار التمكين في المدارس Themes Of Empowerment و توصلت إلى أن التمكين في المدارس يجب أن يكون على جميع المستويات (الطلاب، المعلمين، الإداريين) حيث أن تمكين أي فئة يسهم في تدعيمه لدى الفئات الأخرى، فعندما يشعر المعلمون أنهم أقوياء و مسئولين ومؤثرين و صناع قرار فإن ذلك سيجعلهم

يشجعون ويدعمون تلك الخصائص لدى طلابهم، كما أن تمكين العضو الضعيف سوف يدعم ويعزز - ولكن لا يلغى - تمكين العضو القوي .

وخلصت ليتفود إلى أن المدارس الفعالة (الجيدة) هي تلك التي تسعى إلى تمكين أعضائها.

كما تؤكد دراسة كل من رينهت وشورت، (1994)، رايز وشنيدر، (1994) إلى وجود علاقة موجبة بين تمكين المعلمين و الرضا الوظيفي، أي كلما زاد التمكين زاد احساس المعلمين بالرضا الوظيفي، وكذلك أضاف بيفرلي ولودمان (1996)، باختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي وتمكين المعلم باستخدام المقياس الذي قدمه شورت ورينهت(1992) على عينة ضخمة تكونت من (10533) من المعلمين العاملين في (307) مدرسة من المدارس المعاد هيكلتها في ولاية اوهايو وتوصلا الى وجود علاقة خطية موجبة بين تمكين المعلم و الرضا الوظيفي.

كما تناول سويتلاند وهوي، (2000)، في دراسته على العلاقة بين المناخ المدرسي وتمكين المعلم ومن ثم العلاقة بين تمكين المعلم - الذي تم قياسه من خلال استبانة أعدها الباحثين لهذا الغرض - والفعالية المدرسية على عينة تتكون من (2741) معلم من (86) مدرسة متوسطة بولاية نيو جيرسي بالولايات المتحدة، وأسفرت النتائج عن تأكيد العلاقة المفترضة بين تمكين المعلم وفعالية المدرسة، وفي النهاية اقترحت الدراسة نموذجا نظريا لتفسير العلاقات بين الخصائص التنظيمية (متضمنة المناخ المدرسي وتمكين المعلم) والتحصيل الدراسي للطلاب.

كما اجريت العديد من الدراسات التي هدفت إلى اختبار علاقة تمكين المعلم بمجموعة من النواتج التنظيمية و المتغيرات الأخرى مثل دراسة بوجلر وسومك، (2004)، التي هدفت إلى اختبار العلاقة بين تمكين المعلم وكل من الالتزام التنظيمي و الالتزام المهني، وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، وتحديد المقاييس الفرعية لتمكين المعلم أفضل في التنبؤ بالنواتج الثلاثة السابقة، حيث تكونت عينة الدراسة من (983) معلما من المدارس الثانوية و الوسطى في اسرائيل، وطبقت الدراسة المقياس الذي أعده شورت ورينهت، (1992)، لقياس تمكين المعلم، وتوصلت إلى مجموعة نتائج من أبرزها أن مدركات المعلمين لمستوى التمكين الذي يحصلون عليه يرتبط بصورة موجبة دالة احصائيا بمدى أدائهم لسلوك المواطنة التنظيمية، وبالترامهم نحو المنظمة والمهنة، وأنه من بين المقاييس الفرعية لتمكين المعلم يمثل صنع القرارات، وفعالية الذات، والمكانة منبئات دالة على سلوك المواطنة التنظيمية في

المدرسة، وأن النمو المهني والمكانة، وفعالية الذات تمثل منبئات دالة على الالتزام التنظيمي و المهني لدى المعلمين.

وتضيف أيضا دراسة ميلندا و آخرون،(2005)، التي هدفت إلى دراسة علاقة تمكين المعلم بالثقة على المستوى البيئشخصي في مدير المدرسة، وتوصلت إلى أن المعلمين الذين يدركون أنهم متمكنين من عملهم يكون لديهم مستويات عليا من الثقة البيئشخصية في مديري مدارسهم.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمدى أهمية كفاءة الاستقلالية وبما يمكن أن تحققه ، فكلما كان الأستاذ مستقلا في القيام بعمله كلما كان مسؤولا عن جودته، حيث ينبغي على الجامعة أن تمنح فرصا للأستاذ ليتمرن على التدبير الذاتي لأموهه سواء على مستوى إدراكه لذاته ولمحيطه المادي والاجتماعي والسيكولوجي أو على مستوى الأسلوب الذي يختاره لنفسه في التواصل والتفاوض والتكيف مع هذا المحيط، يفقد الحس بالاستقلالية إلى ثقة أكثر بالذات والرفع من فعالية قدرات الأستاذ واستعداد أكثر لمواجهة المواقف الإجتماعية، والقابلية لفهم العالم الذي يعيش فيه دون تبنى بالضرورة المواقف والقيم السائدة ودون التقييد المفرط بالمعايير التي يفرضها المحيط و الحرية في اتخاذ القرارات، وبالتالي لا يكون دائما في حاجة زائدة إلى إقرار واستحسان ورضا الآخرين، إذ يستعمل موارده الذاتية وتلك المتوفرة في المحيط بشكل جيد في بناء معارفه وقيمه ومواقفه، كما أنه مؤهل أكثر للانخراط بحيوية في تحسين وتطوير الوضعيات التي يوجد عليها، ونتيجة ذلك أنه سيحقق نجاحا أكثر على المستوى المهني وبيدي تكيفا جيدا على المستوى الشخصي، إذ أن الجامعة التي تسعى إلى التطور والبقاء ينبغي أن تعتمد على مساهمة أساتذتها، غير أنه في واقع الممارسة البيداغوجية في جامعاتنا يبدو أنها ما زالت بعيدة عن الاهتمام بهذا الجانب، رغم أن الحديث عن الاستقلالية في أدبياتنا التربوية قد ابتدأ منذ مدة، إذ أن هذه الممارسات ما زالت تنتهج، في غالب الأحيان، أساليب عتيقة تقوم على الامتثال والخضوع ورفض التعابير والأنشطة الذاتية، حيث تتمركز العملية التعليمية بكاملها على نقل معرفة جاهزة بأسلوب تغلب عليه الخطابة والتلقين، حيث يرسخ التبعية لهيمنة البرنامج الذي يتقيد بها الجميع.

إن الاستقلالية في هذا الإطار لا تسعى فقط إلى تسهيل سير نظام الإنتاج، ولكن تسعى أيضا إلى تعديل منطقته في اتجاه بناء نظام اجتماعي متوازن وحيوي.

كما يتبين من الجدول رقم (21) أن **كفاءة التحقيق اللفظي** حازت على المرتبة التاسعة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5)،

بانحراف معياري قدره (1.70) وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أثرها في استجابات الأساتذة الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ عددها 30 تكرارا نجد أن بديلي المستوى 01 و 03 قد تكررا مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%)، أما بديل المستوى 02 تكرر 03 مرات وهو يمثل (10%)، في حين أن البديل للمستوى 04 تكرر 04 مرات بنسبة تمثيل بلغت (13.3%)، أما عدد تكرارات المستوى 05 فقد بلغ 09 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(30%)، بينما عدد تكرارات المستوى 06 وصل إلى 05 تكرارات بنسبة (16.7%)، ووصل عدد تكرار المستوى 07 إلى 07 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (23.3%).

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بكفاءة التحقيق اللفظي، ومن هذه الدراسات دراسة جورج براون،(1993)، التي توصلت إلى أن المدرسين المبتدئين يكثر من طرح الأسئلة، ويفشلون في الحصول على إجابات صحيحة من الطلبة، و أرجع الباحث السبب في ذلك إلى عدم استطاعتهم السيطرة على صياغة السؤال، وذلك ناتج إلى ضعف في إعدادهم وتدريبهم على الاستجواب.

أما بن لامة سهام،(2007)، في دراستها حول دور أسلوب الحوار في تفعيل العلاقة بين المعلم و المتعلم في المدرسة الجزائرية، التي توصلت إلى أن أسلوب الحوار يزيد من التواصل بين المعلم و المتعلم وتفعيل العلاقات الانسانية بينهما، و بواسطته يستطيع المعلم أن يحتوي غضب التلميذ ويقص من تمرده. (بركات نوال، 2012، ص:30)

وتظهر أهمية هذه الكفاءة و التي من خلالها يستطيع الأستاذ جمع المعلومات العامة و الملائمة و التي تخص مشكل ما، و هذا عن طريق المحادثة أو الحوار، ومن ثم تحليل تلك المعلومات تحليلا منطقيًا و موضوعية من أجل البحث أو فهم وضعية أو موقف معين. و إن التقصير في هذه الكفاءة يؤدي إلى ضعف في العملية الاتصالية و بالتالي ضعف العملية التعليمية.

يتضح أيضا من الجدول رقم (21) أن كفاءة التفاوض حازت على المرتبة عشرين كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (70%)، و متوسطها الحسابي و انحراف معياري بلغت قيمتهما (4.9)، (1.56) على التوالي، وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن الموافقة، وهذا

ما يدل على أن الكفاءة المقترحة من أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لدى المدرسين الجامعيين كان لها أثرها البليغة في استجابات الخبراء.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة التي تضم مجموع تكرارات بلغ 30 تكرارا نجد أن بديل **المستويين 01 و 02** قد تكررا مرة 01 واحدة وهو ما يمثل نسبة (3.3%) ، في حين بديل **المستويين 03 و 04** تكررا 04 مرات وهو يمثل (13.3%)، بينما البديل **للمستوى 05** فقد بلغ 09 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(30%)، أما عدد تكرارات **المستوى 06** كان 06 تكرارات بنسبة (20%)، ووصل عدد تكرار **المستوى 07** إلى 05 تكرارات بنسبة تمثيل بلغت (16.7%).

من بين الدراسات التي أكدت على هذه الكفاءة، دراسة إبراهيم الشامي، (1994) التي هدفت إلى معرفة مدى التفاوت بين آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بواقع مكانة المعلم وأدائه وصفاته بجامعة الملك فيصل بالإحساء بالمملكة العربية السعودية، و أظهرت نتائج الدراسة عدم توافر عدد من الكفاءات لدى الأساتذة، وهذا بدوره يؤثر على مكانة الأستاذ، واتفق أفراد العينة على أن الكثير من الكفاءات مثل الالتزام والعدل في المعاملة والتعامل مع الطلبة، واحترام آرائهم لم تكن متوافرة بالنسبة المقبولة في البحث وهي (75%)، وأوصى الباحث بأهمية الكشف عن أسباب الضعف والقصور التي تؤثر على مكانة المعلم حتى يتسنى لهم تلافيها.

مما سبق ذكره يمكن توضيح أهمية هذه الكفاءة التي تعتبر عملية الحوار التي تحدث بين الأستاذ و الذين تربطهم معه مصلحة أو نزاع مشترك، بهدف الوصول إلى اتفاق يساهم في تحقيق أهداف الطرفين العامة أو الشخصية، تمكن هذه الكفاءة الأستاذ من أن يكون لديه حس التفكير الإبداعي والحماس والثقة والقدرة على حل المشكلات وعملية إرضاء الحاجات عن طريق التوصل إلى حلول مع الآخرين، وهذا من أجل تنمية العلاقات بين الأساتذة والإدارة و عمداء الكليات ولكي تنجح عملية التفاوض وتحقق غاياتها يجب أن تتوفر على: مهارة الاستماع، الموضوعية، مهارات التواصل، التعبير عن الذات. وهذا من أجل جعل كل أطراف التفاوض قادرين على خلق البدائل للوصول إلى الاتفاق الذي يحقق الصالح العام وهو ما يجعل الطالب قادرا على اختيار وتقييم العرض الأفضل و الأقرب إلى المنطق حيث أن هناك من يطلق على وصف علاقات العمل داخل الجامعة.

إن كفاءة التفاوض تنمي الاستقلالية والثقة في النفس لدى الطلبة، حيث أن الأستاذ يقوم فيها بدور المرشد و الموجه و الميسر و المنظم. وأن التفاوض يساعد الطلبة على اتقان المهارات التي يقوم

بدراستها، اضافة إلى ضرورة العناية بالأنشطة و التدريبات و الممارسات التطبيقية لتعميق خبرات الطلبة وتنمية قدراتهم على الإبداع.

يجب على الأستاذ أن لا يستهين بشخصية أو أفكار الطرف الآخر و عدم التسرع في اتخاذ القرار.

وقد حازت كفاءة الإقناع على أقل نسبة اتفاق عام بلغت (34.71%) من اجماع استجابات الخبراء وبلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.43)، وقد تم استبعاد هذه الكفاءة لأن متوسطها الحسابي أقل من (4) ونسبة اتفاق عام تقدر بـ(34.71%) وهي أقل من القيمة التي على أساسها يتم قبولها، وعليه تم رفض هذه الكفاءة واستبعادها من الملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي.

وبنظرة تحليلية في نتائج هذه الكفاءة نجد بديل المستوى 01 لم يسجل أي تكرار بمعنى نسبة (00%)، في حين بديل المستوى 02 قد تكرر مرتين 02 وهو ما يمثل نسبة (6.7%)، و بديل المستوى 03 تكرر مرة 01 واحدة وهو يمثل (3.3%)، أما بديل المستوى 04 تكرر 05 مرات بنسبة تمثيل (16.7%)، بينما كان عدد تكرارات المستوى 05 و 06 فقد بلغ 06 مرات بنسبة تمثيل تقدر بـ(20%)، في حين وصل عدد تكرارات المستوى 07 إلى 10 تكرارات بنسبة (33.3%).

وبناء على ما سبق فقد كان هناك اتفاق عام من طرف الأساتذة الخبراء على أن هذه الكفاءة ليست مهمة في الملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي

وهذه النتائج تعكس ما توصلت إليه نتائج دراسة "خليفة وشحاتة،(1992) من أن الأستاذ الجامعي يجب أن يكون: أن يكون منظما في الشرح، لديه القدرة على الإقناع، متخصصا في المادة التي يدرسها، مرنا في تفكيره وأسلوب تعامله مع الآخرين، متقبلا لرأي الغير، متحدثا لبقا متواضعا، متحملا بالصبر، منضبطا و ملتزما، متسما بالنزاهة و الموضوعية (ص ص: 328-349)

ومن القراءة التحليلية لجميع الكفاءات فقد تبين أن ملمح الاستاذ الجامعي تكون من 20 كفاءة أكدت عينة الأساتذة الخبراء على ضرورتها وأهميتها بالنسبة للأستاذ الجامعي.

2. عرض، تحليل و تفسير نتائج درجات أفراد عينة البحث المتعلقة بالتساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على الآتي:

- ما تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعا لمتغير للجنس؟

ولإجابة على التساؤل الثاني تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين t-test. وقبل عرض نتائجه يفضل عرض وصف لفئتي المتغير، والنتائج التي سترد في الجدول الموالي تبين نسبة الاتفاق العام وكذلك الانحراف و المتوسط الحسابي لكل كفاءة من الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، والاتفاق العام الكلي الخاص بكل جنس، يليها جدول يبين نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين.

جدول رقم (22): يبين ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير الجنس

الترتيب	الكفاءة	الجنس							
		ذكر			أنثى				
		المرتبة	نسبة الاتفاق العام	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	الانحراف		
01	اللباقة	4	78,57	5.5	1.08	7	82,14	5.75	1.06
02	مرونة السلوك	13	72,86	5.1 بلا	1.19	9	80,71	5.65	1.53
03	الحس التنظيمي	20	67,14	4.7	1.41	5	83,57	5.85	0.98
04	الصدق	2	81,43	5.7	0.94	1	90,71	6.35	1.46
05	تأكيد الذات	18	70,00	4.9	1.28	17	76,43	5.35	1.87
06	التفاوض	6	77,14	5.4	1.71	19	74,00	5.18	1.46
07	الإقناع	13	72,86	5.1	1.72	10	80,00	5.6	1.42
08	الاجتماعية	10	74,29	5.2	1.03	13	77,86	5.45	1.79
09	الإمتثال الإجتماعي	6	77,14	5.4	1.08	20	71,43	5	1.8
10	الذكاء الموقفي	13	72,86	5.1	1.19	8	81,43	5.7	1.34
11	التحكم في الذات	21	64,29	4.5	1.26	11	79,29	5.55	1.57
12	الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية	2	81,43	5.7	1.05	3	85,00	5.95	1.43
13	الحس البيداغوجي	1	85,71	6	0.81	2	85,71	6	1.52
14	التحقيق اللفظي	10	74,29	5.2	1.13	21	70,00	4.9	1.94
15	تحقيق الذات	16	71,43	5	0.94	4	84,29	5.9	1.48
16	الإفتتاح على التجارب	10	74,29	5.2	1.68	18	74,29	5.2	1.98
17	الإستقلالية	5	77,86	5.45	1.77	13	77,86	5.45	1.73
18	المثابرة	6	77,14	5.4	0.96	5	83,57	5.85	1.59
19	مقاومة الأحكام المسبقة	18	70,00	4.9	1.19	13	77,86	5.45	1.6
20	التبرير الشفوي	6	77,14	5.4	1.07	13	77,86	5.45	1.87
21	العزيمة	16	71,43	5	0.94	11	79,29	5.55	1.50
	المجموع الكلي		73,14	5.12	0.81		79.57	5.57	1.09

يتضح من الجدول رقم (22) أن جل الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المكونة للملح الاجتماعي للأستاذ الجامعي حسب استبيان تحليل العمل لفليشمان، فاقت نسبة الاتفاق العام بين الخبراء في جميعها قيمة (57.14%) والتي تقابلها قيمة متوسط (4) التي على أساسها تقبل الكفاءة وتعتبر من بين الكفاءة المهمة أو المقبولة في الملح الاجتماعي، وهذا ما يدل على أن جميع الكفاءات الاجتماعية و العلائقية نالت موافقة لجنة الأساتذة الخبراء. و كانت قيمة المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للاستبيان عند الإناث (5.57) والتي تمثل نسبة (79.57%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ والمتمثلة في: الصدق، الحس البيداغوجي، الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية، تحقيق الذات، الحس التنظيمي و المثابرة، اللباقة، الذكاء الموقفي، مرونة السلوك، الإقناع، التحكم في الذات، العزيمة، الاجتماعية و الاستقلالية و مقاومة الأحكام المسبقة، التبرير الشفوي، تأكيد الذات، الانفتاح على التجارب، التفاوض، الإمتثال الاجتماعي، التحقيق اللفظي.

يتضح من الجدول رقم (22) أن **كفاءة الصدق** فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (90.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.35).
 أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء عند الإناث كانت **لكفاءة الحس البيداغوجي** حيث بلغت نسبتها (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).
 بينما ثالث أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية** حيث بلغت نسبتها (85%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.95).
 كما يتضح كذلك أن **كفاءة تحقيق الذات** فقد حازت على رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (84.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.9).
 وحازت كفاءتي **الحس التنظيمي و المثابرة** على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء عند الإناث حيث بلغت نسبتها (83.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.85).
 في حين سابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة اللباقة** حيث بلغت نسبتها (82.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.75).

بينما ثامن أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة الذكاء الموقفي** حيث

بلغت نسبتها (81.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.7).

أما فيما يخص تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء عند الإناث كانت **لكفاءة مرونة**

السلوك حيث بلغت نسبتها (80.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.65).

ويتضح أيضا أن **كفاءة الإقناع** حازت على عاشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء عند

الإناث حيث بلغت نسبتها (80%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.6).

بينما في المرتبة الحادية عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفائتي**

التحكم في الذات و العزيمة حيث بلغت نسبتها (79.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.55).

وحازت كل من **كفاءة الاجتماعية و الاستقلالية و مقاومة الأحكام المسبقة و التبرير الشفوي** على

المرتبة الثالثة عشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء عند الإناث حيث بلغت

نسبتها (77.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.45).

بينما المرتبة السابعة عشر من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة تأكيد الذات**

حيث بلغت نسبتها (76.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.35). تلتها المرتبة الثامنة عشر من

نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة الإنفتاح على التجارب** حيث بلغت نسبتها

(74.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.2).

فيما جاءت في المرتبة التاسعة عشر من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **كفاءة**

التفاوض حيث بلغت نسبتها (74%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.18)، كما حازت **كفاءة الامتثال**

الاجتماعي على المرتبة العشرين بنسبة الاتفاق العام قدره (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت

قيمته (5)، و أخيرا في المرتبة الواحد و العشرون جاءت **كفاءة التحقيق اللفظي** بالاتفاق العام نسبته

(70%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.9).

و فيما يخص الذكور فقد كان قيمة المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للاستبيان (5.12)، والتي تمثل

نسبة (73.14%) من الاتفاق العام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو

الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و

العلائقية اللازمة للأستاذ والمتمثلة في: الحس البيداغوجي، الصدق و الثقة بالنفس في المواقف

البيداغوجية، اللباقة، الاستقلالية، التفاوض و الإمتثال الاجتماعي و المثابرة و التبرير الشفوي،

الاجتماعية و التحقيق اللفظي و الانفتاح على التجارب، مرونة السلوك و الاقناع و الذكاء الموقفي، تحقيق الذات و العزيمة، تأكيد الذات و مقاومة الأحكام المسبقة، الحس التنظيمي، التحكم في الذات.

يتضح من الجدول رقم (22) أن **كفاءة الحس البيداغوجي** قد حازت على أعلى نسبة اتفاق عام بقيمة تقدر ب(85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء عند الذكور كانت **لكفائتي الصدق و الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية** فقد بلغت نسبتهما (81.43%)، بمتوسط حسابي بلغت قيمته (5.7).

بينما رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **كفاءة اللباقة** فقد بلغت نسبتهما (78.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.5).

كما يتضح كذلك أن **كفاءة الاستقلالية** فقد حازت على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (77.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.45)، وحازت **كفاءات التفاوض، الامتثال الاجتماعي، المثابرة و التبرير الشفوي** على سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء عند الذكور حيث بلغت نسبتهما (77.14%)، و متوسط حسابهما بلغت قيمته (5.4).

في حين عاشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء عند الذكور كانت **كفاءات الاجتماعية و التحقيق اللفظي والانفتاح على التجارب** فقد بلغت نسبتهما (74.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.2).

بينما المرتبة الثالثة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **كفاءات مرونة السلوك و الاقناع و الذكاء الموقفي** فقد بلغت نسبتهما (72.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.1).

أما فيما يخص المرتبة السادسة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **كفائتي تحقيق الذات و العزيمة** فقد بلغت نسبتهما (71.43%)، و متوسطهما حسابي بلغت قيمته (5).

ويتضح أيضا أن **كفائتي تأكيد الذات و مقاومة الأحكام المسبقة** حازتا على المرتبة الثامنة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتهما (70%)، و متوسطهما حسابي بلغت قيمته (4.9).

بينما المرتبة العشرون لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الحس التنظيمي فقد بلغت نسبتها (67.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.7). و حازت كفاءة كفاءة التحكم في الذات على المرتبة الحادية والعشرون كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء عند الذكور حيث بلغت نسبتها (64.29%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (4.5).

جدول رقم (23): نتائج اختبارات للفروق بين المتوسط تبعاً للجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
أنثى	20	5.57	1.09	1.15	0.19	غير دالة
ذكر	10	5.12	0.81			

يتبين من الجدول رقم (23) وجود تقارب في المتوسطات الحسابية للفئة الأولى و الثانية، كما يتبين أن قيمة الانحراف المعياري عن المتوسط للإناث كان أكبر من انحراف متوسطات الذكور.

كما نستنتج من نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين T-test، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الجنس حيث جاءت قيم (ت) 1.15 بقيمة احتمالية 0.19 أكبر من 0.05 غير دالة إحصائياً.

ومنه تصبح الإجابة على التساؤل في حدود عينة البحث كما يلي:

لا توجد فروق في استجابات عينة البحث في الكفاءات الاجتماعية و العلائقية و تعزى إلى الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كل فئات متغير الجنس من الأساتذة الخبراء لا يختلفون في آراءهم حول الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ الجامعي.

وهناك من الدراسات من اهتمت بموضوع الكفاءات المهنية لدى الأستاذ وهل ما إذا كانت هذه الكفاءات تختلف من جنس إلى آخر، ومن هذه الدراسات دراسة أبو عواد (2008) تحت عنوان خصائص المعلم المتميز من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية، كان هدفها الكشف عن خصائص المعلم المتميز أو المعلم الذي نريده في المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة ما إذا كانت هذه الخصائص تتباين تبعاً لمتغير جنس المعلم. وقد تكونت عينة الدراسة من (164) معلماً ومعلمة. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص المعلم المتميز تعزى لكل من الجنس.

كما أضافت دراسة فرحات بن ناصر و سليم عمرون، (2015)، و التي هدفت إلى التعرف على واقع العلاقات الإنسانية في الوسط المدرسي من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط العاملين ببعض متوسطات مدينة المسيلة بالجزائر. وتكونت عينة الدراسة من (97) أستاذًا و أستاذة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ثم طبقت عليهم أداة لجمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العلاقات الإنسانية في الوسط المدرسي متوسط، عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري الجنس.

وأُسفرت نتائج دراسة بلعالية محمد، (2017)، حول تحديد الكفاءات الاجتماعية لدى الاستاذ من وجهة نظر التلاميذ وعلاقتها بميولهم نحو المادة، إلى وجود فروق دالة إحصائية بين التلاميذ الذين يدرسون عند الأساتذة الذكور والتلاميذ الذين يدرسون عند الأساتذة الإناث. فيما يخص الكفاءات الاجتماعية التي جاءت فيها الفروق دالة بين الأساتذة الذكور و الأساتذة الإناث، فكشفت فيها الدراسة أن الأساتذة الذكور يميلون إلى استخدام كفاءات الاعتراف بالأداء أكثر من الأساتذة الإناث، لأن التعزيز المادي والمعنوي يلعب دورا مهما في تحريك و جلب اهتمام التلميذ نحو المادة هذا من جهة، وكذلك المنطقة التي أجري فيها البحث منطقة صحراوية(مدينة الوادي) مازال دور المرأة فيها محصور مع نفس جنسها مما تسبب ذلك في نقصها لمجموعة من الكفاءات التي تساعد على التكيف والتوافق مع التلاميذ .

نستخلص من هذا العرض أن الملمح الاجتماعي للأستاذات لا يختلف كثيرا عن ملمح الأساتذة، من حيث الترتيب، فترتيب الكفاءات الثلاث الأولى بقي نفسه في الملمحين، أما ترتيب الكفاءات الأخرى فقد اختلف، وهذا راجع لطبيعة الجنس كون أن المعايير التي تعتمدها الأنثى في خلق وربط وبناء علاقاتها الاجتماعية، يختلف عن المعايير التي يعتمدها الذكر فيها.كل له أسسه و قواعده.

فمثلا الذكور أكثر كفاءة اجتماعية من الإناث، لديهم الفرص الأكبر لإظهار قابليتهم و مهاراتهم الاجتماعية، في حين ينحصر دور الإناث في العديد من المهارات. فهن يتفوقن على الأساتذة الذكور في استخدام كفاءات الروابط الاجتماعية أكثر من الذكور، لأن الإناث أكثر حساسية و أكثر رافة على التلاميذ مما يساعدهم على انتشار المحبة و الاحترام بينهما، وهذا ما يولد النظرة الايجابية لدى التلميذ نحو الأستاذة و مادتها التي تدرسها. رفعة رافع الزعبي، (2013) و لديهم الكفاءة الشخصية والتجاوب

الانفعالي أكثر من الذكور، و يرجع ذلك الفرق إلى طبيعة الإناث الانفعالية وحساسيتهن والتجاوب العاطفي

3. عرض، تحليل و تفسير نتائج درجات أفراد عينة البحث المتعلقة بالتساؤل الثالث:

نص التساؤل الثالث على الآتي:

- هل تختلف الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل

العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير الرتبة العلمية ؟

وللإجابة على التساؤل الثالث تم استخدام تحليل التباين الأحادي وقبل عرض نتائجه يفضل عرض وصف لصفات المتغير، و النتائج التي سترد في الجدول الموالي تبين نسبة الاتفاق العام وكذلك الانحراف و المتوسط الحسابي لكل كفاءة من الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، والاتفاق العام الخاص بكل رتبة علمية.

جدول رقم (24): يبين ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير الرتبة العلمية

الترتبة	الكفاءة	الرتبة العلمية											
		أستاذ تعليم عالي				أستاذ محاضر - أ -				أستاذ محاضر - ب -			
		العربية	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	العربية	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	العربية	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف
01	اللباقة	5	92,86	6.5	0.7	10	80,86	5.66	0.93	5	79,43	5.56	1.15
02	مرونة السلوك	13	50	3.5	3.33	6	83,29	5.83	1.02	7	77,57	5.43	1.31
03	الحس التنظيمي	5	92,86	6.5	0.7	10	80,86	5.66	1.15	15	74	5.18	1.32
04	الصدق	1	100	7	0	1	89,29	6.25	1.76	1	84,71	5.93	0.99
05	تأكيد الذات	19	28,57	2	1.41	15	78,57	5.5	1.67	10	76,71	5.37	1.36
06	التفاوض	18	35,71	2.5	2.12	6	83,29	5.83	0.93	9	77,14	5.4	1.48
07	الإقناع	9	85,71	6	1.41	6	83,29	5.83	1.11	18	72,29	5.06	1.76
08	الإجتماعية	13	50	3.5	3.53	4	84,43	5.91	1.56	15	74	5.18	1.16
09	الإمتثال الإجتماعي	16	42,86	3	2.83	17	76,14	5.33	1.49	14	75	5.25	1.43
10	الذكاء الموقفي	5	92,86	6.5	0.7	15	78,57	5.50	1.31	10	76,71	5.37	1.36
11	التحكم في الذات	1	100	7	0	19	75	5.25	1.54	20	70,43	4.93	1.52
12	الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية	9	85,71	6	0	4	84,43	5.91	1.67	3	83	5.81	1.10

1	100	7	0	2	85,71	6	1.83	2	83,86	5.87	0.88	الحس البيداغوجي	13
21	21,43	1.5	0.7	17	76,14	5.33	1.77	15	74	5.18	1.22	التحقيق اللفظي	14
5	92,86	6.5	0.7	9	82,14	5.75	1.42	10	76,71	5.37	1.40	تحقيق الذات	15
13	50	3.5	3.53	10	80,86	5.66	1.77	18	72,29	5.06	1.73	الإنفتاح على التجارب	16
12	71,43	5	1.41	19	75	5.25	1.91	21	69,57	4.87	1.70	الإستقلالية	17
1	100	7	0	14	79,71	5.58	1.72	4	80,29	5.62	1.20	المثابرة	18
11	78,57	5.5	0	21	72,57	5.08	2.06	10	76,71	5.37	1.02	مقاومة الأحكام المسبقة	19
19	28,57	2	3.41	2	85,71	6	1.53	6	78,14	5.47	1.20	التبرير الشفوي	20
16	42,86	3	2.8	10	80,86	5.66	1.15	7	77,57	5.43	1.09	العزيمة	21
68.57		4.80	0.47	80.71		5.65	1.20	76		5.32	0.9	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول رقم (24) أن هناك بعض الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المكونة للملح الاجتماعي للأستاذ الجامعي حسب استبيان تحليل العمل لفليشمان، فاقت نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء قيمة (57.14%) و التي تقابلها قيمة متوسط(4)، التي على أساسها تقبل الكفاءة وتعتبر من بين الكفاءة المهمة أو المقبولة في الملح الاجتماعي، فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للاستبيان في رتبة **أستاذ محاضر ب** بلغ (5.32) والتي تمثل نسبة (76%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ والمتمثلة في: الصدق، الحس البيداغوجي، الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية، المثابرة، اللباقة، التبرير الشفوي، مرونة السلوك و العزيمة، التفاوض، تأكيد الذات و الذكاء الموقفي و تحقيق الذات ومقاومة الأحكام المسبقة، الامتثال الاجتماعي، الحس التنظيمي والاجتماعية والتحقيق اللفظي، الإقناع والإنفتاح على التجارب، التحكم في الذات، الإستقلالية .

يتضح من الجدول رقم (24) أن **كفاءة الصدق** فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (84.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.93) .

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **كفاءة الحس البيداغوجي** حيث بلغت نسبتها (83.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.87) .

بينما ثالث أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية حيث بلغت نسبتها (83%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.81).

كما يتضح كذلك أن كفاءة المثابرة فقد حازت على رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (80.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.62).

وحازت كفاءة اللباقة على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (79.43%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.56).

في حين سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة التبرير الشفوي حيث بلغت نسبتها (78.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.47).

بينما سابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءتي مرونة السلوك و العزيمة حيث بلغت نسبتها (77.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.43).

أما فيما يخص تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءة التفاوض حيث بلغت نسبتها (77.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.4).

كما أن كفاءات تأكيد الذات و الذكاء الموقفي و تحقيق الذات ومقاومة الأحكام المسبقة حازت على عاشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (76.71%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.37).

بينما في المرتبة الرابعة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الامتثال الإجتماعي حيث بلغت نسبتها (75%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.25).

وحازت كل من كفاءة الحس التنظيمي والاجتماعية والتحقق اللفظي على المرتبة الخامسة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (74%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.18).

بينما المرتبة الثامنة عشر من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الإقناع والإفتاح على التجارب، حيث بلغت نسبتها (72.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.06).

فيما جاءت في المرتبة العشرين من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كفاءة التحكم في الذات حيث بلغت نسبتها (70.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.93). و أخيرا حازت كفاءة الإستقلالية على المرتبة الواحد و العشرين بنسبة الاتفاق العام قدره (69.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.87).

أما في رتبة أستاذ محاضر - أ - فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي لمجموع الكلي الاستبيان (5.65) و هي تمثل نسبة (80.71%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ وتتمثل هذه الكفاءات في: الصدق، الحس البيداغوجي و التبرير الشفوي، الإجتماعية والثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية، مرونة السلوك والتفاوض والإقناع، تحقيق الذات، اللباقة و الحس التنظيمي و الإنفتاح على التجارب و العزيمة، المثابرة، تأكيد الذات و الذكاء الموقفي، الإمتثال الإجتماعي و التحقيق اللفظي، التحكم في الذات و الاستقلالية و أخيرا مقاومة الأحكام المسبقة.

يتضح من الجدول رقم (24) أن كفاءة الصدق فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (89.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.25).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءتي الحس البيداغوجي و التبرير الشفوي حيث بلغت نسبتها (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

بينما رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءتي الاجتماعية و الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية حيث بلغت نسبتها (84.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.91).

كما يتضح كذلك أن كفاءة مرونة السلوك و التفاوض و الإقناع فقد حازت على سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (83.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.83).

وحازت كفاءة تحقيق الذات على تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (82.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.75).

في حين عاشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة اللباقة و الحس التنظيمي و الإفتتاح على التجارب و العزيمة حيث بلغت نسبتها (80.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.66).

بينما المرتبة الرابعة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة المثابرة حيث بلغت نسبتها (79.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.58).

أما فيما يخص المرتبة الخامسة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءتي تأكيد الذات و الذكاء الموقفي حيث بلغت نسبتها (78.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.50).

ويتضح أيضا أن كفاءتي الإمتثال الإجتماعي و التحقيق اللفظي حازتا على المرتبة السابعة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (76.14%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.33).

بينما في المرتبة التاسعة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءتي التحكم في الذات و الاستقلالية حيث بلغت نسبتها (75%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.25). و أخيرا في المرتبة الواحدو العشرون جاءت كفاءة مقاومة الأحكام المسبقة بالاتفاق العام نسبته (72.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.08).

كما يتضح من الجدول رقم (24) أن هناك بعض الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المكونة للملح الاجتماعي للأستاذ الجامعي، كانت نسبة الاتفاق العام الخاص بها أقل من قيمة (57.14%) و التي تقابلها قيمة المتوسط الحسابي (4) التي على أساسها تقبل الكفاءة، وعليه تم استبعاد هذه الكفاءات من الملح الاجتماعي الخاص بمنصب أستاذ تعليم عالي و الإبقاء على الكفاءات التي كانت نسبة الاتفاق العام الخاص بها تفوق أو تساوي (57.14%) و تتمثل هذه الكفاءات في ما يلي: الصدق و التحكم في الذات و الحس البيداغوجي و المثابرة، اللباقة و الحس التنظيمي و الذكاء الموقفي و تحقيق الذات، الإقناع و الثقة بالنفس في المواقف البيداغوجية، مقاومة الأحكام المسبقة، الاستقلالية.

فقد حازت كفاءة الصدق و التحكم في الذات و الحس البيداغوجي و المثابرة على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (100%) أي اتفاق تام، و متوسط حسابي بلغت قيمته (7).

أما فيما يخص خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءات اللباقة و الحس التنظيمي و الذكاء الموقفي و تحقيق الذات حيث بلغت نسبتها (92.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.5) .

بينما تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءتي الإقناع و الثقة بالنفس في المواقف البيداغوجية حيث بلغت نسبتها (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

كما يتضح كذلك أن كفاءة مقاومة الأحكام المسبقة فقد حازت على المرتبة الحادية عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (78.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.5).

وحازت كفاءة الاستقلالية على المرتبة الخامسة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (71.43%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5).

بينما لم تبلغ بقية الكفاءات نسبة الحد الأدنى من الموافقة (57.14%) و التي تقابلها قيمة متوسط (4)، وهي بذلك كفاءات مستبعدة، وهي:

كفاءتي الاجتماعية الانفتاح على التجارب بنسبة الاتفاق العام قدره (50%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (3.5)، و كفاءتي الامتثال الاجتماعي و العزيمة بنسبة الاتفاق العام قدره (42.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (3)، كفاءة التفاوض بنسبة الاتفاق العام قدره (35.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (2.5)، كفاءتي تأكيد الذات و التبرير الشفوي بنسبة الاتفاق العام قدره (28.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (2) و أخيرا كفاءة التحقيق اللفظي بنسبة الاتفاق العام قدره (21.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (1.5) .

جدول رقم (25): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا لمتغير الرتبة العلمية

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
16	5.32	0.9	0.74	0.48	غير دالة
12	5.65	1.20			
2	4.80	0.47			

يتبين من الجدول رقم (25) وجود تقارب في المتوسطات الحسابية للفئات الأولى و الوسطى، بينما يلاحظ اختلافها عن الفئة الأخيرة، كما يتبين أن قيمة الانحراف المعياري عن المتوسط للفئة أستاذ محاضر أ كان أكبر من انحراف متوسطات بقية المجموعات.

كما نستنتج من نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الرتبة العلمية حيث جاءت قيم (ف) 0.74 بقيمة احتمالية 0.48 أكبر من 0.05 غير دالة إحصائياً.

ومنه تصبح الإجابة على التساؤل في حدود عينة البحث كما يلي:

لا توجد فروق في استجابات عينة البحث في الكفاءات الاجتماعية و العلائقية تعزى إلى الرتبة العلمية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كل فئات متغير الرتبة العلمية من الأساتذة الخبراء لا يختلفون في آراءهم حول الكفاءات الاجتماعية و العلائقية التي يحتاجها الأستاذ الجامعي.

وهناك من الدراسات من اهتمت بموضوع الكفاءات المهنية لدى الأستاذ وهل ما إذا كانت هذه الكفاءات تختلف حسب المؤهل العلمي، ومن هذه الدراسات دراسة وقامت أبو عواد، (2008) خصائص المعلم المتميز من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية"، هدفت الكشف عن خصائص المعلم المتميز أو المعلم الذي نريده في المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة ما إذا كانت هذه الخصائص تتباين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وقد تكونت عينة الدراسة من (164) معلماً ومعلمة. توصلت النتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص المعلم المتميز تعزى للمؤهل العلمي.

كما تتفق هذه نتائج مع نتائج دراسة فرحات بن ناصر و سليم عمرون، (2015) التي هدفت إلى التعرف على واقع العلاقات الإنسانية في الوسط المدرسي من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط العاملين ببعض متوسطات مدينة المسيلة بالجزائر. وتكونت عينة الدراسة من (97) أستاذاً و أستاذة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العلاقات الإنسانية في الوسط المدرسي متوسط، عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مما سبق يتضح أن هناك اتفاق بين الرتب الثلاثة على أهمية الصدق، و الحس البيداغوجي حيث احتلت هاتين الكفاءتين المراتب الأولى في ترتيب الكفاءات، وهذا نظراً لأهميتها في الممارسة التعليمية،

أما الكفاءات الأخرى فقد تغير ترتيبها من رتبة إلى أخرى، ومنها من تم الاستغناء عنه و الإبقاء فقط على الكفاءات ذات الأهمية كبيرة، كما حدث في رتبة أستاذ تعليم العالي فقد تم الإبقاء على اثني عشر كفاءة فقط. وعليه فإن لكل رتبة خصائصها و بالتالي كفاءات اجتماعية و علائقية تتوافق وتلك الخصائص.

4. عرض و تحليل و تفسير نتائج درجات أفراد عينة البحث المتعلقة بالتساؤل الرابع:
نص التساؤل الرابع على الآتي:

- هل الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعاً لمتغير التخصص العلمي؟

وللإجابة على التساؤل الرابع تم استخدام تحليل التباين الأحادي وقبل عرض نتائجه يفضل عرض وصف لفئات المتغير، و النتائج التي سترد في الجدول الموالي تبين نسبة الاتفاق العام وكذلك الانحراف و المتوسط الحسابي لكل كفاءة من الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، والاتفاق العام الخاص بكل تخصص علمي.

جدول رقم (26): يبين ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير التخصص العلمي

الإختصاص																				الكفاءة	الرقم
علم النفس				علم الإجتماع I				علوم التربية				إعلام و اتصال			فلسفة						
المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف		
4	86,43	6.05	0.93	20	71,43	5	1.41	16	67,86	4.75	1.7	2	64,29	4.5	0.7	7	78,57	5.5	0.7	اللباقة	1
9	80,14	5.61	1.57	2	85,71	6	0.81	14	75	5.25	0.95	1	71,43	5	1.4 1	14	71,43	5	0	مرونة السلوك	2
9	80,14	5.61	1.41	12	78,57	5.5	1.29	5	85,71	6	1.41	2	64,29	4.5	0.7	7	78,57	5.5	0.7	الحس التنظيمي	3
1	91,14	6.38	0.91	1	92,86	6.5	0.57	20	57,14	4	1.15	9	50	3.5	3.5 3	2	85,71	6	1.41	الصدق	4
15	77,71	5.44	1.65	4	82,14	5.7 5	0.95	18	64,29	4.53	2.38	9	50	3.5	3.5 3	2	85,71	6	1.41	تأكيد الذات	5
21	69	4.83	1.58	18	75	5.2 5	1.25	15	71,43	5	2.16	2	64,29	4.5	0.7	2	85,71	6	1.41	التفاوض	6
9	80,14	5.61	1.53	12	78,57	5.5	1.73	11	78,57	5.5	1.73	2	64,29	4.5	0.7	7	78,57	5.5	0.7	الإقناع	7
13	78,57	5.5	1.58	20	71,43	5	1.15	1	92,86	6.5	0.57	9	50	3.5	2.1 2	1	92,86	6.5	0.7	الإجتماعية	8
20	71,43	5	1.57	12	78,57	5.5	1.73	11	78,57	5.5	1.29	16	42,86	3	1.4 1	14	71,43	5	1.41	الإمتثال الإجتماعي	9
6	82,43	5.77	1.21	4	82,14	5.7 5	0.95	19	60,71	4.25	1.25	9	50	3.5	0.7	19	64,29	4.5	2.12	الذكاء الموقفي	10
13	78,57	5.5	1.5	12	78,57	5.5	1.29	7	82,14	5.75	0.95	9	50	3.5	2.1 2	7	78,57	5.5	2.12	التحكم في الذات	11
3	88	6.16	1.04	2	85,71	6	0.81	3	88,57	6.2	0.95	16	42,86	3	2.8 2	2	85,71	6	0	الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية	12
1	91,14	6.38	0.91	4	82,14	5.7 5	0.95	20	57,14	4	1.41	16	42,86	3	2.8 2	7	78,57	5.5	0.7	الحس البيداغوجي	13

17	76,14	5.33	1.84	18	75	5.2 5	1.25	7	82,14	5.75	1.25	9	50	3.5	2.1 2	14	71,43	5	0	التحقيق اللفظي	14
8	80,86	5.66	1.37	4	82,14	5.7 5	0.95	3	85,71	6	2	6	57,14	4	2.8 2	2	85,71	6	1.41	تحقيق الذات	15
18	73,71	5.16	1.85	12	78,57	5.5	1.73	11	78,57	5.5	1.73	16	42,86	3	2.8 2	7	78,57	5.5	0.7	الإنفتاح على التجارب	16
19	72,14	5.05	1.89	4	82,14	5.7 5	1.25	2	89,29	6.25	0.5	16	42,86	3	0	19	64,29	4.5	0.7	الإستقلالية	17
5	84	5.88	1.18	4	82,14	5.7 5	1.50	7	82,14	5.75	1.25	9	50	3.5 3	14	71,43	5	1.41	المثابرة	18	
9	73,71	5.16	1.58	4	82,14	5.7 5	0.95	5	85,71	6	1.41	6	57,14	4	2.8 2	7	78,57	5.5	0.7	مقاومة الأحكام المسبقة	19
7	81,71	5.72	1.67	12	78,57	5.5	0.57	7	82,14	5.75	1.89	21	35,71	2.5	0.7	19	64,29	4.5	0.7	التبرير الشفوي	20
16	76,86	5.38	1.37	4	82,14	5.7 5	0.95	16	67,86	4.75	1.7	6	57,14	4	1.4 1	14	71,43	5	0	العزيمة	21
	78,57	5.50	0.88		80,14	5.6 1	0.91		77,14	5.40	1.10		52,29	3.66	1.8 8		77,14	5.4 0	0.57	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول رقم (26) أن هناك بعض الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المكونة للملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي حسب استبيان تحليل العمل لفليشمان، فاقت نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء قيمة (57.14%) و التي تقابلها قيمة متوسط (4)، التي على أساسها تقبل الكفاءة وتعتبر من بين الكفاءة المهمة أو المقبولة في الملمح الاجتماعي، فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي العام للمجموع الكلي للاستبيان في رتبة **أستاذ تخصص فلسفة (5.40)** والتي تمثل نسبة (77.14%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ والتي تتمثل في: الاجتماعية، الصدق و تأكيد الذات و النقاوض والثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية وتحقيق الذات، اللباقة والحس التنظيمي و الإقناع و التحكم في الذات و الحس البيداغوجي و الانفتاح على التجارب ومقاومة الأحكام المسبقة، مرونة السلوك و الإمتثال الإجتماعي و التحقيق اللفظي و المثابرة و العزيمة، الذكاء الموقفي و الإستقلالية و التبرير الشفوي.

من الجدول رقم (26) يتضح أن كفاءة الاجتماعية فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام

بين الخبراء حيث بلغت نسبة (92.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.5).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءات الصدق و تأكيد الذات و التفاوض والثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية وتحقيق الذات حيث بلغت نسبتهن(85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

بينما سابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءات اللباقة والحس التنظيمي و الإقناع و التحكم في الذات و الحس البيداغوجي و الانفتاح على التجارب ومقاومة الأحكام المسبقة حيث بلغت نسبتهما (78.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.5).

كما يتضح كذلك أن كفاءات مرونة السلوك و الإمتثال الإجتماعي و التحقيق اللفظي و المثابرة و العزيمة فقد حازت على المرتبة رابعة عشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتهما (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5).

وحازت كفاءات الذكاء الموقفي و الاستقلالية و التبرير الشفوي على المرتبة التاسعة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتهما(64.29%)، و متوسط حسابهما بلغت قيمته (5).

أما في رتبة أساتذة تخصص إعلام و إتصال، فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي لمجموع الاستبيان (3.66) والتي تمثل نسبة (52.29%) من الاتفاق عام وهي قيمة منخفضة، هذا ما يلزمنا التمعن في الكفاءات المكونة للملمح الاجتماعي الخاص بهذه الرتبة ومعرفة الكفاءات المقبولة و المستبعدة.

بخصوص أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المهمة و اللازمة للأستاذ كانت: مرونة السلوك، اللباقة والحس التنظيمي والتفاوض والإقناع، تحقيق الذات و مقاومة الأحكام المسبقة والعزيمة. و العرض التالي يوضح ترتيبها.

يتضح من الجدول رقم (26) أن كفاءة مرونة السلوك قد حازت على أعلى نسبة اتفاق عام بقيمة تقدر ب (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءات اللباقة والحس التنظيمي والتفاوض والإقناع حيث بلغت نسبتهما (64.29%)، و متوسطهما حسابي بلغت قيمته (4.5).

بينما سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة تحقيق الذات و مقاومة الأحكام المسبقة والعزيمة فقد بلغت نسبتها (57.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4).
بينما لم تبلغ بقية الكفاءات نسبة الحد الأدنى من الموافقة (52.29%) وهي بذلك كفاءات مستبعدة، وهي:

كفاءات الصدق وتأكيد الذات و الذكاء الموقفي و التحكم في الذات والتحقيق اللفظي والمثابرة
بنسبة الاتفاق العام تقدر ب(50%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (3.5)، أما كفاءات الامتثال الاجتماعي و الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية و الحس البيداغوجي و الانفتاح على التجارب والاستقلالية، فكانت نسبة الاتفاق العام لها (42.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (3)، و أخيرا كفاءة التبرير الشفوي بنسبة الاتفاق العام قدرها (35.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (2.5).

و في رتبة أستاذ تخصص علوم التربية، كانت قيمة المتوسط الحسابي لمجموع الكلي الاستبيان الخاصة بلغ (5.40) والتي تمثل نسبة (77.14%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ والمتمثلة في: الاجتماعية، الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية و الاستقلالية، الحس التنظيمي وتحقيق الذات ومقاومة الأحكام المسبقة، التحكم في الذات و التحقيق اللفظي والمثابرة والتبرير الشفوي، الإقناع والإمتثال الاجتماعي والانفتاح على التجارب، مرونة السلوك، التفاوض، اللباقة و العزيمة، تأكيد الذات، الذكاء الموقفي، الصدق والحس البيداغوجي.

يتضح من الجدول السابق أن كفاءة الاجتماعية فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (92.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.5).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءة الاستقلالية حيث بلغت نسبتها (89.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.25).

بينما ثالث أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية وتحقيق الذات حيث بلغت نسبتها (88.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.2).

كما يتضح كذلك أن كانت لكفاءات الحس التنظيمي ومقاومة الأحكام المسبقة فقد حازت على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

وحازت كفاءات التحكم في الذات و التحقيق اللفظي والمثابرة والتبرير الشفوي على سابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (82.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.75).

في حين جاءت المرتبة الحادية عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كفاءات الإقناع والإمتثال الإجتماعي والانفتاح على التجارب، حيث بلغت نسبتها (78.57%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.5).

بينما في المرتبة الرابعة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة مرونة السلوك حيث بلغت نسبتها (75%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.25).

أما فيما يخص المرتبة الخامسة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءة التفاوض حيث بلغت نسبتها (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5).

ويتضح أيضا أن كفاءة اللباقة و العزيمة حازت على المرتبة السادسة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (67.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.75).

بينما في المرتبة الثامنة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة تأكيد الذات حيث بلغت نسبتها (64.29%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.53).

في حين حازت كفاءة الذكاء الموقفي على المركز التاسع عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (60.71%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (4.25)

وحازت كل من كفاءة الصدق والحس البيداغوجي على المرتبة العشرين كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (57.14%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (4).

فيما يخص أساتذة تخصص علم الاجتماع فقد كان قيمة المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للاستبيان (5.61) والتي تمثل نسبة (80.14%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ والمتمثلة في: الصدق، مرونة السلوك و الثقة بالنفس في

المواقف الإيجابية، تأكيد الذات والذكاء الموقفي والحس البيداغوجي وتحقيق الذات والاستقلالية والمثابرة ومقاومة الأحكام المسبقة و العزيمة، الحس التنظيمي والأقناع والإمتثال الإجتماعي والتحكم في الذات و الإنفتاح على التجارب و التبرير الشفوي، التفاوض و التحقيق اللفظي، اللباقة والإيجابية.

يتضح من الجدول رقم (26) أن **كفاءة الصدق** قد حازت على أعلى نسبة اتفاق عام بقيمة تقدر بـ(92.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.5).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **لكفائتي مرونة السلوك و الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية** فقد بلغت نسبتها(85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

بينما رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **كفاءات تأكيد الذات والذكاء الموقفي والحس البيداغوجي وتحقيق الذات والاستقلالية والمثابرة ومقاومة الأحكام المسبقة و العزيمة** فقد بلغت نسبتها(82.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.75).

كما يتضح كذلك أن **كفاءات الحس التنظيمي و الإقناع و الامتثال الاجتماعي و التحكم في الذات و الانفتاح على التجارب و التبرير الشفوي** فقد حازت على المرتبة الثانية عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء فقد بلغت نسبتها (78.57%)، و متوسطها حسابي بلغت قيمته (5.5).

وحازت **كفائتي التفاوض و التحقيق اللفظي** على المرتبة الثامنة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (75%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.25).

في حين في المرتبة العشرين لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفائتي اللباقة والإيجابية** فقد بلغت نسبتها (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5).

ما يمكن أن نستشفه من الجدول رقم (26) أن جل الكفاءات الاجتماعية و العلائقية الخاصة برتبة **أستاذ تخصص علم النفس** نالت موافقة لجنة الأساتذة الخبراء. بحيث كانت قيمة المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للاستبيان (5.50) والتي تمثل نسبة (78.57%) من الاتفاق عام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ والتي تتمثل في: الصدق والحس البيداغوجي، الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية، اللباقة، المثابرة، الذكاء الموقفي، التبرير الشفوي،

تحقيق الذات، مرونة السلوك و الحس التنظيمي و الإقناع و مقاومة الأحكام المسبقة، الاجتماعية و التحكم في الذات، تأكيد الذات، العزيمة، التحقيق اللفظي، الانفتاح على التجارب، الإستقلالية، الإمتثال الإجتماعي، التفاوض.

كم يتضح من الجدول أيضا أن **كفاءتي الصدق والحس البيداغوجي** فقد حازتا على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (91.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.38).

أما فيما يخص ثالث أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **لكفاءة الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية** حيث بلغت نسبتها (88%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.16).

بينما رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة اللباقة** حيث بلغت نسبتها (86.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.05).

كما يتضح كذلك أن **كفاءة المثابرة** فقد حازت على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (84%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.88).

وحازت **كفاءة الذكاء الموقفي** على سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (82.43%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.77).

في حين سابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة التبشير الشفوي** حيث بلغت نسبتها (81.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.72).

بينما ثامن أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة تحقيق الذات** حيث بلغت نسبتها (80.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.66).

أما فيما يخص تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **لكفاءات مرونة السلوك و الحس التنظيمي و الإقناع و مقاومة الأحكام المسبقة** حيث بلغت نسبتها (80.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.61).

وحازت كل من **كفاءتي الاجتماعية و التحكم في الذات** على المرتبة الثالثة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (78.57%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.5).

في حين جاءت المرتبة الخامسة عشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة تأكيد الذات** حيث بلغت نسبتها (77.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.44).

ويتضح أيضا أن كفاءة العزيمة حازت على المركز السادس عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (76.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5). .

بينما المرتبة السابعة عشر من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة التحقيق اللفظي حيث بلغت نسبتها (76.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.33). ثلثها المرتبة الثامنة عشر من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الإنفتاح على التجارب حيث بلغت نسبتها (73.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.16) .

فيما جاءت في المرتبة التاسعة عشر من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كفاءة الإستقلالية حيث بلغت نسبتها (72.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.05)، كما حازت كفاءة الامتثال الاجتماعي على المرتبة العشرين بنسبة الاتفاق العام قدره (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5)، و أخيرا في المرتبة الواحدة و العشرين جاءت كفاءة التفاوض باتفاق العام نسبته (69%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.83) .

جدول رقم (27): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا لمتغير التخصص العلمي

الدرجة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة ف	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	
غير دالة	0.15	1.83	0.57	5.40	2	الفلسفة
			1.88	3.33	2	اعلام واتصال
			1.10	5.40	4	علوم تربية
			0.91	5.61	4	علم الاجتماع
			0.88	5.50	18	علم النفس

يتبين من الجدول رقم (27) وجود تقارب في عدد أفراد مجموعات العينة حسب التخصص العلمي (الفلسفة، اعلام واتصال، علوم تربية، علم الاجتماع) في حين حاز تخصص علم النفس على أكبر عدد أفراد في العينة، كما يتبين وجود تقارب في المتوسطات الحسابية للفئات الأولى، الثالثة، الرابعة و الأخيرة ، بينما يلاحظ اختلافها عن الفئة الثانية، كما يتبين أن قيمة الانحراف المعياري عن المتوسط للفئة أستاذ تخصص علم اجتماع كان أكبر من انحراف متوسطات بقية المجموعات.

كما نستنتج من نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير الرتبة العلمية حيث جاءت قيم (ف) 1.83 بقيمة احتمالية 0.15 أكبر من 0.05 غير دالة إحصائيا.

ومنه تصبح الإجابة على التساؤل في حدود عينة البحث كما يلي:

لا توجد فروق في استجابات عينة البحث في الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية تعزى إلى التخصص العلمي .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كل فئات متغير التخصص العلمي من الأساتذة الخبراء لا يختلفون في آراءهم حول الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية التي يحتاجها الأستاذ الجامعي. وهناك من الدراسات من اهتمت بموضوع الكفاءات المهنية لدى الأستاذ وهل ما إذا كانت هذه الكفاءات تختلف حسب متغير التخصص، ومن بين هذه الدراسات دراسة أبو عواد (2008) بعنوان " خصائص المعلم المتميز من وجهة نظر معلمي المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان التابعة لوكالة الغوث الدولية"، هدفت الكشف عن خصائص المعلم المتميز أو المعلم الذي نريده في المدارس الأساسية في منطقة جنوب عمان من وجهة نظر المعلمين، ومعرفة ما إذا كانت هذه الخصائص تتباين تبعا للتخصصه وعدد سنوات خبرته. وقد تكونت عينة الدراسة من (164) معلما ومعلمة. و توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص ولصالح المعلمين من تخصص معلم الصف.

و دراسة التي أجراها Hall، (2002)، التي هدفت إلى تأثير بناء العلاقات الاجتماعية على السلوك الاجتماعي والثقة والرضا والالتزام لدى طلاب الجامعة، وقد أظهرت النتائج أن النجاح في بناء العلاقات الاجتماعية في الكليات الجامعية يؤدي إلى بناء العلاقات المميزة في التعاون والتقبل والثقة بالذات والآخرين والالتزام والرضا، وأن النجاح في بناء هذه العلاقات الاجتماعية يرتبط سلبيا بمتغيرات التخصص.

مما سبق يتضح أن ترتيب الكفاءات الاجتماعية و العلاقاتية اختلف من تخصص إلى آخر، وهذا راجع إلى خصائص و اهتمامات و طبيعة كل تخصص، هذا ما جعل بعض التخصصات تركز وبشكل كبير على بعض الكفاءات مثل: الصدق و الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية و الحس البيداغوجي وتهمل البعض آخر منها. وعليه فإن لكل تخصص كفاءاته الاجتماعية و العلاقاتية الخاصة به.

5. عرض، تحليل و تفسير نتائج درجات أفراد عينة البحث المتعلقة بالتساؤل الخامسة:

نص التساؤل الخامس على الآتي:

- ماهي الكفاءات الاجتماعية و العلائقية لأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفلشمان نسخة (F-JAS-2) تبعا لمتغير سنوات الخبرة ؟

وللإجابة على التساؤل الخامس تم استخدام تحليل التباين الأحادي وقبل عرض نتائجه يفضل عرض وصف لفئات المتغير، و النتائج التي سترد في الجدول الموالي تبين نسبة الاتفاق العام وكذلك الانحراف و المتوسط الحسابي لكل كفاءة من الكفاءات الاجتماعية و العلائقية، والاتفاق العام الخاص بكل فئة.

جدول رقم (28): يبين ترتيب لأهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية حسب متغير سنوات الخبرة

الخبرة المهنية												الكفاءة	ترتيب
أكثر من 21				[21 -16]				[15 -10]					
المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف	المرتبة	نسبة الاتفاق العام	المتوسط	الانحراف		
4	92,86	6.5	0.7	12	71,43	5	1.06	2	83,57	5.85	0.98	اللباقة	01
13	50	3.5	3.53	6	80,29	5.62	1.50	8	80	5.6	1.09	مرونة السلوك	02
4	92,86	6.5	0.7	16	69,57	4.87	1.80	8	80	5.6	0.94	الحس التنظيمي	03
12	57,14	4	0	4	82,14	5.75	1.03	1	88,57	6.2	1.47	الصدق	04
19	28,57	2	1.41	12	71,43	5	1.41	8	80	5.6	1.50	تأكيد الذات	05
18	35,71	2.5	2.12	21	61	4.27	1.16	15	77,14	5.4	1.39	التفاوض	06
8	85,71	6	1.41	19	64,29	4.5	2.07	7	82,14	5.75	1.16	الإقناع	07
13	50	3.5	3.53	10	73,14	5.12	1.12	8	80	5.6	1.46	الإجتماعية	08
16	42,86	3	2.82	12	71,43	5	1.51	15	77,14	5.4	1.42	الإمتثال الإجتماعي	09
4	92,86	6.5	0.7	2	85,71	6	0.75	17	74,29	5.2	1.43	الذكاء الموقفي	10
1	100	7	0	10	73,14	5.12	1.24	20	72,14	5.05	1.63	التحكم في الذات	11
8	85,71	6	0	2	85,71	6	1.19	5	82,86	5.8	1.43	الثقة بالنفس في المواقف إجتماعية	12
1	100	7	0	1	87,43	6.12	0.83	2	83,57	5.85	1.49	الحس البيداغوجي	13
21	21,43	1.5	0.7	7	76,71	5.37	1.30	17	74,29	5.2	1.54	التحقيق اللفظي	14

4	92,86	6.5	0.7	16	69,57	4.87	1.80	5	82,86	5.8	1.15	تحقيق الذات	15
13	50	3.5	3.5	18	66	4.62	2.13	8	80	5.6	1.53	الإنفتاح على التجارب	16
11	71,43	5	1.41	12	71,43	5	2	20	72,14	5.05	1.73	الإستقلالية	17
1	100	7	0	4	82,14	5.75	1.03	14	79,29	5.55	1.57	المثابرة	18
10	78,57	5.5	0.7	20	62,43	4.37	1.76	19	72,29	5.06	1.31	مقاومة الأحكام المسبقة	19
19	28,57	2	1.41	9	75	5.25	0.88	4	83,29	5.83	1.49	التبرير الشفوي	20
16	42,86	3	2.82	7	76,71	5.37	1.40	8	80	5.6	0.99	العزيمة	21
69,43		4,86	1,27	74,71		5,23	0,45	79,43		5,56	0,19	المجموع الكلي	

يتضح من الجدول رقم (28) أن هناك بعض الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المكونة للملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي حسب استبيان تحليل العمل لفليشمان، فاقت نسبة الاتفاق العام بين الخبراء في جميعها قيمة (57.14%) و التي تقابلها قيمة متوسط (4) و الذي على أساسه تقبل الكفاءة وتعتبر من بين الكفاءة المهمة أو المقبولة في الملمح الاجتماعي.

ففي مركز أستاذ جامعي ذو خبرة من 10 إلى 15 سنة، كانت قيمة المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للاستبيان (5.56) والتي تمثل نسبة (79.43%) من الاتفاق العام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ وتمثل هذه الكفاءات في: الصدق، اللباقة و الحس البيداغوجي، التبرير الشفوي، الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية وتحقيق الذات، الإقناع، مرونة السلوك والحس التنظيمي وتأكيد الذات والإجتماعية و الإنفتاح على التجارب و العزيمة ، المثابرة، التفاوض و الإمتثال الإجتماعي، الذكاء الموقفي و التحقيق اللفظي، مقاومة الاحكام المسبقة، وأخيرا التحكم في الذات والإستقلالية.

من الجدول رقم (28) يتضح أن كفاءة الصدق فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (88.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.2).

أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءتي اللباقة و الحس البيداغوجي حيث بلغت نسبتهما (83.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.85)

بينما رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة التبرير الشفوي حيث بلغت نسبتها (83.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.83) .

كما يتضح كذلك أن كفاءتي الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية وتحقيق الذات فقد حازتا على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (82.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.8).

وحازت كفاءة الإقناع على سابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (82.14%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.75).

في حين ثامن أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت من نصيب كفاءات مرونة السلوك والحس التنظيمي و تأكيد الذات والإجتماعية و الإنفتاح على التجارب و العزيمة حيث بلغت نسبتهم (80%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.6).

بينما في المرتبة الرابعة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة المثابرة حيث بلغت نسبتها (79.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.55) .

أما فيما يخص المرتبة الخامسة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءتي التفاوض و الإمتثال الإجتماعي حيث بلغت نسبتها (77.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.4).

ويتضح أيضا أن كفاءتي الذكاء الموقفي و التحقيق اللفظي حازتا على المرتبة السابعة عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (74.29%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.2).

بينما المرتبة التاسعة عشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة مقاومة الاحكام المسبقة حيث بلغت نسبتها (72.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.06).

وحازت كل من كفاءة التحكم في الذات والإستقلالية على المرتبة الحادية و العشرون أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (72.14%)، و متوسط حسابها بلغت قيمته (5.05).

أما في مركز أستاذ جامعي ذو خبرة من 16 إلى 21 سنة فقد كانت قيمة المتوسط الحسابي للمجموع الكلي للاستبيان (5.23) وهي تمثل نسبة (74.71%) من الاتفاق العام وهي قيمة مرتفعة تنتمي إلى المجال الذي يعبر عن القبول أو الموافقة، فهذه النتائج تعبر عن موافقة الخبراء على أن هذه الكفاءات

هي أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة لأستاذ والمتمثلة في: الحس البيداغوجي، الذكاء الموقفي و الثقة بالنفس في المواقف البيداغوجية، الصدق والمثابرة، مرونة السلوك، التحقيق اللفظي والعزيمة، التبرير الشفوي، الاجتماعية والتحكم في الذات، اللباقة وتأكيد الذات والإمتثال الإجتماعي و الاستقلالية، الحس التنظيمي وتحقيق الذات، الانفتاح على التجارب، الاقتناع، مقاومة الأحكم المسبقة، التفاوض.

كما يتضح من الجدول رقم (28) أن **كفاءة الحس البيداغوجي** فقد حازت على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (87.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.12). أما فيما يخص ثاني أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **لكفاءتي الذكاء الموقفي و الثقة بالنفس في المواقف البيداغوجية** حيث بلغت نسبتهما (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6).

بينما رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءتي الصدق والمثابرة** حيث بلغت نسبتهما (82.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.75).

كما يتضح كذلك أن **كفاءة مرونة السلوك** فقد حازت على سادس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (80.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.62).

وحازت **كفاءتي التحقيق اللفظي والعزيمة** على خامس أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتهما (76.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.37).

في حين تاسع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءة التبرير الشفوي** حيث بلغت نسبتهما (75%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.25).

بينما عاشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت **لكفاءتي الاجتماعية والتحكم في الذات** حيث بلغت نسبتهما (73.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.12).

أما فيما يخص المرتبة الثانية عشر لأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت **لكفاءة اللباقة وتأكيد الذات والإمتثال الإجتماعي و الاستقلالية** حيث بلغت نسبتهما (71.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5).

ويتضح أيضا أن كفايتي الحس التنظيمي وتحقيق الذات حازتا على المرتبة السادسة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبتها (69.57%) و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.87).

بينما في المرتبة الثامنة عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الانفتاح على التجارب حيث بلغت نسبتها (66%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.62).

وفي المرتبة التاسعة عشر جاءت كفاءة الإقناع بنسبة اتفاق العام تقدر (64.29%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.5) .

فيما جاءت في المرتبة العشرين من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة مقاومة الأحكم المسبقة، بنسبة تقدر ب(62.43%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.37).

و أخيرا في المرتبة الواحدة و العشرين من نسبة الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت كفاءة التفاوض حيث بلغت نسبتها (61%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4.27).

ويتضح أيضا من الجدول رقم (28) الخاصة بمركز أستاذ ذو خبرة أكثر من 21 سنة أن هناك بعض الكفاءات الاجتماعية و العلائقية المكونة للملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي، كانت نسبة الاتفاق العام لها أقل من قيمة (57.14%) و التي تقابلها قيمة متوسط (4) التي على أساسها تقبل الكفاءة، هذا ما دفعنا لاستبعاد هذه الكفاءات من الملمح الاجتماعي الخاص بهذا المركز و الإبقاء على الكفاءات التي كانت نسبة الاتفاق العام الخاص بها تفوق أو تساوي (57.14%) ومتوسطها الحسابي (4) و تتمثل هذه الكفاءات المقبولة في ما يلي: التحكم في الذات و الحس البيداغوجي والمثابرة، اللباقة والحس التنظيمي والذكاء الموقفي و تحقيق الذات، الإقناع والثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية، مقاومة الأحكام المسبقة، الاستقلالية، الصدق.

في حين حازت كفاءة التحكم في الذات والحس البيداغوجي و المثابرة على أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (100%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (7).

أما فيما يخص رابع أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء كانت لكفاءة اللباقة و الحس التنظيمي و الذكاء الموقفي و تحقيق الذات حيث بلغت نسبتها (92.86%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6.5).

بينما ثامن أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفائتي الإقناع و الثقة بالنفس في المواقف البيداغوجية حيث بلغت نسبتها (85.71%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (6). كما يتضح كذلك أن كفاءة مقاومة الأحكام المسبقة فقد حازت على عاشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الخبراء حيث بلغت نسبة (78.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (5.5). وحازت كفاءة الاستقلالية على المرتبة الحادية عشر كأعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء حيث بلغت نسبتها (71.43%)، و متوسط حسابيها بلغت قيمته (5). في حين في المرتبة الثانية عشر أعلى نسبة من الاتفاق العام بين الأساتذة الخبراء كانت لكفاءة الصدق حيث بلغت نسبتها (57.14%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (4). أما فيما يخص الكفاءات التي تم استبعادها فهي كالآتي:

كفاءات مرونة السلوك و الاجتماعية و الانفتاح على التجارب بنسبة الاتفاق العام قدره (50%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (3.5)، و كفائتي الامتثال الاجتماعي و العزيمة بنسبة الاتفاق العام قدره (42.86 %)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (3)، كفاءة التفاوض بنسبة الاتفاق العام قدره (35.71 %)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (2.5)، كفائتي تأكيد الذات التبرير الشفوي بنسبة الاتفاق العام قدره (28.57%)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (2)، و أخيرا كفاءة التحقيق اللفظي بنسبة الاتفاق العام قدره (21.43 %)، و متوسط حسابي بلغت قيمته (1.5) .

جدول رقم (29): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) تبعا لمتغير سنوات الخبرة

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدالة الإحصائية
20	5.56	0.19	0.092	0.95	غير دالة
8	5.23	0.45			
2	4.86	1.27			

يتبين من الجدول رقم (29) وجود تقارب في المتوسطات الحسابية للفئة الأولى و الوسطى، بينما يلاحظ اختلافها عن الفئة الأخيرة ، كما يتبين أن قيمة الانحراف المعياري عن المتوسط للفئة الوسطى من 10 إلى 15 سنة خبرة مهنية كان أكبر من انحراف متوسطات بقية لمجموعات. كما نستنتج من نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة حيث جاءت قيم (ف) 0.092 بقيمة احتمالية 0.95 أكبر من 0.05 غير دالة إحصائيا.

ومنه تصبح الإجابة على التساؤل في حدود عينة البحث كما يلي:
لا توجد فروق في استجابات عينة البحث في الكفاءات الاجتماعية و العلائقية و تعزى إلى سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كل فئات متغير سنوات الخبرة من الأساتذة الخبراء لا يختلفون في آراءهم حول الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اللازمة للأستاذ الجامعي.

وقد جاءت نتائج هذه الدراسة متفقة مع نتائج بعض الدراسات أهمها دراسة ريم الزعبي، (2011) (2012)، التي هدفت إلى التعرف على درجة الالتزام لدى المعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت. وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التزام المعلمات بأخلاقيات مهنة التعليم، تعزى لمتغير الخبرة العملية في مجالين هما : مجال أخلاقيات المعلمة المتعاونة تجاه زميلاتها في العمل، وتجاه أولياء الأمور والمجتمع المحلي، وكانت لصالح ذوات الخبرة العملية التي تزيد عن عشر سنوات (ص:441).

كما أسفرت نتائج دراسة بلعالية محمد، (2017)، التي هدفت إلى تحديد الكفاءات الاجتماعية لدى الاستاذ من وجهة نظر التلاميذ وعلاقتها بميولهم نحو المادة، إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين مستوى الكفاءة الاجتماعية لدى الاستاذ يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

في حين توصلت دراسة أبو دلبوح، (2002) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في التفاعل الصفي لصالح الأساتذة ذوي الخبرة من 11 سنة فأكثر و في نفس الاتجاه كشفت دراسة مسمار بسام عبد الله، (2002) بأن هناك فروق بين الأساتذة في اكتساب الكفاءات لصالح الأساتذة الذين لديهم خبرات تراكمية في التدريس تزيد عن عشر سنوات . هذا أمر طبيعي، حيث يكتسب الأستاذ خبرة تعليمية تنعكس على أدائه، بحضوره لدورات تكوينية خاصة بالنظام التربوي الجديد و المتمثل في التدريس بالكفاءات، مما ساعد الأساتذة أصحاب الخبرة من عشرة سنوات فأكثر على تنمية و تطوير خبراتهم عبر الزمن، عكس الفئات الأخرى من الأساتذة الجدد (1- 10 سنوات) الذين تنقصهم الخبرة مما جعلهم لم يكتسبوا هذه الكفاءات بعد، في حين فئة الأساتذة (أكثر من 21 سنة) الذين ليس لهم استعداد للتدريس بنظام الكفاءات مع انخفاض الدافعية للعمل . ويؤكد يحيى في دراسته على أن الخبرة الطويلة في التعليم قد لا يكون لها أثر ايجابي في حماس الأساتذة ورغبتهم في معالجة ضعف الطلبة (صالح هندي و إيمان التميمي، 2013)

تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عائشة أحمد سلطان فخرو، (2005)، التي لم تكشف عن أثر الخبرة في ممارسة الكفاءات بشكل عام مع التلاميذ.

مما سبق يتضح أن ترتيب الكفاءات الاجتماعية و العلائقية اختلف من رتبة إلى أخرى، وهذا راجع إلى خصائص و اهتمامات و طبيعة كل مرحلة، فالأستاذ في المراحل الأولى من حياته المهنية تكون له ميولات وطموحات أكبر من الأستاذ الذي يكون في آخر مراحلها، كون الأول مزال له محطات مهنية منها: الترقية وتقلد مناصب عليا لذا دافعيته للعمل و لخلق علاقات اجتماعية أكثر من الأستاذ الذي مساره المهني على وشك الانتهاء ويكون على أبواب التقاعد. هذا ما أكدته D. Super في تحديده لمراحل التطور المهني للفرد(عمروني،2008)

6. خلاصة ومقترحات البحث:

انطلاقاً من التساؤل القائل "ما هي الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال تطبيق استبيان تحليل العمل لفليشمان نسخة (F-JAS-2)؟"، توصلت الدراسة إلى أن الملمح الاجتماعي للأستاذ الجامعي يتكون من 20 كفاءة من أصل 21 كفاءة اجتماعية و علائقية وهي : الصدق، الحس البيداغوجي، الثقة بالنفس في الموافق الإجتماعية، المثابرة، اللباقة، تحقيق الذات، الذكاء الموقفي، الحس التنظيمي، مرونة السلوك، التبرير الشفوي، الإجتماعية، العزيمة، مقاومة الأحكام المسبقة، الإنفتاح على التجارب، تأكيد الذات، التحكم في الذات، الإمتثال الإجتماعي، الاستقلالية، التحقيق اللفظي، التفاوض، وهذا حسب استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2)، اجمعت عينة البحث على أهمية تواجدها في ملمح الأستاذ الجامعي، في حين أن دراسة مسرور مراد (2002)، التي هدفت الي تحديد تقييم إجراءات الاختيار المهني ودور دراسة المحك في فعاليتها، وتوصلت الدراسة إلى أن الملمح الاجتماعي لمركز مهندس (جيولوجيا، المناجم، التحاليل) يتكون من 10 كفاءات وهي: الصدق، التفتح نحو التجارب، مرونة السلوك، حس التنظيم، تحقيق الذات، الاستقلالية، المداومة و الاصرار، تجنب الأحكام المسبقة، الاجتماعية، الحس البيداغوجي، ويمكن تفسير هذه النتائج بالرجوع لطبيعة المنصب حيث تغطي عليه نشاطات البحث كون أن مهام المهندسين معظمها حول الدراسات و التقارير و العروض المختلفة، أكثر من الأعمال المخبرية و اليدوية.

بالمقارنة بين المنصبين (أستاذ تعليم جامعي، ومهندسين) نجد أن منصب مهندس بمؤسسة سونطراك لا تبرز به أهمية الكفاءات الاجتماعية و العلائقية بشكل كبير، كون أن هذا النوع من العلاقات قليل و محدود، على عكس أستاذ الجامعي المساحة التي يعمل بها واسعة (ادارة، زملاء، طلبة، ومحيط اجتماعي)، فهو تحكمه علاقات تأثير و تأثر أي منفتح على العالم الخارجي.

و على الرغم من أهميتها التي لا يمكن أن ننكرها، إلا أن أهميتها تتغير تبعا لعدة متغيرات منها الجنس، الرتبة العلمية، التخصص، و سنوات الخبرة.

لذا أصبح من الضروري على الأستاذ توفر هذه الكفاءات فيه، كضرورة تفرضها عليه طبيعة المنصب و طبيعة المهام و الأدوار التي يقوم بها.

وعليه فإن العلاقات الإجتماعية و العلائقية السليمة داخل المجتمع الجامعي ضرورة إنسانية وتربوية وإدارية، ستؤدي حتما إلى توفير المناخ النفسي والتربوي لدى العاملين، مما يساعد على شحذ الهمم وزيادة الرغبة في العمل والعطاء وفي تذليل العقبات وحل المشكلات، ولتنمية العلاقات الإجتماعية داخل الجامعة يجب مراعاة رغبات الأساتذة وحاجاتهم ومتطلباتهم المختلفة، والتعامل معهم بعدالة وإنصاف، وعدم التحيز أو التعصب لفرد أو جماعة.

وللعلاقات الإجتماعية السليمة أثر كبير في الأداء التربوي للجامعة حيث يؤدي إلى تماسك المجتمع الجامعي وزيادة تلاحمه وترابطه وتماسكه و إلى إشعار الأساتذة بمسؤولياتهم التربوية والاجتماعية والأخلاقية، كما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للأساتذة وزيادة الدافعية والكفاءة الإنتاجية لديهم، مما ينعكس إيجابا على تحصيل الطلبة وبالتالي تحقيق النجاح، وعلى العملية التعليمية برمتها، وبالخصوص على السمعة الخارجية للجامعة مع المجتمع المحلي.

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج يمكن تقديم مجموعة من المقترحات وهي:

1. عقد دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس، لضرورة امتلاكهم الكفاءة الاجتماعية و العلائقية، بهدف إحداث التفاعل الإيجابي المؤثر في تواصلهم مع الطلاب.
2. إعداد برامج لتنمية الكفاءات الاجتماعية و العلائقية للأساتذة الجامعيين.
3. دراسة تأثير الكفاءة الاجتماعية و العلائقية على أساليب مواجهة الضغوط المهنية.
4. دراسة مقارنة في الكفاءة الاجتماعية بين الأساتذة الجامعيين و العلائقية في الكليات الأدبية و العلمية.
5. دراسة العلاقة بين الكفاءة الاجتماعية والذكاء الوجداني للأساتذة الجامعيين.
6. ضرورة تبصير الأستاذ الجامعي بالكفاءات الاجتماعية اللازمة حتى يتمكن من إجادة تلك الكفاءات، ويكون ذلك عن طريق عقد دورات تدريبية لتنميتها.
7. ضرورة تزويد أساتذة الجامعة بدليل يحتوي على قائمة الكفاءات الاجتماعية التي بحثت بهذا البحث.
8. إجراء دراسة مماثلة تطبق على تخصصات أخرى تقنية.
9. اعتماد استبيان تحليل العمل (FJAS-2) كأداة من أجل تحديد أهم الكفاءات الاجتماعية و العلائقية.

10. توسيع تجريب النسخة المعربة لاستبيان تحليل العمل (FJAS-2) على بيئات مختلفة جغرافياً.
11. إجراء المزيد من دراسات و الأبحاث لاستبيان تحليل العمل (FJAS-2) على عينات جديدة وفي مجالات مهنية مختلفة من البيئة العربية لانعدام مثل هذه الدراسات.
12. تكييف بطارية فليشمان (F-JAS) باستبياناتها الخمس (القدرات الذهنية، القدرات الإدراكية، القدرات الحسية – الحركية، القدرات الفيزيولوجية، الكفاءات العلائقية و الإجتماعية)
13. ضرورة اعداد بطاقة وصف مهنة لوصف مركز أستاذ جامعي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. القواميس:

- علي، بن هدية، الجبالي بلحسن، (1991): القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب
- يوسف، محمد رضا، (2006)، معجم العربية الكلاسيكية والمعاصرة، مكتبة لبنان ناشرون، لبنان.
- البرعي، محمد عبدالله ومحمد إبراهيم التويجري، (1993): معجم المصطلحات الإدارية ، العبيكان للنشر، الرياض، ط1.

2. الكتب:

- أحمد، بن مرسل (2003)، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- الأزرق، عبد الرحمن صالح، (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، ط01، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، طرابلس.
- أشرف، محمد عبد الغني شريت، (2001)، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- أوحيدة، علي، (2007)، التدريس الفعال بواسطة الكفاءات، السند التربوي للمعلمين، ط1، مطبعة الشهاب عمار فوقي، باتنة .
- الداھري ، صالح صالح و الكبيسي، وهيب مجيد، (1999)، علم النفس العام، الكندري للنشر، أريد، الأردن.
- بد الكريم، مجدي، (1990)، اختبار الكفاءة الاجتماعية، دار النهضة المصرية، القاهرة.
- بدير، كريمان، (2001)، التعليم المستقبلي للتلاميذ "دراسات وبحوث"، عالم الكتب، القاهرة .
- بشار، يزيد الوليد، (2008)، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الزايرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- بوفجلة، غياث، (1992)، التربية والتكوين الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- البيلي، محمد عبد الله وآخرون، (1997)، علم النفس التربوي وتطبيقاته، مكتبة فلاح للنشر والتوزيع، الإمارات.
- تركي رابح، (1990)، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- جولمان، دانييل، (2000)، الذكاء العاطفي، ترجمة ليلي الجبالي، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني الكويت.
- حسن، شحاتة، (2001)، التعليم الجامعي والتفوييم الجامعي بين النظري والتطبيق، ط1، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر.
- حمدان، محمد زياد، (2000)، سيكولوجيا الاتصال التربوي، دار التربية الحديثة، عمان.
- خليفة، عبد اللطيف محمد، (2006)، قائمة المهارات الاجتماعية، دار غريب للنشر، القاهرة.
- خير الدين، هني، (2005)، مقارنة التدريس بالكفاءات، ط1، مطبعة ع- بن، الجزائر.
- خيرى، عبد اللطيف، (1988)، خصائص المعلم المهني وكفاياته، دائرة التربية والتعليم، أنروا يونسكو.
- خيرية، إبراهيم السقاف، فاتن مصطفى محمد، (2004)، معايير الجودة والكفاءة اللازمة لتحسين أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة، العربية السعودية.
- رابح، مسعودي، (2003)، المقاربة بالكفاءات في تدريس العلوم الطبيعية، مطبعة هوناس، الجزائر.
- راوية، محمد حسن، (2000)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية.
- الزغلول، عماد، (2003)، نظريات التعلم، ط1، دار الشروق، عمان.
- زيتون، منى أبو بكر، (2005)، اختلاط المراهقين في التعليم، دار الكتاب الجامعي، العين.
- سامي، عارف، (2008)، أساسيات الوصف الوظيفي، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- سعيد، طه محمود، السيد محمد ناس (2003)، قضايا في التعليم العالي والجامعي، مركز آية للطباعة.
- سهيلة، محسن كاظم الفتلاوي (2003)، الكفايات التدريسية، المفهوم-التدريب-الأداء، دار الشروق.
- صالح ناصر، عليّات، إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة التربوية (التطبيق ومقترحات التطوير)، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- طارق كمال، (2008)، علم النفس الصناعي والمهني، مؤسسة شباب الجامعة، مصر.
- طريف، شوقي فرج، (2002)، المهارات الاجتماعية والاتصالية، دراسات وبحوث نفسية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- عباس عباس، سهيلة محمد، (2006)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.

- عبد الباري إبراهيم درة، زهير نعيم الصباغ، (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، ط1، دار وائل للنشر، الأردن.
- عبد الرحمان العيسوي، تطوير التعليم الجامعي العربي، دار المعارف، مصر.
- عبد الرحمن، صالح الأزرق، (2000)، علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، مكتبة طرابلس العلمية العالمية، ليبيا.
- عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية.
- عبد الله، الهاملي، (1988)، أسلوب البحث الاجتماعي وتقنياته، منشورات جامعة قاريونس، ليبيا.
- عبيدات، ذوقان وسوهيلة أبو السميد، (2009)، استراتيجيات التدريس في القرن 21، ط2، ديونو للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- عصام، عبد الوهاب الدباغ، (2008)، إدارة الأفراد، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان.
- عقلي، عمر وصفي، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن.
- علي راشد، (1993)، شخصية المعلم وأدائه في ضوء التوجيهات الإسلامية، دار الفكر العربي، مصر.
- علي عبد ربه حسين إسماعيل، (2007)، البناء التنظيمي لأقسام العلمية الجامعية (الواقع والتصوير)، دار الجامعة الجديدة، مصر.
- علي غربي، بالقاسم سلاطنية، إسماعيل قبرة، (2007)، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر.
- عويد سلطان المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- فاروق، عبده فليح، أستاذ الجامعة الدور والممارسة بين الواقع والمأمول، زهراء الشرق، مصر.
- فاطمة الزهراء، بوكرمة، (2008)، الكفاءة مفاهيم ونظريات، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر.
- كبريت، سمير محمد، (1998)، منهاج المعلم و الدارة التربوية، ط1، دار النهضة العربية، بيروت.
- الكناني، ممدوح عبد المنعم، أحمد، محمد مبارك، (1992)، سيكولوجية التعلم وأنماط التعليم وتطبيقاتها النفسية والتربوية، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت.

- لحسن بو عبد الله، مقداد محمد، (1998)، **تقويم العملية التكوينية في الجامعة**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- مجدي عزيز، إبراهيم، (2004)، **استراتيجيات التعليم وأساليب التعلم**، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- محمد الصيرفي، (2009)، **المرجع المتكامل في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية**، المكتب الجامعي الحديث، عمان.
- محمد العربي ولد خليفة، (1989)، **المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- محمد صالح، المثروبي، (2002)، **مدخل إلى التدريس بالكفاءات**، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر.
- محمد عبد السلام أحمد، (1960)، **القياس النفسي والتربوي**، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- محمد مرعي مرعي، (1999)، **أسس إدارة الموارد البشرية النظرية والتطبيق**، دار الرضا للنشر، دمشق.
- محمد، الصيرفي (2005)، **إدارة الموارد البشرية**، دار المناهج، عمان، الأردن.
- محمد، مسلم، (2007)، **مدخل إلى علم النفس العمل**، دار قرطبة، الجزائر.
- مراد بن أشنهو، **نحو الجامعة الجزائرية، آملات حول مخطط جامعي**، ترجمة عائد أديب بايمة، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر.
- مزيان، محمد. (1999). **مبادئ البحث النفسي و التربوي**. دار الغرب للنشر و التوزيع، الجزائر.
- مثل بدران، جمال الذهبشان، (2011)، **التجديد في التعليم الجامعي**، دار خباء للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.
- مصطفى نجيب شاويش، (1990)، **إدارة الأفراد**، دار الشروق.
- مصطفى، زايد، (1986)، **التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر (1962-1980)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- معتز، سيد عبد الله، (2002)، **بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية**، دار غريب، القاهرة.
- معمريّة بشير. (2011). **أساسيات القياس النفسي و تصميم أدواته**. دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر.
- ممدوحة، سلامة، (1993)، **قراءات مختارة في علم النفس**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- مهدي، حسن زويلف، (2010)، **إدارة الأفراد**، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

- مورييس، انجرس،(2004)، **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية**، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، إشراف ومراجعة مصطفى ماضي، الجزائر، دار القصبه للنشر.
- مؤيد سعيد السالم،(2009)، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي**، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- نادر، أحمد أبو شيخة،(2001)، **إدارة الموارد البشرية**، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- ناصر الدين ،ابراهيم أبو حماد، (2011): **المهارات الحياتية (الشخصية -الاجتماعية-المعرفية)**، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، الأردن.
- الناقة، محمود كامل، (1997)، **البرنامج التعليمي القائم على الكفاءات " أسسه وإجرائه"**، شركة مطابع الطوبجي التجارية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- نبيل، محمد مرسي،(2006)، **المهارات والوظائف الإدارية**، المكتب الجامعي الحديث.
- نجم الحبلوسي، سعدون، (2003)، **دراسات في فلسفة التربية والمناهج مكوناتها، نماذج بنائها وتقويتها**، دار الهدى للطباعة والنشر عين مليلة، الجزائر.
- نشواتي، عبد المجيد،(1998)، **علم النفس التربوي**، ط9، مؤسسة لرسالة، بيروت.
- هشام يعقوب مريزيق، فاطمة حسن الفقيه،(2008)، **قضايا معاصرة في التعليم العالي**، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن.

3.المجالات:

- أحمد صلاح، وحجة، عبد الرحمن، (2012)، **تقويم الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة كسلا من وجهة نظر طلابهم**. مجلة جامعة كسلا، العدد1.
- أمير خان، محمد حمزة (1411)، **تقنين اختبار تورنس للتفكير الإبداعي النسخة المصور (1) على المنطقة الغربية للمملكة السعودية**، مجلة جامعة أم القرى، السنة 3، العدد 4 .
- الحكمي،ابراهيم الحسن (2004)، **الكفاءات المهنية المتطلبية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات أم القرى**، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد 90، السنة 24، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، ص ص: 1- 68
- الزعبي ريم، (2013)، **درجة التزام المعلمات المتعاونات بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر الطالبات المتدربات في جامعة آل البيت**، مجلة المنارة، المجلد 19، العدد3

- المغازي، إبراهيم محمد (2004) ، الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية، دراسات نفسية، القاهرة، المجلد (14) ، العدد (3)
- الهذلي، عبدالله محسن (1995)، مدى توفر الكفايات التعليمية لدى معلمي المواد الاجتماعية في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة التربوية، العدد 35، المجلد 9.
- الهواري خويلدي ، عبد اللطيف شنيني(2017)، الكفايات التدريسية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بمعهد التربية البدنية والرياضية بالأغواط من وجهة نظر الطلبة، مجلة تفوق في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية المجلد 2، العدد 1، المركز الجامعي البيض، ص ص :47- 66
- بنت حمد السليم،غالية (2013) ، تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، العدد 28،جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، ماي، ص ص : 148-194
- بواب، رضوان (2015)،الأداء الوظيفي و الاجتماعي لأستاذ الجامعي في نظام الالمني (L M D)،مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية، قاصدي مرياح ورقلة، العدد 21، ديسمبر، ص ص : 17-86
- بوخاوة، إسماعيل، فوز، عبد الرزاق،(2004)، آفاق التعلم العالي في ظل الالفية الثالثة، حالة الجامعة الجزائرية، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العرب، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، العدد1، الجزائر.
- بوسنة محمود، (2004)، التقويم و البيداغوجيا في النسق التربوي، سلسلة المعارف البسيكولوجيا، منشورات مخبر التربية - التكوين - العمل، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة الجزائر، العدد 2.
- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم 03-09 مؤرخ في 6 محرم عام 140 الموافق 3 يناير 2009، يوضح مهمة الإشراف ويحدد كفييتها.
- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم:03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003، يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.
- الجريدة الرسمية، المرسوم التنفيذي رقم27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو، يتضمن القانون الأساسي بالأستاذ الباحث، سنة 2008.
- حفيظ ملكية،(1998)، واقع الكتاب الجامعي في جامعة قسنطينة، مجلة العلوم الإنسانية، باتنة.

- حمدان أحمد الغامدي(2003)، خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها- الملتحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية، مجلة كليات المعلمين، السعودية، المجلد 03 ، العدد02 ، ص ص 45-115
- حمودي إبراهيم،ليث (2011)، مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية و البحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة، مجلة البحوث التربوية و النفسية، العدد 30 .
- خالد، نور الدين (1992)، إدراك الطلبة أساليب ضعف الدافعية للدراسة، حوليات جامعة الجزائر، الجزء الأول، العدد 6.
- رأفت، عوض السعيد خطاب (2012)، فاعلية برنامج تدريبي يقوم على مفاهيم نظرية العقل لتنمية التواصل الاجتماعي في تطوير مهارات التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال التوحديين، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، العدد 30، يناير.
- رواب،عمار (2007)، شروط الأداء التعليمي والتكوين الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية، منشور جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 11، ماي.
- ساقور،عبد الله (2002)، فعالية النظام الجامعي الجزائري في إنتاج المعرفة وأسلاكها، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، عدد 17، جوان
- سليمان عبيدات،(1991)، الصفات الجيدة في المدرس الجامعي كما يراها الطلبة في المواقف الحرة، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية، المجلد 18 ، العدد02 ، ص ص 134-156
- عبد العزيز المطوع، نجاة ، العلاقة بين الجوانب النظرية والتطبيقية في إعداد المعلم قبل الخدمة في الجامعة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة للاتحاد، العدد 75، الأردن.
- عبد الفتاح، يوسف،(1994)، بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي، مجلة علم النفس، العدد (31)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- عبد الله السهلاوي،(1992)، الأستاذ الجامعي الجيد :صفاته، خصائصه من وجهة نظر عينة من هيئة التدريس وطلاب كلية التربية، دراسة تربوية، المجلد 08، العدد47
- عبد الله كردي، سميرة (2010)، الذكاء الانفعالي و علاقته بالمهارات الاجتماعية و الفعالية الذاتية و القيادة لدى عينة من مديرات المدارس الثانوية في المنطقة الغربية السعودية دراسة وصفية و إرتباطية، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ع 1 ، يناير، ص ص: 204- 289

- عبد الوارث أحمد، سمية على (2011)، المهارات الاجتماعية كدالة لبعض المتغيرات الديموجرافية لدى الطلاب المعاقين بصريا، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، الجزء الأول، العدد 145، ص ص: 365-403
- العبدوني، عبد المجيد (2004)، التعليم العالي العربي واقعه وآفاقه، إشكالية التكوين والتعليم، إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، سطيف، الجزائر، العدد 1.
- فاطمة الزهراء أفريحا، (1982)، هجرة الكفاءات في الجزائر، بحوث ومدخلات دار المعرفة، بيروت.
- فرحات بن ناصر، سليم عمرو، (2015)، واقع العلاقات الإنسانية في الوسط المدرسي من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة المسيلة، مجلة دراسات نفسية و تربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية عدد 15 ديسمبر 2015
- فضيل دليو و آخرون، (2001)، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، فيفري
- قريشي، عبد الكريم (1996)، نظرة حول طبيعة التعليم العالي بالجزائر، مجلة الرواسي، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، العدد 13، باتنة.
- لخلف، حسينة (2009)، قطاع التعليم العالي في الجزائر إنجازات تتكلم وتحديات تنتظر، الأبحاث الاقتصادية، العدد 12، جوان، الجزائر.
- محمد المغازي، إبراهيم (2004)، الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلاب كلية التربية، دراسات نفسية، مصر، المجلد: 14، العدد: 04، ص ص: 469-493
- محمد عمر الغزال، المواصفات المرغوبة في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بكلية الآداب جامعة مصراتة، المجلة العلمية لكلية التربية، العدد 3
- مخلف، عائدة، القريشي، مهدي (2016)، الكفايات المهنية و التدريسية للاستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، مجلة البحوث التربوية و النفسية، العدد 48، ص ص: 1-35
- نشوان، يعقوب والشعوان، عبد الرحمن (1990)، الكفايات التعليمية لطلبة كليات التربية بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود، العدد 22، ص ص 101-125
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الحولية الإحصائية، رقم 29، 2000.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، دليل الطالب، مديرية النشر لجامعة عنابة، الجزائر، 2007\2008.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي 2004.

- يوسف اللحامي، نهى (2003)، المهارات الاجتماعية المدرسية و علاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى الاطفال المتخلفين عقليا و العاديين، مجلة مركز معوقات الطفولة، مركز معوقات الطفولة، جامعة الأزهر، ع 11، يناير، ص ص: 227-155
- 4.الرسائل الجامعية:
- براهيمى، وريدة (2005)، المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإسلامية، جامعة باتنة، الجزائر.
- بركات نوال(2012) ، مهارات الاتصال ودورها في العلاقة بين الأستاذ و الطالب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص الاتصال و العلاقات العامة، قسم العلوم الاجتماعية، بسكرة
- بلعالية، محمد (2017/2016)، الكفاءات الاجتماعية لدى الأستاذ من وجهة نظر التلاميذ وعلاقتها بميولهم نحو المادة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، علم النفس القياس و التقويم، جامعة وهران 2،الجزائر.
- بن صقير العريني، أحمد بن عبد الله (2011): مدى توافر مهارات الاتصال غير اللفظية لدى هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة القصيم من وجهة نظر الطلبة ، رسالة ماجستير ، كلية الآداب والتربية قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، قسم علم النفس،الأكاديمية العربية في الدنمارك.
- يواب، رضوان (2014)، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه علوم في علم اجتماع العمل و التنظيم: ادارة الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة سطيف 2، الجزائر.
- ترزولت، عمروني حورية.(2008). اثر برنامج لتربية الاختيار على المشاريع الدراسية المهنية. دراسة تجريبية على تلاميذ الطور الثالث مرحلة المتوسط.أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر.
- التركي، صالح سليمان، (2001)، فاعلية برنامج تدريبي لبعض المهارات الاجتماعية في تعديل سلوك الانسحاب الاجتماعي لدى عينة من تلاميذ المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- حديد، يوسف (2009)، تقويم الأداء التدريسي لأساتذة التعليم الثانوي في ضوء أسلوب الكفايات الوظيفية، أطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي، قسم علم النفس، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الددا، مروان سليمان سالم (2008) ، فعالية برنامج مقترح لزيادة الكفاءة الاجتماعية لدى الطلبة

- زيار، نانو (2007)، أهمية نتائج تحليل العمل في إعداد البرامج التدريبية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
- زرمان، عبد الكريم (2004)، نظام التعليم العالي في الجزائر وعلاقته بأداء الأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم السياسية والعلوم الإسلامية، قسم علوم الاجتماع، جامعة محمد لخضر، باتنة، الجزائر.
- سعيد بن بتيل، عبد الرحمان (2010)، برنامج مقترح قائم على الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية بمنطقة عسير في ضوء احتياجاتهم التدريبية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- سعيد حمدان، المطوع أمنة (2001)، المهارات الاجتماعية و الثبات الانفعالي لدى التلاميذ أبناء الامهات المكتنبات، رسالة ماجستير في التربية، معهد الدراسات و البحوث التربوية قسم الإرشاد النفسي، قسم الإرشاد النفسي، جامعة القاهرة، مصر .
- سولامي، دلال، (2010)، محاولة لبناء ملمح للتكوين البيداغوجي للأستاذ الجامعي، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- طشوع، لويظة (2009)، تحديد الاحتياجات التدريبية لأساتذة التعليم العالي في مجال التقويم في ضوء متغير التكوين، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
- طوطاوي، زليخة (1993)، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة وأدائهم، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة الجزائر.
- عباد، حبيب (2010)، مكانة ضمان الجودة في نظام (ل. م. د) بالجامعات الجزائرية حسب رأي هيئة التدريس، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.
- عبد الله عقيل عنقاوي، حنان (2004)، فاعلية برنامج إرشادي لتحسين المهارات الاجتماعية لدى بعض التلاميذ الموهوبين في المملكة العربية السعودية، أطروحة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر.
- عتريس، هاني (1997)، المهارات الاجتماعية وتقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير، كلية الآداب بجامعة الزقازيق، مصر.

- عجال، مسعودة (2010)، القيم التنظيمية وعلاقتها بالتعليم العالي، رسالة ماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- عطية، محمود محمد ابراهيم (1998)، التوافق النفسي و الاجتماعي للطلاب مع البيئة المدرسية وعلاقته بالتحصيل، رسالة ماجستير، معهد الدراسات و البحوث التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- فضلون، زهرة (2010)، الإعلام في الجامعة ودوره في دفع الطلبة للدراسة بنظام (ل.م.د)، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة أم البواقي، الجزائر.
- الكبيسي، عبد الكريم عبيد (1988)، قياس التكيف الشخصي و الاجتماعي لدى الأحداث الجانحين وعلاقته بالمعاملة الوالدية، رسالة ماجستير، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية.
- كروم، موفق (2017)، البنية العاملية لاختبار المهارات الاجتماعية وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية. علم النفس القياس و التقويم، جامعة وهران 2، الجزائر.
- محمد أمين، فاتن (2006)، أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الإبناء من الجنسين وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية في المرحلة العمرية من 13-17 عاما، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، مصر.
- محمد سليمان سالم، يسرية (1989)، دراسة العوامل المرتبطة بالتوافق النفسي و الاجتماعي للجانحين داخل مؤسسة الأحداث، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- مسرور، مراد (2002)، تقييم إجراءات الإختيار المهني ودور دراسة المحك في فاعليتها" دراسة تحليلية نقدية بمؤسسة سونطراك- مركز البحث و التطوير، رسالة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الانسانية الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، الجزائر.
- نوار، مريوحة (1990)، العاملون في التدريس الجامعي أوضاعهم واتجاهاتهم، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر.

5.المحاضرات:

- بن عيشي، بشير(2005)، توجه البحث العلمي في الدراسات العليا في الجامعات الجزائرية لتلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية يومي 27 و28 نوفمبر.
- جابر، نصر الدين، بوسنة، عبد الوافي زهير(2005)، الأخصائيين المتمرسين في مجال علم النفس الاكلينيكي حول مستوى التكوين الجامعي، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية يومي 27 و28 نوفمبر.
- خليفة، عبد اللطيف وشحاته، عبد المنعم، (1992)، تصور الطالب لخصائص الأستاذ الجامعي الكفاء في العملية التربوية. بحوث المؤتمر الثامن لعلم النفس، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ص ص 328-349
- السبيعي، خالد صالح (2006)، اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو ممارسة أساليب التدريس الفعالة ومتطلبات استخدامها في جامعات دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، كلية المعلمين، جامعة الملك سعود، الرياض.
- صفاء رفعت و أحمد عبد الله ، منال الحاج ابراهيم، سمات الأستاذ الجامعي المتسم بالوسطية، أبحاث مؤتمر دور الجامعات العربية في تعزيز مبدأ الوسطية بين الشباب العربي
- عباس، سمير (2017/2018)، مطبوعات لمحاضرات تحليل العمل، سنة الثالثة علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، الجزء الأول، جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج،الجزائر.
- عبد الله، قلي(2008/2009)،التقويم التربوي، وحدة المناهج التعليمية و التقويم التربوي، السنة الرابعة، المدرسة العليا للأساتذة، بوزريعة، الجزائر.
- علوان، يحي (2005) ، التعليم العالي والبحث العلمي في ضل تحديات العولمة، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية يومي 27 و28 نوفمبر.
- العنزي، بشرى بنت خلف: تطوير كفايات المعلم في ضوء معايير الجودة في التعليم العام، بحث مقدم للقاء السنوي الرابع عشر بعنوان(الجودة في التعليم العام)، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، القصيم، السعودية.
- عيسى، حازم، والناق، صلاح، (2006) ، تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، المؤتمر التربوي الثاني، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

- غماري، الطيبي (2005)، **الجامعة والتنمية: تشخيص حالة طالب**، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية يومي 27 و28 نوفمبر.
- القرني، علي، (2007)، **طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي**، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- لونيس علي، تغليت ، صلاح الدين (2005) ، **التعليم العالي في الجزائر في ضوء التغيرات العالمية**، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية يومي 27 و28 نوفمبر.
- محمد مصطفى،(2000) **ندوة المسؤولين عن تعريب التعليم العالي في الوطن العربي**، المركز العربي للتعريف، دمشق.
- محمد، مداد،(2011)، **الإعداد التربوي للأستاذ الجامعي:نحو طريقة شاملة**، ورقة بحث مقدمة إلى ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس التي تنظمها كلية التربية بجامعة الملك سعود (الرياض)، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة البحرين.
- مسالك، أمينة، مامري، جميلة (2005)، **الجامعة الجزائرية بين خصوصية المجتمع وعالمية المعرفة**، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية، جامعة أم البواقي يومي 27 و28 نوفمبر .
- معمريّة، بشير (2005)، **مؤشرات واقع التدريس والبحث الجامعيين**، الملتقى الدولي نظرة جديدة للتعليم العالي والبحث العلمي بين الضغوطات الداخلية والاختيارات الذاتية، جامعة أم البواقي، يومي 27 و28 نوفمبر.

6.الوابوغرافيا:

- <http://www.khayma.com/almoudaress/educ/Kifayat001.htm>
 - <http://drablehsh.com/vb/showthread.php?t=25152013> ، رانيا محمد الراددي
 - <https://uqu.edu.sa/mhissubay/التدريسية-للمهارات-التدريس-هيئة-عضوات-ممارسة-ممارسة-عضوات-هيئة-التدريس-للمهارات-التدريسية>
 - www.mesres.dz/reforme_LN.pdf.
 - <http://dspace.univsetif2.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/754/%D9%83%D9%81%D8%A7%D9%86%20%D8%B3%D9%84%D9%8A%D9%85.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1wt70J1ayulunt-cUXdxPDDI0ec9q4lki9pIGCbEJJ1LMMmM5SgENHZNk> **محاضرات** ، سليمان، (2015/2014)،
- تحليل العمل**، سنة ثالثة علم النفس العمل و التنظيم، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم النفس، الجزء الأول، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر

Références

1.Ouvrages :

- Abdelkrim herzallah, kamel baddari(2006), **Comprendre Et Pratiquer Le LMD Licence-Master-Doctorat Etudiants-Enseignant**, office des publication universitaires 3 edition .
- Annick carton(2002), **LMD A L'université René Descartes**,(paris 5) , France
- Christophe .Dejoux (2000). **La Compétence Au Cœur Du Succès De Votre Entreprise**, Edition : D'organisation Paris.
- Christian Guillevic, **Psychologie Du Travail**, nathan universite.
- Claude Louche(2007). **Introduction A la psychologie Du Travail Et Des organisations concepts des applications**. Edition armand colin : paris , .
- Dalila Arezki, **Cours De Psychopédagogique** édition dar elgharb, 2004.
- Dominique Lamaute. Bernard Turgeo. **De la supervision A la Gestion Des Ressources Humaines**. Chenelière megraw- hill.
- Michel moscato, **Analyse Des Tache En Ergonomie, Methodes, Performances, Facteurs Humains**, ellipses.
- Michelson, & Al. (1983). **Social Skills Assessment And Training With Children: An empirically based handbook**. New York: Plenum Press
- Philippe, Jonneat (2003): **Difficultés Rencontrées Dans L'utilisation Du Concept De Compétence dans les programmes d'études**. Montréal. Ci rade. UQ AM.
- Sekiou. Blondin. Fabi. Bayad.Pertti. Alis chevalier ,(2001) :**Gestion Des Ressources Humaines**. Deboeck2°Edition.Paris
- Woolfolk, A.E.(1998): **Teaching for learning**. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

2. Périodiques Et Revues :

- A. Fleishman,Edwin ,**Cahier D'évaluation (F-Jas 2) Analyse De Poste De Flishman Competences Interpersonnelles Et Sociales**,Adaptition Française Par :Daniel Chartier.Ecpa ,Les Edition Du Centre De Psychologie Applique
- Azzouz Lakhdar , (1998),**Evaluation, les enseignants**, revu des sciences roumaine N° 09 Publication de l'université de Constantine.
- Blankemayer, et ,al. (2002): **The role of aggression and social competence in the school may** . D.A.I. vole .(39) , No.(3) , p.p. 293- 304.
- Faber, et,al., (1999): **Regulation , emotionality and preschooler's socially competent peer interactions . child development** .vol.(70) , No. (2) , p.p. 432-442.

- Felner, R.D.; Lease, A.M. & Phillips, R.S.C. (1990).T.P. Gullota , G.R. Adams & R. Montemayor , ed. **The development of social competence in adolescence** . Beverly Hills, CA: Sage PP.64-245
- McFall, richard (1982), **A Review And Report Mulation Of The Concept Of Social Skills**, Behavior Assessment, vol 04, PP 1- 33
- Philippe, Perrenoud (1999): **Construire Des Compétences Tout Un Programme**. Revue pédagogique. N112. PP16-20.
- Reggio.R.(1986),**Assessment Of Basic Socail Skills**,Journal Of Personality And Socail Psychology,5,(3), P P 649-660

الملاحق

الملاحق

1. قائمة المحكمين للنسخة الأصلية و المعربة.
2. التحكيم بين النسختين الأصلية و المعربة.
3. قائمة المحكمين للنسخة الأصلية و المترجمة إلى اللغة الفرنسية.
4. التحكيم بين النسختين الأصلية و المترجمة إلى اللغة الفرنسية.
5. عينة التطبيق الأولى للنسخة المعربة.
6. النسخة النهائية لاستبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2) .
- 7 . النسخة الأصلية لاستبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)

جدول رقم (01): خاص بالأساتذة المحكمين لاستبيان فليشمان من النسخة الفرنسية إلى

العربية

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة	الاختصاص	الجامعة
01	بوضياف نادية	أستاذ تعليم عالي	علوم التربية	قاصدي مرياح - ورقلة -
02	بن زروال فتيحة	أستاذ تعليم عالي	علم النفس	العربي بن مهدي - أم البواقي -
03	وازي الطاوس	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس	قاصدي مرياح - ورقلة -
04	بعلي زهية	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس	قاصدي مرياح - ورقلة -
05	قادري عادل	أستاذ محاضر "ب"	علم النفس	العربي بن مهدي - أم البواقي -
06	بريش مريامة	أستاذ مساعد " أ "	علم النفس الاجتماعي	قاصدي مرياح - ورقلة -
07	فرشيشي جلال	أستاذ مساعد " أ "	علم النفس	قاصدي مرياح - ورقلة -

الملحق رقم (02): التحكيم بين النسختين الأصلية و المعربة

الرقم	اللغة الفرنسية	الترجمة إلى اللغة العربية	تقيس	لا تقيس	الاقتراح	
1	الكفاءة	Amabilité	اللباقة			
	تعريفها	Capacité à être agréable serviable a avoir du tact afin d'améliorer les performances lors d'un travail avec les autres cette capacité implique également le degré auquel une personne fait preuve de manières aimables.	القدرة على أن تكون محبوبا وفي خدمة الناس لتحسين الأداء من خلال عملك مع الآخرين. تبين هذه القدرة مدى درجة السلوك الحسن لديك.			
	الحد الأعلى	Nécessite d'avoir une nature aimable et des manières très plaisantes quand on travaille avec d'autres	يستوجب امتلاك استعداد اللطف، وأسلوب حسن في المعاملة مع الآخرين.			
	الحد الأدنى	Nécessite un niveau minimum d'amabilité quand on travaille avec d'autres.	يحتاج إلى مستوى أدنى من اللباقة عند العمل مع الآخرين.			
	المستوى		Répondre aux plaintes justifiées des clients mecontents	الرد على الشكاوي المبررة للزبائن غير الراضين		
			Répondre sur plusieurs lignes téléphoniques dans une petite entreprise	الرد على العديد من الخطوط الهاتفية في مؤسسة صغيرة.		
			S'excuser lorsqu' on a fait une erreur de numéro au téléphone	الإعتذار عند الاتصال برقم خاطئ.		
2	الكفاءة	Souplesse Du Comportement	المرونة في السلوك			
	تعريفها	Capacité à adapter son comportement a des circonstances variables dans le cadre du travail. Cette capacité implique de faire preuve de bonne volonté et de flexibilité lorsqu' on est confronté à	القدرة على تكييف السلوك وفقا للظروف المتغيرة في ميدان العمل و تعني هذه القدرة إظهار الاستعداد و			

			رغبة و الإرادة لحسن التعامل مع كل التغيرات المحتملة حدوثها من طرف الآخرين.	des contraintes changeantes de la part des autres .		3
			تستلزم توفر سلوك مرن و القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة التي تفرضها إرغامات العمل.	Nécessite un comportement très souple une capacité à adapter sa conduite lors de changements fréquents des contraintes de travail	الحد الأعلى	
			تستلزم تكيف بسيط و للإمتهال للتغيرات البسيطة الناتجة عن متطلبات المهمة.	Nécessite seulement une adaptabilité réduite pour se conformer a des changements mineurs des exigences de la tache.	الحد الأدنى	
			القيام بتمثيل عدة أدوار في فلم.	Tenir plusieurs rôles dans un film.	المستوى	
			التكيف مع أنماط القيادة للمسؤول الجديد.	S' adapter au style de leadership de son nouveau responsable.		
			إعتماد نظام جديد في الترتيب.	Mettre en pratique un nouveau système de classement		
			الحس التنظيمي	Sens De L'Organisation	الكفاءة	
			القدرة على تنظيم الأنشطة و رزنامة العمل للفريق مع الأخذ بعين الاعتبار المهام الموكلة لكل واحد، حسب نوع وتيرة الرزنامة، كما يمكن أن يتعلق الأمر بادخال تغييرات ضرورية على المخططات الأولية أو المبدئية، وهذه القدرة تؤدي إلى تسيير الوقت و الوسائل بطريقة فعالة.	Capacité a organiser les activités les plannings de travail d un groupe en tenant compte à la fois des missions assignées à chacun des différents styles rythmes et emplois du temps .il peut s agir aussi d apporter les modifications nécessaires aux plans initiaux .cette capacité implique de gérer efficacement le temps et le matériel afin de synchroniser ses actions à celles des autres.	تعريفها	
			تستلزم أنشطة معقدة في التنظيم و الهيكلية، وهذا للتمكن من التنسيق بين النشاطات و جداول الأعمال لعدد كبير من الأشخاص.	Nécessite des 'activités complexes d'organisations et de structuration afin de coordonner les 'activités et les emplois du temps d'un grand nombre d'individus.	الحد الأعلى	

			تستلزم عدد قليل من النشاطات التحضيرية المخططة و المتعلقة بالتنسيق بين الأنشطة وجداول التوقيت لشخص أو اثنين.	Nécessite très peu d'activités de planification concernant la coordination des'activités et des emplois du temps d'une ou deux personnes.	الحد الأدنى	
			القيام بتنشيط حملة إنتخابية لأحد المترشحين	Organiser la campagne électorale d un candidat.	المستوى	
			تحضير الأنشطة الخاصة بأحد الأقسام التحضيرية.	Préparer les activités pour une classe de maternelle.		
			أخذ موعد مع زميل في العمل لتناول وجبة غداء.	Prendre rendez- vous pour déjeuner avec un collègue de travail		
			الصدق	Fiabilité	الكفاءة	4
			القدرة على التحلي بالثقة و المسؤولية تجاه الآخرين، تمكن هذه القدرة من الحصول على الإنضباط و الوعي المهني و الثقة في تنفيذ الالتزامات المنتظرة من الآخرين.	Capacité à être digne de confiance et responsable a l'égard des autres. cette capacité implique d'être discipliné consciencieux et sur dans l'exécution des taches et obligations attendues par d'autres	تعريفها	
			تستلزم التحلي بسلوك مهني الصادق باستمرار و مسؤولية تجاه الآخرين عند تنفيذ الواجبات المهنية.	Nécessite un comportement de travail constamment fiable et responsable vis-à- vis des autres et dans l'exécutions des obligations de travail.	الحد الأعلى	
			تستلزم التحلي بمستوى أدنى من الصدق والمسؤولية تجاه الآخرين في تنفيذ الواجبات المهنية.	Nécessite seulement un niveau minimum de fiabilité et de responsabilité vis-à-vis des autres et dans l'exécution des obligations de travail.	الحد الأدنى	
			نقل النفايات النووية في شاحنة عبر الوطن.	Transporter des déchets nucléaires dans un camion a travers le pays	المستوى	
			القيام بعملية التسليم بالليل بسرعة و أمان.	Effectuer des livraisons de nuit rapidement surement.		
			إعادة إرسال رسالة هاتفية.	Retransmettre un message téléphonique.		
			تأكيد الذات	Affirmation de soi	الكفاءة	

			القدرة على التعبير عن الآراء و المعتقدات حول العمل و القناعات بكل حيوية، تعني هذه القدرة التعبير عن الذات مباشرة والقيام بالمبادرات عندما نعمل مع الآخرين.	Capacité a manifester ses avis et ses convictions concernant le travail activement et avec assurance cette capacité implique de s'exprimer de façon directe et de prendre des initiatives lorsqu'on travaille avec d'autres.	تعريفها
			تستلزم التعبير عن المعتقدات و إبداء الرأي بطريقة عفوية ونشطة بهدف المساهمة الفعالة لتطوير عمل الفريق.	Nécessite d exprimer ses convictions et son avis de façon spontanée et active dans le but de contribuer significativement à la progression du travail d'un groupe.	الحد الأعلى
			تستلزم التعبير عن القناعات و إبداء الرأي الخاص عندما يطلب منك ذلك أعضاء فريق العمل.	Nécessite d exprimer ses convictions et son avis uniquement lorsqu'on est sollicité par les membres du groupe de travail.	الحد الأدنى
			التشكيك في السياسة الحكومية باسم جمعيات حماية البيئة.	Remettre en cause la politique gouvernementale au nom d un groupe écologiste.	المستوى
			عرض انشغالات و مطالب الزملاء على المدير	Exposer les revendications de ses collègues au directeur	
			طرح سؤال أثناء الاجتماع.	Poser une question lors d une réunion.	
			التفاوض	Négociation	الكفاءة
			القدرة على التفاوض مع الآخرين لمحاولة الوصول إلى حل النزاع، تستوجب هذه القدرة التحلي بتنازلات من الطرفين لتخطي الخلافات في وجهات النظر، للوصول إلى حل يرضي كل الأطراف المعنية.	Capacité à négocier avec d'autre afin de résoudre un différend ou un conflit .cette capacité implique d'être capable d'obtenir des concessions mutuelles pour dépasser les différences de point de vue. Afin d'assurer une issue acceptable table par tous les protagonistes.	تعريفها
			تستلزم التفاوض بصرامة لكي نتوصل إلى حل ملائم	Nécessite de négocier âprement afin d atteindre une solution favorable sur un problème compliqué	الحد الأعلى

			لمشكل معقد تكون فيه الرهانات مهمة لكل الأطراف.	pour lequel les enjeux sont extrêmement importants pour toutes les parties.		7
			تستلزم القليل من المفاوضات حول مشكل بسيط دون رهانات هامة.	Nécessite peu de négociation, sur un problème simple, sans enjeux importants.	الحد الأدنى	
			معالجة مشكلة بين النقابة و الإدارة.	Résoudre un conflit entre un syndicat et la direction.	المستوى	
			طلب الزيادة في الأجر أثناء المقابلة المهنية السنوية.	Demander une augmentation lors de son entretien professionnel annuel.		
			الطلب من زميل ضمان المداومة أثناء وقت الغداء.	Demander à un collègue d'assurer votre permanence a l'heur du déjeuner.		
			الإقناع	Persuasion	الكفاءة	
			القدرة على تقديم معلومات للتأثير على الرأي أو سلوك الآخرين، تعني هذه القدرة وضع استراتيجيات مقنعة لتغيير آراء وأفعال المتحاورين.	Capacité à présenter des informations afin d'influencer l'opinion ou le comportement d'autres personnes. Cette capacité implique d'être capable de mettre en œuvre des stratégies argumentatives pour modifier les avis ou les actes de ses interlocuteurs.	تعريفها	
			تستلزم التأثير على الآخرين لإقناعهم بتغيير أو تعديل بعض السلوكيات أو المعتقدات.	Nécessite d'influencer les autres de façon convaincante afin de changer ou de modifier des conduites ou des convictions bien ancrées.	الحد الأعلى	
			يستلزم القليل من التأثير لتغيير وجهة النظر أو سلوك بعض الأشخاص.	Nécessite d'exercer peu d'influence afin de modifier le point de vue ou la conduite d'autres personnes.	الحد الأدنى	
			إقناع العمال النقابيين القبول بتخفيض الأجر.	Convaincre des 'employés syndiqués d'accepter une réduction de salaire.	المستوى	
			إقناع خبير مشهور بالإلتحاق و العمل في مؤسستكم.	Convaincre un expert réputé de venir travailler dans votre entreprise.		
			تقنع الآخرين بإمضاء عارضة أو لائحة في الشارع.	Faire signer une pétition dans la rue		

			إقناع الزميل في العمل بمرافقتك إلى المطعم.	Convaincre votre collègue de vous accompagner ou restaurant.		
			الإجتماعية	Sociabilité	الكفاءة	
			القدرة على الإنفتاح والتواصل في المواقف الإجتماعية، تعني هذه القدرة إبداء الإرادة و الرغبة في الاتصال للعمل مع الآخرين لتسهيل التواصل	Capacité à être ouvert et communicatif dans les situations sociales .cette capacité implique le désir et la volonté que montre une personne pour travailler avec d'autres et pour faciliter les échanges.	تعريفها	8
			تستلزم الرغبة الملحة في التفاعل مع الآخرين و المشاركة الفعالة في وضعيات العمل.	Nécessite une forte envie d'interagir avec d'autres et de s'implique activement dans les situations de travail.	الحد الأعلى	
			تستلزم القليل من الرغبة في التفاعل و المشاركة مع الآخرين في وضعيات العمل.	Nécessite peu d'envie d'interagir et de participer avec d'autres dans les situations de travail.	الحد الأدنى	
			الإهتمام في إطار العمل بزيائن مهمين خلال مأدبة غداء.	S'occuper de clients potentiels lors d'un déjeuner d'affaires	المستوى	
			إجراء محادثة خلال إستراحة في العمل.	Entretenir une conversation lors d'un « pot » dans l'entreprise.		
			المشاركة فقط في الإجتماعات الضرورية في العمل.	Participer aux réunions seulement si elles sont indispensables à votre travail.		
			الإمتثال الاجتماعي	Conformisme social	الكفاءة	
			القدرة على الإمتثال لقواعد السلوك والإتفاقيات الجماعية المكتوبة أو الضمنية، تعني هذه القدرة احترام المعايير أو العادات الإجتماعية في محيط العمل.	Capacité à se conformer aux règles de conduite et aux conventions sociale, écrites ou implicite .cette capacité implique de respecter les normes ou les habitudes sociales dans le cadre du travail.	تعريفها	9
			تستلزم الإمتثال الصارم بالقواعد والمعايير الإجتماعية	Nécessite de se conformer très strictement aux règles et aux normes sociales dans les situations de travail.	الحد الأعلى	

			في وضعيات العمل.		
			تستلزم القليل من الإحترام للقواعد والاتفاقيات الجماعة في وضعيات العمل.	Nécessite un respect minimum des règles et conventions sociales en situation de travail.	الحد الأدنى
			الإمتثال لقواعد الأمن المقدمة من طرف الشرطة أو الحماية المدنية.	Se conformer strictement aux consignes de sécurité données par la police ou les pompiers.	المستوى
			استعمال العبارات اللباقة عند الرد على مكالمة هاتفية مهنية.	Utiliser les formules d'usage lorsqu'on répond a un coup de fil professionnel.	
			الإلتزام بالدور و احترام الطابور (عند شبك البريد).	Au guichet de la poste, prendre sa place dans la queue et y rester.	
			الذكاء الموقفي	Intelligence Des Situations	الكفاءة
			القدرة على تحليل المواقف الاجتماعية بحكمة، تستلزم هذه القدرة تفهم و إحترام رأي الآخرين و أحاسيسهم وتقييم بدقة العواقب الناتجة من التصرف مع الآخرين.	Capacité à analyser avec justesse les situations sociales. Cette capacité implique de comprendre et de respecter le point de vue et les sentiments des autres et d'évaluer avec précision les conséquences de ses propres actions sur eux.	تعريفها
			تستلزم التحلي بحساسية كبيرة إزاء مشاعر الآخرين، مع إيلاء الإهتمام إلى التلميحات أو المؤشرات التي لا يمكن إدراكها.	Nécessite une grande sensibilité aux sentiments des autres, en étant attentif à des signes ou indices peu perceptibles.	الحد الأعلى
			تستلزم القليل من الإحساس بأراء و مشاعر الأشخاص الذين نتعامل معهم.	Nécessite peu de sensibilité aux points de vue et aux sentiments des personnes avec qui on entre en relation.	الحد الأدنى
			تستلزم القليل من الإحساس بأراء و مشاعر الأشخاص الذين نتعامل معهم.	Parler de son cas a un patient qui présente un diagnostic sévère.	المستوى

			تستلزم القليل من الإحساس بأراء و مشاعر الأشخاص الذين نتعامل معهم.	Discuter avec un subordonné d'un travail qu'il a mal fait.		
			الإعتذار قبل مقاطعة المحادثة.	S'excuser avant d'interrompre une conversation.		
			التحكم في الذات	Contrôle de soi	الكفاءة	
			القدرة على الحفاظ على المزاج و التحلي بالهدوء في المواقف الصعبة أو الضاغطة، تجعلك هذه القدرة سيد الموقف في مراقبة و التحكم في الانفعالات في المواقف الصعبة والمؤثرة و مفاجئة أو الضاغطة.	Capacité à garder la tête froide et a rester calme dans une situation difficile ou stressante. Cette capacité implique de rester maître de soi, en contrôlant ses émotions en présence de situations irritantes, inattendues ou stressantes.	تعريفها	
			تستلزم مراقبة عالية للانفعالات في الوضعيات الصعبة و تحمل الضغوط الناجمة عن الآخرين أو عن الوضعيات.	Nécessite un contrôle émotionnel élevé dans les situations difficiles et une tolérance au stress provoqué par les autres ou les circonstances.	الحد الأعلى	11
			تستلزم التحلي بالهدوء في مواقف لا يسودها التوتر و الضغوطات تتجاوز الإختلافات الصغيرة في العمل.	Nécessite d'être calme dans des situation non stressantes et de tolérer les petites contrariétés liées au travail	الحد الأدنى	
			قيادة طائرة تعاني من صعوبات تقنية.	Piloter un avion sujet a des difficultés techniques.	المستوى	
			أداء العمل في الوقت المحدد بدقة.	Effectuer son travail dans un temps strictement limité.		
			إعادة تشغيل آلة تصوير بعد عطب	Remettre en marche une photocopieuse après un bourrage.		
			الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية	Confiance en soi en situation sociale.	الكفاءة	
			القدرة على إظهار الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية، و القدرة على التعبير بالثقة و التفاؤل أثناء التواصل مع	Capacité a se montre sur de soi dans les situations sociales. Cette capacité implique de manifester une assurance et un optimisme communicatifs lors de ses échanges avec les autres.	تعريفها	12

			الآخرين.		
			تستلزم مستوى عال من الثقة و التفاؤل للتعبير أثناء التواصل مع فريق العمل.	Nécessite un niveau élève de confiance en soi et d'assurance pour se présenter et communiquer dans un groupe.	الحد الأعلى
			تستلزم مستوى أدنى من الثقة بالنفس و الشعور بالأمان لتقديم النفس و التخاطب في جماعة.	Nécessite un niveau minimum de confiance en soi et d'assurance pour se présenter et communiquer dans un groupe.	الحد الأدنى
			اقترح أهداف لحزب سياسي بعد الفشل في الانتخابات.	Proposer des objectifs a un parti politique après un échec électrol.	المستوى
			إعطاء نصيحة تقنية لزبون.	Donner un conseil technique à un client.	
			الإجابة عن سؤال بسيط لزبون.	Répondre a une question simple d'un client.	
			الحس البيداغوجي	Sens pédagogique	الكفاءة
			القدرة على مساعدة الآخرين لتطوير مواهبهم و كفاءاتهم، و يعني هذا إعطاء توجيهات و إبداء آراء أو مساعدات شخصية قصد تطوير قدراتهم.	Capacité à aider les autres a développer leurs talents et leurs compétences. Cela implique de donner des cosignes, des avis ou d'apporter une aide personnelle aux autres afin de développer leurs potentialités.	تعريفها
			تستلزم المساهمة الفعالة لإرشاد الآخرين بطريقة نشطة من أجل تطويرهم .	Nécessite de s'impliquer activement pour conseiller les autres et les faire évoluer.	الحد الأعلى
			تستلزم إعطاء تعليمات قاعدية لأداء المهام البسيطة.	Nécessite de fournir les instructions de base concernant des taches élémentaires.	الحد الأدنى
			تأطير تربص لفوج من الطلبة في شعبة الطب	Encadrer le stage d'un groupe d'étudiants en médecine.	المستوى
			اعطاء درس في الكراتي	Donner un cours de karaté.	

			شرح لشخص ما كيفية تغيير عجله	Montrer a quelqu'un comment changer une roue.		
			التحقيق اللفظي	Investigation Verbale	الكفاءة	
			القدرة على إبراز المعلومات العامة و الملائمة و التي تخص مشكل عن طريق المحادثة أو الحوار. تعني هذه القدرة التحليل المنطقي و الموضوعية في فهم وضعية ما أو البحث عن المعلومات الملائمة عند الآخرين.	Capacité à faire émerger les informations importantes et pertinentes concernant un problème par le truchement de la conversation, du questionnement ou de la discussion. Cette capacité implique de faire preuve de logique pour comprendre une situation et rechercher l'information pertinente auprès des autres.	تعريفها	14
			تستلزم إتباع طرق متعددة و الأخذ بعين الاعتبار العديد من المؤشرات للكشف عن معلومات مهمة.	Nécessite de suivre de nombreuses pistes, de prendre en compte de nombreux indices, pour découvrir des informations importantes.	الحد الأعلى	
			تستلزم إتباع طريقة أو اثنتين عن مشكل بسيط.	Nécessite de suivre une piste ou deux concernant un problème simple.	الحد الأدنى	
			التحقيق مع مشتبه في قضية قتل.	Interroger un suspect dans une affaire de meurtre.	المستوى	
			طلب من الزبائن التعبير عن رغبتهم في كيفية تنظيم أو وضع ديكور بيتهم.	Faire dire à des clients comment ils souhaitent que leur appartement soit décoré.		
			الإستعلام من أمين المكتبة لمعرفة أين نجد الكتاب الذي نحن نبحث عنه.	Se renseigner auprès du bibliothécaire pour savoir ou trouver le livre que l'on recherche.		
			تحقيق الذات	Réalisation de soi	الكفاءة	
			القدرة على تحديد معايير عالية من أجل الحصول على أحسن النتائج الممكنة في العمل. تعني هذه القدرة تقديم مجهودات إضافية لبلوغ الأهداف المحفزة على	Capacité à se fixer des critères élevés afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles dans son travail. cette capacité implique de consentir des efforts supplémentaires afin d'atteindre des buts stimulants sur le plan personnel.	تعريفها	15

			المستوى الشخصي.		
			تستلزم تخصيص جهد هام لتحديد أهداف مهنية و شخصية و العمل على تحقيقها.	Nécessite de consentir un effort important pour se fixer des buts professionnels personnels et les atteindre.	الحد الأعلى
			تستلزم حد أدنى من المجهودات لبلوغ الأهداف المهنية و الشخصية و العمل على تحقيقها.	Nécessite un minimum d'efforts afin d'atteindre les objectifs de travail imposés	الحد الأدنى
			الحصول على جائزة نوبل في الاختصاص.	Obtenir le prix Nobel de sa spécialité.	المستوى
			المشاركة في تريض مكثف أثناء العطل	Participer a un stage intensif de formation pendant ses vacances.	
			المشاركة في تريض مكثف أثناء العطل	Dans le magasin dont on est responsable, ne nettoyer que les endroits visibles par les clients.	
			الإنفتاح على التجارب	Ouverture aux expériences	الكفاءة
			القدرة على أن يكون منفتح على الأفكار أو المواقف الجديدة. وهذا يفرض أن تكون متسامح إزاء آراء الآخرين و تقبل الاختلافات الموجودة بينهم.	Capacité à être ouvert d'esprit et curieux au sujet de toute idée ou situation nouvelle. Ceci implique d'être tolérant a l'égard des opinions des autres et d'accepter leur différence.	تعريفها
			تستلزم تقبل الأفكار الجديدة و المتنوعة الصادرة عن الآخرين.	Nécessite d'accepter les idées nouvelles et variées venant des autres.	الحد الأعلى
			تستلزم تقبل سوى الأفكار التقليدية للآخرين	Nécessite d'accepter seulement les idées traditionnelles des autres.	الحد الأدنى
			الذهاب إلى الخارج لشغل منصب عمل جديد .	Partir a l'étranger pour occuper un nouveau poste.	المستوى
			التطوع للمشاركة في برنامج ابتكاري في الشركة التي	Se porter volontaire pour participer a un	

			أعمل فيها.	programme innovant dans son entreprise		
			شراء كتاب من كاتب غير معروف.	Acheter le livre d'un écrivain totalement inconnu.		
			أن تكون مشترك في مجلة جغرافية.	Etre abonne a un magazine de géographie		
			الاستقلالية	Autonomie	الكفاءة	
			القدرة على العمل في بيئة لا تحكمها لوائح و قوانين أو الضوابط. تعني هذه القدرة الإبداع في أخذ القرارات دون إستشارة الآخرين.	Capacité à travailler dans un milieu non encadre avec peu d'instructions ou de contrôles. Cette capacité implique d'être ingénieux et capable de prendre des décision sans consulter les autres.	تعريفها	
			تستلزم القيام بالعمل بشكل مستقل، دون إستشارة أو نصيحة من الآخرين.	Nécessite d'effectuer son travail de façon indépendante, sans conseil ou avis des autres.	الحد الأعلى	
			تستلزم تلقي من الآخرين مجموعة من المعلومات و الأوامر المحددة لأداء العمل.	Nécessite de recevoir des autres des informations et des instructions spécifiques pour effectuer son travail.	الحد الأدنى	17
			القدرة على العيش في منطقة الأمازون بعد هبوط اضطراري للطائرة.	Survivre en amazonie après un atterrissage forcé.		
			القدرة على ضبط إنارة السيارة بمفردك.	apprendre a régler soi-même l'allumage de sa voiture.	المستوى	
			استجواب الزبائن عن طريق الهاتف باستعمال استبيان كتابي.	interroger des clients par téléphone en suivant un questionnaire écrit.		
			المثابرة	Persévérance	الكفاءة	
			القدرة على الحفاظ على مستوى عال من الجهد إلى غاية الإنجاز التام للهمة، تعبر هذه القدرة على الطاقة	Capacité à maintenir son effort au niveau optimal jusqu'à l'achèvement complet d'une tâche. Cette capacité implique d'avoir l'énergie mentale	تعريفها	18

			الذهنية الكافية لأداء العمل لمدة أطول، وهذا الرغم من المعيقات مثل التعب و الملل أو مشوشات التركيز.	suffisante pour persévérer pendant une longue période en dépit des obstacles tels que la fatigue, l'ennui ou les distractions.	
			تستلزم تركيز مكثف لمدة زمنية طويلة لإنجاز العمل.	Nécessite une intense concentration, sur une longue période, pour achever son travail.	الحد الأعلى
			تستلزم القليل من التركيز في مدة زمنية قصيرة لإنجاز العمل.	Nécessite une concentration minimum, sur une courte période, pour achever son travail.	الحد الأدنى
			تسيير عملية إقتراب نزول طائرة من خلال شاشة الرادار.	Diriger l'approche et l'atterrissage d'un avion a partir de l'écran d'un radar.	المستوى
			البقاء في المؤسسة لإنهاء العمل بعد إنتهاء الوقت الرسمي للعمل .	Rester après la fermeture pour finir un travail.	
			البقاء في المؤسسة لإنهاء العمل بعد إنتهاء الوقت الرسمي للعمل .	Poursuivre une conversation téléphonique alors que quelqu'un vient d'entrer dans votre bureau.	
			مقاومة للأحكام المسبقة	Resistance au jugement prématuré	الكفاءة
			القدرة على إلغاء القرارات النهائية مادام الوقائع العامة لم تجمع وتقيم بعد، تعني هذه القدرة التفكير وعدم التسرع في اتخاذ القرارات.	Capacité a suspendre des décisions définitives tant que les faits importants n'ont pas été recueillis et évalués .cette capacité implique de faire preuve de réflexion avant de prendre une décision plutôt que conclure dans la précipitation	تعريفها
			تستلزم القيام بتقييم معمق لجميع الأحداث الضرورية قبل اتخاذ القرار.	Nécessite d'effectuer une évaluation approfondie de tous les faits importants disponibles avant de prendre une décision.	الحد الأعلى
			تستلزم القيام بتقييم تحصيلي لبعض المعلومات قبل إتخاذ القرار.	Nécessite d'effectuer une évaluation sommaire de quelques informations avant de prendre une décision.	الحد الأدنى

			تشخيص الحالة الطبية لمريض .	Diagnostiquer l'état médical d'un patient.	المستوى	20
			الاتصال بالعديد من الوكالات قبل إختيار منزل جديد .	Consulter plusieurs agences avant de choisir une nouvelle maison.		
			إتخاذ قرار حول إمكانية أخذ المطارية قبل الذهاب إلى العمل .	Décider si l'on doit prendre ou non son parapluie pour se rendre ou travail.		
			التبرير الشفوي	Argumentation verbale	الكفاءة	
			القدرة على الدفاع عن الأفكار و الإستنتاجات بطريقة لفظية بحجج منطقية وعقلانية و الإبتعاد عن المظاهر العاطفية مثل الحماس.	Capacité a défendre oralement ses idées un raisonnement des conclusions .cette capacité implique d'avoir recours, pour défendre ses positions a des arguments rationnels plutôt qu'aux manifestations émotionnelles comme l'enthousiasme ou l'acharnement	تعريفها	
			تستلزم تقديم التوضيحات المنطقية للرد على الانتقادات المتعلقة بوضعية معقدة و استنتاجاتها.	Nécessite de fournir une explication logique en réponse a une critique sur un raisonnement complexe et ses conclusions.	الحد الأعلى	
			تستلزم تقديم الحد الأدنى من التوضيح ردا على نقد لتفكير منطقي بسيط و استنتاجاته.	Nécessite de fournir une explication minimum en réponse a une critique sur un raisonnement simple et ses conclusions.	الحد الأدنى	
			الدفاع أمام المدير العام عن ميزانية إنتاج منتج جديد	Défendre devant la direction générale un budget de 1000 kf pour un nouveau Produit.	المستوى	
			شرح لشخص الذي تقدم بطلب الحصول على قرض لماذا تم رفض طلبه	Expliquer a une personne qui demande un crédit pourquoi son prêt a été refusé.		
			إ شرح لصديق أسباب عدم الحضور و تلبية دعوته.	Expliquer a un ami pourquoi on ne pourra pas se rendre à son invitation		
			العزيمة	Ressort	الكفاءة	21

			لنالقدرة على استرجاع الحماس و الطاقة بشكل سريع و اعتيادي بعد موقف محبط.	Capacité à retrouver rapidement son énergie et son enthousiasme habituels à l'issue d'un événement décourageant.	تعريفها
			تستلزم القدرة على استرجاع الحماس بعد عدة إخفاقات كبيرة متتالية.	Nécessite de retrouver une énergie et un enthousiasme habituels après plusieurs échecs graves.	الحد الأعلى
			تستلزم القدرة على استرجاع الطاقة و الحماس بعد إنقطاع طفيف.	Nécessite de retrouver quelque énergie ou enthousiasme après un contretemps mineur.	الحد الأدنى
			الترشح من جديد في الانتخابات بعد إخفاقين متتالين سابقين.	Se présenter a nouveau aux élections après deux échecs consécutifs.	المستوى
			استئناف العمل بعد رفض الزيادة في الأجور	Se remettre au travail après un refus d'augmentation.	
			إعادة إرسال رسالة تم توجيهها لك.	Réexpédier une lettre qui vient de vous être retournée.	

جدول رقم (03): خاص بالأساتذة المحكمين لاستبيان فليشمان من النسخة الفرنسية الأصلية و
النسخة الفرنسية المترجمة

الرقم	الاسم و اللقب	الاختصاص	الجامعة
01	عمروني فريد	علوم تربية البدنية و الرياضية	المعهد الوطني للتكوين العالي لاطارات الشباب
02	بن زاوي عبد الرزاق	لغة فرنسية	العربي بن مهدي-أم البواقي-
03	صحراوي عبد الجليل	ترجمة	مركز الترجمة

الملحق رقم (04):التحكيم بين النسختين الأصلية و المترجمة.

الرقم	النسخة الأصلية	الترجمة المترجمة	الاقتراح	
1	الكفاءة	La politesse		
	تعريفها	L'aptitude à être aimable et au service des gens pour améliorer votre performance à travers votre travail avec les autres. Cette aptitude met en exergue le niveau de votre bonne conduite.	Capacité à être agréable serviable a avoir du tact afin d'améliorer les performances lors d'un travail avec les autres cette capacité implique également le degré auquel une personne fait preuve de manières aimables.	
	الحد الأعلى	Il est impératif d'avoir la prédisposition de la gentillesse et un bon comportement dans le traitement avec les autres.	Nécessite d'avoir une nature aimable et des manières très plaisantes quand on travaille avec d'autres	
	الحد الأدنى	Elle requiert un minimum de politesse en travaillant avec les autres	Nécessite un niveau minimum d'amabilité quand on travaille avec d'autres.	
	المستوى		Répondre aux doléances justifiées des clients mécontents.	Répondre aux plaintes justifiées des clients mecontents
			Répondre aux différentes lignes téléphoniques dans une petite entreprise.	Répondre sur plusieurs lignes téléphoniques dans une petite entreprise
		S'excuser lorsque l'on appelle un faux numéro	S'excuser lorsqu' on a fait une erreur de numéro au téléphone	
2	الكفاءة	Souplesse Du Comportement		
	تعريفها	Etre capable à adapter son comportement suivant les circonstances variantes dans le domaine professionnel. Cette aptitude c'est faire preuve de la disposition, de l'envie et de la volonté de bien agir avec tous les changements qui pourraient émaner des autres.	Capacité à adapter son comportement a des circonstances variables dans le cadre du travail. Cette capacité implique de faire preuve de bonne volonté et de flexibilité lorsqu' on est confronté à des contraintes changeantes de la part des autres .	

	Elle requiert un comportement souple et la capacité à s'adapter avec les changements continus qu'imposent les contraintes du travail.	Nécessite un comportement très souple une capacité à adapter sa conduite lors de changements fréquents des contraintes de travail	الحد الأعلى	
	Elle requiert une adaptation simple et une soumission aux changements simples issus des exigences de la tâche.	Nécessite seulement une adaptabilité réduite pour se conformer à des changements mineurs des exigences de la tâche.	الحد الأدنى	
	Jouer plusieurs rôles dans un film.	Tenir plusieurs rôles dans un film.	المستوى	
	S'adapter avec les différents modes de leadership du nouveau responsable.	S'adapter au style de leadership de son nouveau responsable.		
	Adopter un nouveau système de classement	Mettre en pratique un nouveau système de classement		
	L'esprit organisationnel	Sens De L'Organisation	الكفاءة	
	La capacité à organiser des activités et le calendrier du travail de l'équipe en tenant en compte les tâches attribuées à chacun suivant la nature et le rythme du calendrier. Comme il peut s'agir de l'introduction de modifications nécessaires aux plans initiaux ou préliminaires. Cette aptitude permet de gérer efficacement le temps et les moyens.	Capacité à organiser les activités les plannings de travail d'un groupe en tenant compte à la fois des missions assignées à chacun des différents styles rythmes et emplois du temps .il peut s'agir aussi d'apporter les modifications nécessaires aux plans initiaux .cette capacité implique de gérer efficacement le temps et le matériel afin de synchroniser ses actions à celles des autres.	تعريفها	
	Elle requiert des activités complexes dans l'organisation et la structuration et ce pour permettre la coordination entre les activités et l'ordre du jour d'un grand nombre de personnes	Nécessite des 'activités complexes d'organisations et de structuration afin de coordonner les 'activités et les emplois du temps d'un grand nombre d'individus.	الحد الأعلى	
	Cela requiert un petit nombre d'activités préparatoires planifiées et relatives à la coordination entre les activités et les emplois du temps d'une personne ou deux.	Nécessite très peu d'activités de planification concernant la coordination des 'activités et des emplois du temps d'une ou deux personnes.	الحد الأدنى	

	Animer la campagne électorale pour l'un des candidats.	Organiser la campagne électorale d'un candidat.	المستوى	
	Préparer les activités relatives à l'une des classes préparatoires	Préparer les activités pour une classe de maternelle.		
	Prendre un rendez-vous avec un collègue de travail pour déjeuner.	Prendre rendez-vous pour déjeuner avec un collègue de travail		
	La sincérité	Fiabilité	الكفاءة	4
	Avoir l'aptitude à être responsable et gagner la confiance des autres. Cette aptitude permet d'acquérir la discipline, la conscience professionnelle et la confiance dans l'exécution des engagements attendus par les autres.	Capacité à être digne de confiance et responsable à l'égard des autres. Cette capacité implique d'être discipliné consciencieux et sûr dans l'exécution des tâches et obligations attendues par d'autres	تعريفها	
	Cela requiert d'avoir un comportement professionnel sincère continuellement et une responsabilité envers les autres lors de l'exécution des obligations professionnelles.	Nécessite un comportement de travail constamment fiable et responsable vis-à-vis des autres et dans l'exécution des obligations de travail.	الحد الأعلى	
	Cela requiert un niveau minimum de sincérité et de responsabilité envers les autres dans l'exécution des obligations professionnelles.	Nécessite seulement un niveau minimum de fiabilité et de responsabilité vis-à-vis des autres et dans l'exécution des obligations de travail.	الحد الأدنى	
	Transporter des déchets nucléaires dans un camion à travers le territoire national.	Transporter des déchets nucléaires dans un camion à travers le pays	المستوى	
	Effectuer l'opération de livraison pendant la nuit avec rapidité et sûreté.	Effectuer des livraisons de nuit rapidement sûrement.		
	Renvoyer un message téléphonique.	Retransmettre un message téléphonique.		
	L'affirmation de soi	Affirmation de soi	الكفاءة	5
	L'aptitude à exprimer ses opinions et ses croyances à propos du travail ainsi que ses	Capacité à manifester ses avis et ses convictions concernant le travail activement et avec assurance cette capacité implique de s'exprimer de façon	تعريفها	

	convictions avec toute vitalité. Cette aptitude c'est pouvoir exprimer soi-même directement et prendre des initiatives lorsque l'on travaille avec les autres.	directe et de prendre des initiatives lorsqu'on travaille avec d'autres.		
	Cela requiert d'exprimer ses croyances et donner son avis de manière spontanée et active dans le but de contribuer efficacement au développement de l'équipe de travail.	Nécessite d'exprimer ses convictions et son avis de façon spontanée et active dans le but de contribuer significativement à la progression du travail d'un groupe.	الحد الأعلى	
	Elle requiert l'expression des convictions et de l'opinion personnelle lorsque les membres de l'équipe de travail vous le demande.	Nécessite d'exprimer ses convictions et son avis uniquement lorsqu'on est sollicité par les membres du groupe de travail.	الحد الأدنى	
	Douter de la politique gouvernementale au nom des associations de protection de l'environnement.	Remettre en cause la politique gouvernementale au nom d'un groupe écologiste.	المستوى	
	Exposer les préoccupations et revendications des collègues au directeur.	Exposer les revendications de ses collègues au directeur		
	Poser une question lors de la réunion.	Poser une question lors d'une réunion.		
	La Négociation	Négociation	الكفاءة	6
	L'aptitude à négocier avec les autres pour tenter de résoudre le conflit. Cette aptitude requiert la capacité des deux parties à faire des concessions pour surmonter les différends des points de vue afin de parvenir à un règlement qui arrange toutes les parties concernées.	Capacité à négocier avec d'autre afin de résoudre un différend ou un conflit .cette capacité implique d'être capable d'obtenir des concessions mutuelles pour dépasser les différences de point de vue. Afin d'assurer une issue acceptable table par tous les protagonistes.	تعريفها	
	Elle requiert de négocier sereinement afin d'arriver à une solution appropriée pour un problème complexe ou les enjeux sont importants pour toutes parties	Nécessite de négocier âprement afin d'atteindre une solution favorable sur un problème compliqué pour lequel les enjeux sont extrêmement importants pour toutes les parties.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un de négociations à propos	Nécessite peu de négociation, sur un problème	الحد الأدنى	

	d'un simple problème sans enjeux importants.	simple, sans enjeux importants.		7
	Traiter un problème entre le syndicat et l'administration.	Résoudre un conflit entre un syndicat et la direction.	المستوى	
	Demande d'augmentation du salaire pendant l'entretien professionnel annuel.	Demander une augmentation lors de son entretien professionnel annuel.		
	Demander à un collègue d'assurer la permanence à l'heure du déjeuner.	Demander à un collègue d'assurer votre permanence à l'heure du déjeuner.		
	La Persuasion	Persuasion	الكفاءة	
	L'aptitude à donner des informations afin d'impacter l'opinion et le comportement des autres. Cette aptitude consiste à établir des stratégies convaincantes pour changer les opinions et les agissements des négociateurs.	Capacité à présenter des informations afin d'influencer l'opinion ou le comportement d'autres personnes. Cette capacité implique d'être capable de mettre en œuvre des stratégies argumentatives pour modifier les avis ou les actes de ses interlocuteurs.	تعريفها	
	Elle requiert l'influence sur les autres afin de les convaincre de changer ou modifier certains comportements et certaines convictions.	Nécessite d'influencer les autres de façon convaincante afin de changer ou de modifier des conduites ou des convictions bien ancrées.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un minimum d'influence pour changer le point de vue ou le comportement de certaines personnes.	Nécessite d'exercer peu d'influence afin de modifier le point de vue ou la conduite d'autres personnes.	الحد الأدنى	
	Convaincre les employés syndicalistes à accepter la baisse du salaire.	Convaincre des' employés syndiqués d'accepter une réduction de salaire.	المستوى	
	Convaincre un expert réputé de rejoindre et travailler pour votre entreprise.	Convaincre un expert réputé de venir travailler dans votre entreprise.		
	Convaincre les autres de signer une requête ou pétition dans la rue.	Faire signer une pétition dans la rue		
	Convaincre le collègue de travail à vous accompagner au restaurant.	Convaincre votre collègue de vous accompagner ou restaurant.		

	La Sociabilité	Sociabilité	الكفاءة	
	L'aptitude à s'ouvrir et à communiquer dans les situations sociales. Cette aptitude consiste à émettre la volonté et l'envie de communiquer et travailler avec les autres afin de faciliter la communication.	Capacité à être ouvert et communicatif dans les situations sociales .cette capacité implique le désir et la volonté que montre une personne pour travailler avec d'autres et pour faciliter les échanges.	تعريفها	8
	Elle requiert une envie insistante d'interagir avec les autres et prendre part activement dans les postures du travail.	Nécessite une forte envie d'interagir avec d'autres et de s'implique activement dans les situations de travail.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un minimum d'envie d'interagir et de prendre part avec les autres aux postures du travail.	Nécessite peu d'envie d'interagir et de participer avec d'autres dans les situations de travail.	الحد الأدنى	
	Prendre soin dans le cadre du travail des clients importants pendant un déjeuner.	S'occuper de clients potentiels lors d'un déjeuner d'affaires	المستوى	
	Discuter pendant la pause.	Entretenir une conversation lors d'un « pot » dans l'entreprise.		
	Prendre part uniquement aux réunions nécessaires au travail.	Participer aux réunions seulement si elles sont indispensables à votre travail.		
	La Soumission Sociale	Conformisme social	الكفاءة	
	Capacité à se conformer aux règles de conduite et aux conventions sociale, écrites ou implicite .cette capacité implique de respecter les normes ou les habitudes sociales dans le cadre du travail.	Capacité à se conformer aux règles de conduite et aux conventions sociale, écrites ou implicite .cette capacité implique de respecter les normes ou les habitudes sociales dans le cadre du travail.	تعريفها	9
	Nécessite de se conformer très strictement aux règles et aux normes sociales dans les situations de travail.	Nécessite de se conformer très strictement aux règles et aux normes sociales dans les situations de travail.	الحد الأعلى	
	Nécessite un respect minimum des règles et conventions sociales en situation de travail.	Nécessite un respect minimum des règles et conventions sociales en situation de travail.	الحد الأدنى	
	Se conformer strictement aux consignes de	Se conformer strictement aux consignes de sécurité	المستوى	

	sécurité données par la police ou les pompiers.	données par la police ou les pompiers.		
	Utiliser les formules d'usage lorsqu'on répond a un coup de fil professionnel.	Utiliser les formules d'usage lorsqu'on répond a un coup de fil professionnel.		
	Au guichet de la poste, prendre sa place dans la queue et y rester.	Au guichet de la poste, prendre sa place dans la queue et y rester.		
	L'intelligence Circonstancielle	Intelligence Des Situations	الكفاءة	
	L'aptitude à analyser sagement les situations sociales. Cette aptitude requiert la compréhension et le respect de l'opinion et des sentiments des autres et évaluer minutieusement les répercussions du comportement avec les autres.	Capacité à analyser avec justesse les situations sociales. Cette capacité implique de comprendre et de respecter le point de vue et les sentiments des autres et d'évaluer avec précision les conséquences de ses propres actions sur eux.	تعريفها	10
	Elle requiert une grande sensibilité envers les sentiments des autres en accordant une importance aux insinuations et indices qu'on ne peut pas saisir.	Nécessite une grande sensibilité aux sentiments des autres, en étant attentif à des signes ou indices peu perceptibles.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un minimum d'attention aux opinions et sentiments des personnes avec qui l'on traite.	Nécessite peu de sensibilité aux points de vue et aux sentiments des personnes avec qui on entre en relation.	الحد الأدنى	
	Parlant de ton cas à un malade souffrant d'une grave maladie.	Parler de son cas a un patient qui présente un diagnostic sévère.	المستوى	
	Parler avec mon subordonné ayant mal réalisé un travail.	Discuter avec un subordonné d'un travail qu'il a mal fait.		
	S'excuser avant d'interrompre une conversation.	S'excuser avant d'interrompre une conversation.		
	Le contrôle de soi	Contrôle de soi	الكفاءة	
	L'aptitude à préserver l'humeur et à rester calme lors des situations difficiles et pressantes. Cette aptitude vous permet de	Capacité à garder la tête froide et a rester calme dans une situation difficile ou stressante. Cette capacité implique de rester maitre de soi, en	تعريفها	11

	contrôler la situation et contrôler les réactions pendant les situations difficiles et sensibles, surprenantes ou à grande pression.	contrôlant ses émotions en présence de situations irritantes, inattendues ou stressantes.		
	Elle requiert un haut contrôle des réactions dans des situations difficiles et supporter les pressions dues aux autres ou à des positions.	Nécessite un contrôle émotionnel élevé dans les situations difficiles et une tolérance au stress provoqué par les autres ou les circonstances.	الحد الأعلى	
	Elle requiert de garder son calme dans des situations de turbulence et soumises à des pressions en surmontant les petits différends au travail.	Nécessite d'être calme dans des situation non stressantes et de tolérer les petites contrariétés liées au travail	الحد الأدنى	
	Piloter un avion qui subit des difficultés techniques.	Piloter un avion sujet a des difficultés techniques.	المستوى	
	faire son travail dans le temps assigné minutieusement.	Effectuer son travail dans un temps strictement limité.		
	Remettre en marche un appareil photo après une panne.	Remettre en marche une photopieuse après un bourrage.		
	La confiance en soi dans les situations sociales	Confiance en soi en situation sociale.	الكفاءة	12
	L'aptitude à avoir la confiance en soi dans les situations sociales et la capacité à s'exprimer avec confiance et optimisme pendant le contact avec les autres.	Capacité a se montre sur de soi dans les situations sociales. Cette capacité implique de manifester une assurance et un optimisme communicatifs lors de ses échanges avec les autres.	تعريفها	
	Elle requiert un haut niveau de confiance et d'optimisme pour s'exprimer pendant la communication avec l'équipe de travail.	Nécessite un niveau élève de confiance en soi et d'assurance pour se présenter et communiquer dans un groupe.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un minimum de confiance en soi et le sentiment de sécurité pour se présenter et parler en public.	Nécessite un niveau minimum de confiance en soi et d'assurance pour se présenter et communiquer dans un groupe.	الحد الأدنى	
	Proposer des objectifs à un parti politique	Proposer des objectifs a un parti politique après un	المستوى	

	après l'échec aux élections.	échec électrol.		
	Prodiguer des conseils techniques au client.	Donner un conseil technique à un client.		
	Répondre à une question simple du client.	Répondre a une question simple d'un client.		
	Le sens pédagogique	Sens pédagogique	الكفاءة	13
	L'aptitude à aider les autres pour développer leurs talents et compétences. C'est donner des orientations et émettre des opinions ou donner de l'aide pour qu'ils développent leurs capacités.	Capacité à aider les autres a développer leurs talents et leurs compétences. Cela implique de donner des cosignes, des avis ou d'apporter une aide personnelle aux autres afin de développer leurs potentialités.	تعريفها	
	Elle requiert la contribution efficace pour l'orientation des autres de manière active pour leur permettre d'évoluer.	Nécessite de s'impliquer activement pour conseiller les autres et les faire évoluer.	الحد الأعلى	
	Elle requiert de donner des instructions de base pour accomplir des taches simples.	Nécessite de fournir les instructions de base concernant des taches élémentaires.	الحد الأدنى	
	Encadrer un stage d'une section d'étudiant en médecine	Encadrer le stage d'un groupe d'étudiants en médecine.	المستوى	
	Donner des cours de karaté.	Donner un cours de karaté.		
	Expliquer à une personne comment changer une roue.	Montrer a quelqu'un comment changer une roue.		
	L'affirmation verbale	Investigation Verbale	الكفاءة	14
	L'aptitude à mettre en exergue les informations générales et appropriées relatives à un problème par la voie de la discussion et du dialogue. Cette aptitude c'est l'analyse logique et objective dans la compréhension d'une situation donnée ou la recherche des données appropriées auprès des autres.	Capacité à faire émerger les informations importantes et pertinentes concernant un problème par le truchement de la conversation, du questionnement ou de la discussion. Cette capacité implique de faire preuve de logique pour comprendre une situation et rechercher l'information pertinente auprès des autres.	تعريفها	

	Elle requiert d'adopter des voies multiples et tenir en compte plusieurs indices pour révéler des informations importantes.	Nécessite de suivre de nombreuses pistes, de prendre en compte de nombreux indices, pour découvrir des informations importantes.	الحد الأعلى	
	Elle requiert d'adopter une méthode ou deux à propos d'un problème simple.	Nécessite de suivre une piste ou deux concernant un problème simple.	الحد الأدنى	
	Enquêter avec un suspect dans une affaire de meurtre.	Interroger un suspect dans une affaire de meurtre.	المستوى	
	Demander aux clients d'exprimer leur désir dans la manière d'organiser ou l'installation du décor de leur maison.	Faire dire à des clients comment ils souhaitent que leur appartement soit décoré.		
	renseigner auprès du bibliothécaire pour savoir ou trouver le livre que l'on cherche.	Se renseigner auprès du bibliothécaire pour savoir ou trouver le livre que l'on recherche.		
	L'affirmation de soi	Réalisation de soi	الكفاءة	15
	L'aptitude à déterminer de hautes normes pour obtenir les meilleurs résultats possibles au travail. Cette aptitude consiste à faire des efforts supplémentaires pour atteindre des objectifs motivants sur le plan personnel.	Capacité à se fixer des critères élevés afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles dans son travail. Cette capacité implique de consentir des efforts supplémentaires afin d'atteindre des buts stimulants sur le plan personnel.	تعريفها	
	Elle requiert de consacrer un effort important pour définir les objectifs professionnels et personnels et œuvrer à leur réalisation.	Nécessite de consentir un effort important pour se fixer des buts professionnels personnels et les atteindre.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un minimum d'efforts pour atteindre les objectifs professionnels et personnels et œuvrer à leur réalisation.	Nécessite un minimum d'efforts afin d'atteindre les objectifs de travail imposés	الحد الأدنى	
	Rempoter le prix Nobel dans sa spécialité.	Obtenir le prix Nobel de sa spécialité.	المستوى	
	Prendre part à un stage intensif pendant les vacances.	Participer à un stage intensif de formation pendant ses vacances.		

	Nettoyer seulement les endroits que peuvent voir les clients dans le local dont on est responsable.	Dans le magasin dont on est responsable, ne nettoyer que les endroits visibles par les clients.		
	L'ouverture sur les expériences	Ouverture aux expériences	الكفاءة	16
	L'aptitude à être ouvert sur les nouvelles idées et situations. Cela requiert d'être tolérant envers les autres et accepter les différences existantes.	Capacité à être ouvert d'esprit et curieux au sujet de toute idée ou situation nouvelle. Ceci implique d'être tolérant à l'égard des opinions des autres et d'accepter leur différence.	تعريفها	
	Elle requiert d'accepter les nouvelles et différentes idées venant des autres.	Nécessite d'accepter les idées nouvelles et variées venant des autres.	الحد الأعلى	
	Elle requiert de n'accepter que les idées anciennes des autres.	Nécessite d'accepter seulement les idées traditionnelles des autres.	الحد الأدنى	
	Partir à l'étranger et occuper un nouveau poste de travail.	Partir à l'étranger pour occuper un nouveau poste.	المستوى	
	Se porter volontaire pour prendre part à un programme créatif dans l'entreprise ou je travaille.	Se porter volontaire pour participer à un programme innovant dans son entreprise		
	Acheter un livre d'un auteur inconnu.	Acheter le livre d'un écrivain totalement inconnu.		
	Etre membre d'un magazine géographique.	Etre abonne à un magazine de géographie		
	L'autonomie	Autonomie	الكفاءة	17
	L'aptitude à travailler dans un environnement qui n'est pas régi par des lois, des règles ou des restrictions. Cette aptitude consiste à la créativité dans la prise de décisions sans consulter les autres.	Capacité à travailler dans un milieu non encadré avec peu d'instructions ou de contrôles. Cette capacité implique d'être ingénieux et capable de prendre des décisions sans consulter les autres.	تعريفها	
	Elle requiert de faire le travail de manière autonome sans consulter ou demander conseil	Nécessite d'effectuer son travail de façon indépendante, sans conseil ou avis des autres.	الحد الأعلى	

	aux autres.			
	Elle requiert de recevoir de la part des autres un ensemble d'informations et d'instructions définies pour accomplir le travail.	Nécessite de recevoir des autres des informations et des instructions spécifiques pour effectuer son travail.	الحد الأدنى	
	La capacité à vivre dans la région d'Amazonie après l'atterrissage d'urgence de l'avion.	Survivre en amazonie après un atterrissage forcé.	المستوى	
	Ta capacité à régler tout seul l'éclairage de ta voiture.	apprendre à régler soi-même l'allumage de sa voiture.		
	Interviewer des clients par téléphone en se servant d'un questionnaire écrit.	interroger des clients par téléphone en suivant un questionnaire écrit.		18
	La persévérance	Persévérance	الكفاءة	
	L'aptitude à garder un haut niveau d'efforts jusqu'à la réalisation totale de la tâche. Cette aptitude exprime la capacité morale suffisante pour accomplir le travail pendant une durée plus longue et ce en dépit des obstacles et difficultés comme la fatigue, la lassitude ou les éléments perturbateurs.	Capacité à maintenir son effort au niveau optimal jusqu'à l'achèvement complet d'une tâche. Cette capacité implique d'avoir l'énergie mentale suffisante pour persévérer pendant une longue période en dépit des obstacles tels que la fatigue, l'ennui ou les distractions.	تعريفها	
	Elle requiert une concentration intense pour une longue durée pour réaliser le travail.	Nécessite une intense concentration, sur une longue période, pour achever son travail.	الحد الأعلى	
	Elle requiert un peu de concentration dans une durée de temps courte pour réaliser le travail.	Nécessite une concentration minimum, sur une courte période, pour achever son travail.	الحد الأدنى	
	Gérer le moment où l'avion est prêt à atterrir à travers l'écran radar.	Diriger l'approche et l'atterrissage d'un avion à partir de l'écran d'un radar.	المستوى	
	Rester à l'entreprise après la fin des heures de travail officielles.	Rester après la fermeture pour finir un travail.		
	Poursuivre un appel téléphonique malgré	Poursuivre une conversation téléphonique alors		

	l'entrée d'une personne dans ton bureau.	que quelqu'un vient d'entrer dans votre bureau.		
	Résister aux préjugés	Resistance au jugement prématuré	الكفاءة	19
	La capacité à annuler les décisions finales tant que les faits généraux ne sont pas encore réunis et évalués. Cette aptitude consiste à réfléchir et de ne pas se précipiter dans la prise de décisions.	Capacité à suspendre des décisions définitives tant que les faits importants n'ont pas été recueillis et évalués. Cette capacité implique de faire preuve de réflexion avant de prendre une décision plutôt que conclure dans la précipitation	تعريفها	
	Elle requiert une évaluation profonde de tous les faits nécessaires avant la prise de décision.	Nécessite d'effectuer une évaluation approfondie de tous les faits importants disponibles avant de prendre une décision.	الحد الأعلى	
	Elle requiert de faire une estimation de conclusion pour certaines données avant la prise de décision.	Nécessite d'effectuer une évaluation sommaire de quelques informations avant de prendre une décision.	الحد الأدنى	
	Diagnostiquer l'état d'un malade.	Diagnostiquer l'état médical d'un patient.	المستوى	
	Contacteur plusieurs agences avant de choisir une nouvelle maison.	Consulter plusieurs agences avant de choisir une nouvelle maison.		
	Prendre une décision sur la possibilité de prendre le parapluie avant d'aller au travail.	Décider si l'on doit prendre ou non son parapluie pour se rendre au travail.		
	La justification verbale.	Argumentation verbale	الكفاءة	20
	L'aptitude à défendre les idées et conclusions de manière orale avec des arguments logiques et rationnels et prendre ses distances avec les phénomènes émotionnels comme le zèle.	Capacité à défendre oralement ses idées un raisonnement des conclusions. Cette capacité implique d'avoir recours, pour défendre ses positions à des arguments rationnels plutôt qu'aux manifestations émotionnelles comme l'enthousiasme ou l'acharnement	تعريفها	
	Elle requiert de présenter des éclaircissements logiques pour répondre aux critiques relatives à une situation compliquée et ses conclusions.	Nécessite de fournir une explication logique en réponse à une critique sur un raisonnement complexe et ses conclusions.	الحد الأعلى	
	Elle requiert de présenter des éclaircissements	Nécessite de fournir une explication minimum en réponse à une critique sur un raisonnement simple	الحد الأدنى	

	logiques pour répondre aux critiques relatives à une situation compliquée et ses conclusions.	et ses conclusions.		
	Défendre le budget de production d'un nouveau produit devant le directeur général.	Défendre devant la direction générale un budget de 1000 kf pour un nouveau Produit.	المستوى	
	Expliquer à une personne qui s'est présenté pour demander un crédit pourquoi sa demande a été rejetée.	Expliquer a une personne qui demande un crédit pourquoi son prêt a été refusé.		
	Expliquer à un ami l'absence et pourquoi ne pas avoir répondu à son invitation.	Expliquer a un ami pourquoi on ne pourra pas se rendre à son invitation		
	La détermination	Ressort	الكفاءة	21
	L'aptitude à reprendre de l'enthousiasme et de l'énergie de manière rapide et ordinaire après une situation décevante.	Capacité à retrouver rapidement son énergie et son enthousiasme habituels à l'issue d'un événement décourageant.	تعريفها	
	Elle requiert la capacité à reprendre de l'enthousiasme après de grandes désillusions consécutives.	Nécessite de retrouver une énergie et un enthousiasme habituels après plusieurs échecs graves.	الحد الأعلى	
	Elle requiert la capacité à récupérer de l'énergie et de l'enthousiasme après une courte rupture.	Nécessite de retrouver quelque énergie ou enthousiasme après un contretemps mineur.	الحد الأدنى	
	Se présenter de nouveau aux élections après deux échecs consécutifs.	Se présenter a nouveau aux élections après deux échecs consécutifs.	المستوى	
	Reprendre le travail après un refus d'augmentation de salaire.	Se remettre au travail après un refus d'augmentation.		
	Renvoyer un message qu'on t'a déjà envoyé.	Réexpédier une lettre qui vient de vous être retournée.		

جدول رقم (05): عينة التطبيق الأولي للنسخة المعربة

الجامعة	العدد	الاختصاص	الرقم
العربي بن مهدي-أم البواقي-	2	علوم التربية	01
العربي بن مهدي-أم البواقي-	4	علم النفس	02
العربي بن مهدي-أم البواقي-	2	علم الاجتماع	03
العربي بن مهدي-أم البواقي-	1	إعلام و اتصال	04

الملحق (06):النسخة النهائية استبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإجتماعية و الإنسانية

قسم علم النفس

استبيان

في اطار التحضير لأطروحة دكتوراه تحت عنوان " الكفاءات الإجتماعية و العلائقية للأستاذ الجامعي من خلال استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2) " نطلب من سيادتكم مساعدتنا عن طريق ملء الاستبيان المرفق بالبيانات اللازمة مع العلم أن تلك البيانات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي لا أكثر .
وفي الأخير تقبلوا منا فائق الإحترام و التقدير

البيانات الشخصية:

ذكر

الجنس : أنثى

الرتبة العلمية:

التخصص:

الخبرة في التدريس:

تحليل العمل

لفليشمان

(F-JAS 2)

ورقة التقييم Feuille De Cotation

اسم المنصب أو المهمة أو العنصر:

.....

رقم المنصب:

اسم الخبير (اختياري)

التاريخ:

الكفاءات العلائقية و الإجتماعية

7	6	5	4	3	2	1	1	اللباقة
7	6	5	4	3	2	1	2	مرونة السلوك
7	6	5	4	3	2	1	3	الحس التنظيمي
7	6	5	4	3	2	1	4	الصدق
7	6	5	4	3	2	1	5	تأكيد الذات
7	6	5	4	3	2	1	6	التفاوض
7	6	5	4	3	2	1	7	الإقناع
7	6	5	4	3	2	1	8	الإجتماعية
7	6	5	4	3	2	1	9	الإمتثال الإجتماعي
7	6	5	4	3	2	1	10	الذكاء الموقفي
7	6	5	4	3	2	1	11	التحكم في الذات
7	6	5	4	3	2	1	12	الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية
7	6	5	4	3	2	1	13	الحس البيداغوجي
7	6	5	4	3	2	1	14	التحقيق اللفظي
7	6	5	4	3	2	1	15	تحقيق الذات
7	6	5	4	3	2	1	16	الإنفتاح على التجارب
7	6	5	4	3	2	1	17	الاستقلالية
7	6	5	4	3	2	1	18	المثابرة
7	6	5	4	3	2	1	19	مقاومة الأحكام المسبقة
7	6	5	4	3	2	1	20	التبرير الشفوي
7	6	5	4	3	2	1	21	العزيمة

تحليل العمل

فليشمان

استمارة التلخيص أو الحوصلة La Fiche Récapitulative

(F-JAS 2)

تعليمات:

1. خانة "الخبراء": توضع في هذا العمود التقييم الذي يقدمه كل خبير على حدا، ويوضع التقييم المقدم أمام الكفاءة المناسبة.
2. العمود "أ": تجمع كل التقييمات التي وضعت على كل سطر(الخاصة بكل كفاءة على حدا).
3. العمود "ب": يوضع عدد تقييمات كل سطر.
4. العمود "أ" و "ب": يقسم المجموع المحصل عليه في "أ" على عدد التقييمات "ب" و بالتالي نتحصل على متوسط الدرجات الخاص بكل كفاءة.
5. العمود "ج": حساب التشتت

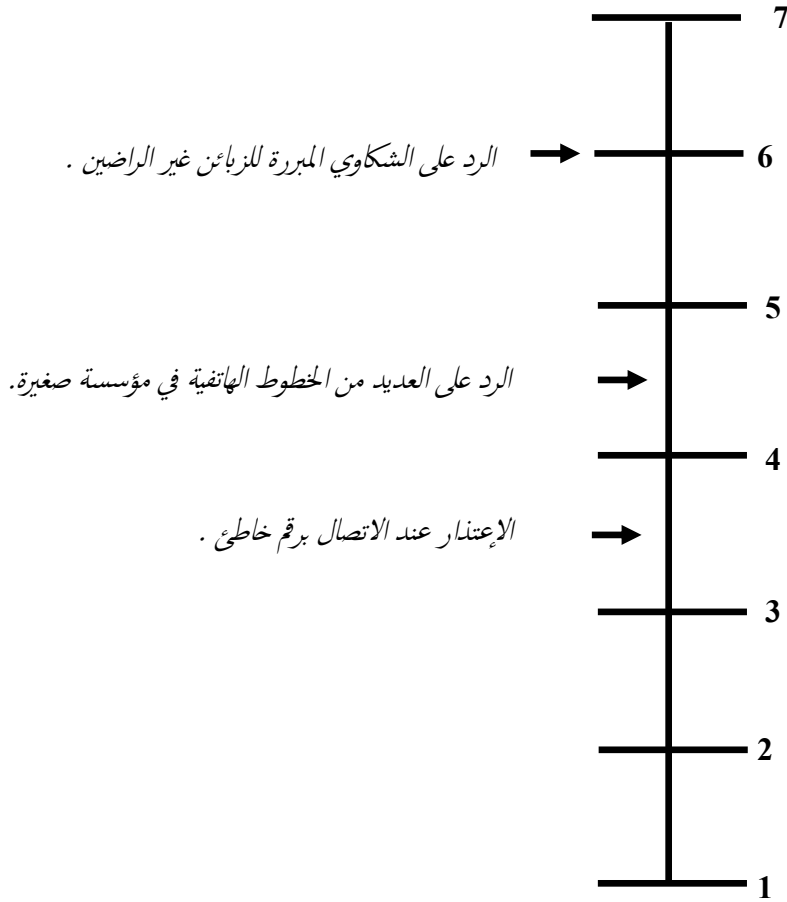
ملاحظة:

إذا كان عدد الخبراء أكبر من 10، نستخدم في هذه الحالة ورقة ثانية للتلخيص، لكن نأجل الخطوة 2، 3 و 4 إلى حين الانتهاء من وضع كل التقييمات.

1- اللباقة

القدرة على أن تكون محبوبا وفي خدمة الناس لتحسين الأداء من خلال عملك مع الآخرين. تبين هذه القدرة مدى درجة السلوك الحسن لديك.

يستوجب امتلاك استعداد اللطف، وأسلوب حسن في المعاملة مع الآخرين.



يحتاج إلى مستوى أدنى من اللباقة عند العمل مع الآخرين .

2- مرونة في السلوك

القدرة على تكيف السلوك وفقا للظروف المتغيرة في ميدان العمل و تعني هذه القدرة إظهار الاستعداد و رغبة و الإرادة لحسن التعامل مع كل التغيرات المحتمل حدوثها من طرف الآخرين.

تستلزم توفر سلوك مرن و القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة التي تفرضها إرغامات العمل.



تستلزم تكيف بسيط و الإمتثال للتغيرات البسيطة الناتجة عن متطلبات المهمة.

3- الحس التنظيمي

القدرة على تنظيم الأنشطة و رزنامة العمل للفريق مع الأخذ بعين الاعتبار المهام الموكلة لكل واحد، حسب نوع و وتيرة الرزنامة، كما يمكن أن يتعلق الأمر بادخال تغييرات ضرورية على المخططات الأولية أو المبدئية، وهذه القدرة تؤدي إلى تسيير الوقت و الوسائل بطريقة فعالة.

تستلزم أنشطة معقدة في التنظيم و الهيكلة، وهذا للتمكن من التنسيق بين النشاطات و جداول الأعمال لعدد كبير من الأشخاص.



تستلزم عدد قليل من النشاطات التحضيرية المخططة و المتعلقة بالتنسيق بين الأنشطة و جداول التوقيت لشخص أو اثنين.

4- الصدق

القدرة على التحلي بالثقة و المسؤولية تجاه الآخرين، تمكن هذه القدرة من الحصول على الإنضباط و الوعي المهني و الثقة في تنفيذ الالتزامات المنتظرة من الآخرين.

تستلزم التحلي بالسلوك مهني الصادق باستمرار و مسؤولية تجاه الآخرين عند تنفيذ الواجبات المهنية.



تستلزم التحلي بمستوى أدنى من الصدق والمسؤولية تجاه الآخرين في تنفيذ الواجبات المهنية.

5- تأكيد الذات

القدرة على التعبير عن الآراء و المعتقدات حول العمل و
القناعات بكل حيوية، تعني هذه القدرة التعبير عن الذات
مباشرة والقيام بالمبادرات عندما نعمل مع الآخرين.

تستلزم التعبير عن المعتقدات و إبداء
الرأي بطريقة عفوية ونشطة بهدف
المساهمة الفعالة لتطوير عمل الفريق.



تستلزم التعبير عن القناعات و
إبداء الرأي الخاص عندما يطلب
منك أعضاء فريق العمل.

6- التفاوض

القدرة على التفاوض مع الآخرين لمحاولة الوصول إلى حل النزاع، تستوجب هذه القدرة التحلي بتنازلات من الطرفين لتخطي الخلافات في وجهات النظر، للوصول إلى حل يرضي كل الأطراف المعنية.

تستلزم التفاوض بصرامة لكي نتوصل إلى حل ملائم لمشكل معقد تكون فيه الرهانات مهمة لكل الأطراف.



تستلزم القليل من المفاوضات حول مشكل بسيط دون رهانات هامة.

7- الإقناع

القدرة على تقديم معلومات للتأثير على الرأي أو سلوك الآخرين هذه القدرة تعني وضع استراتيجيات مقنعة لتغيير آراء وأفعال المتحاورين.

تستلزم التأثير على الآخرين لإقناعهم بتغيير أو تعديل بعض السلوكات أو المعتقدات.



يستلزم القليل من التأثير لتغيير وجهة النظر أو سلوك بعض الأشخاص.

8- الإجتماعية

القدرة على الإنفتاح والتواصل في المواقف الإجتماعية، تعني هذه القدرة إبداء الإرادة و الرغبة في الاتصال للعمل مع الآخرين لتسهيل التواصل.

تستلزم الرغبة الملحة في التفاعل مع الآخرين و المشاركة الفعالة في وضعيات العمل.



تستلزم القليل من الرغبة في التفاعل و المشاركة مع الآخرين في وضعيات العمل.

9 - الإمتثال الإجتماعي

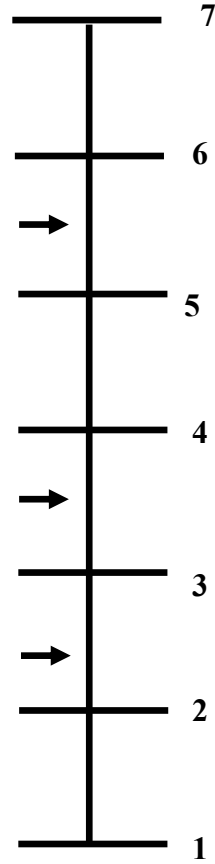
القدرة على الإمتثال لقواعد السلوك والإتفاقيات الجماعية المكتوبة أو الضمنية، تعني هذه القدرة احترام المعايير أو العادات الإجتماعية في محيط العمل.

تستلزم الإمتثال الصارم بالقواعد والمعايير الإجتماعية في وضعيات العمل.

الإمتثال لقواعد الأمن المقدمة من طرف الشرطة أو الحماية المدنية.

استعمال العبارات اللبقة عند الرد على مكالمة هاتفية مهنية.

الإلتزام بالدور و احترام الطابور (عند شبك البريد).

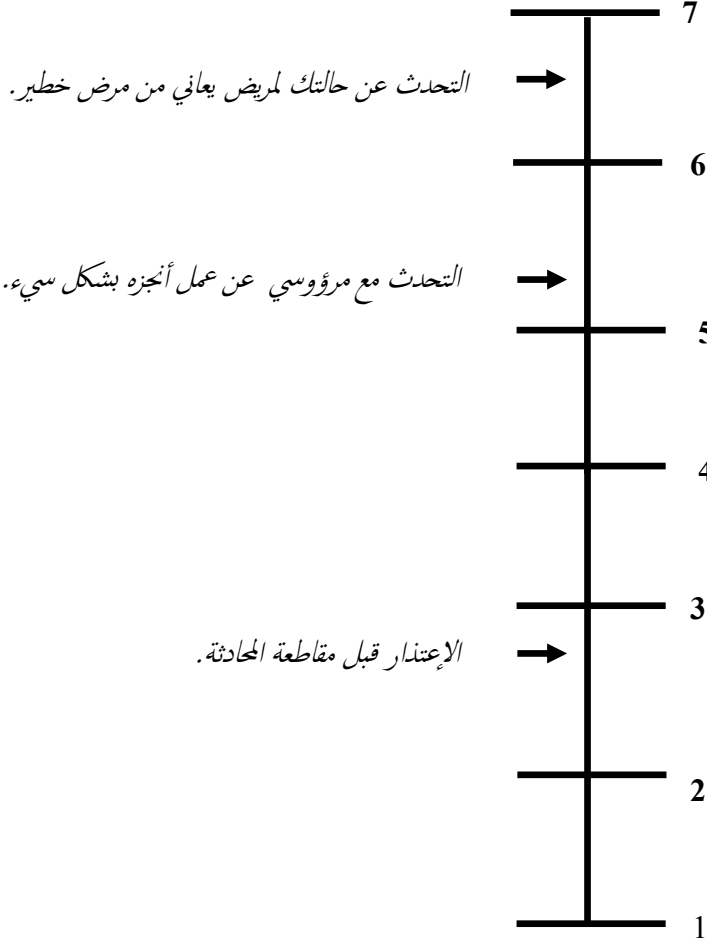


تستلزم القليل من الإحترام للقواعد والاتفاقيات الجماعية في وضعيات العمل.

10- الذكاء الموقفي

القدرة على تحليل المواقف الاجتماعية بحكمة، تستلزم هذه القدرة تفهم و إحترام رأي الآخرين و أحاسيسهم وتقييم بدقة العواقب الناتجة من التصرف مع الآخرين.

تستلزم التحلي بحساسية كبيرة إزاء لمشاعر الآخرين، مع إيلاء الإهتمام إلى التلميحات أو المؤشرات التي لا يمكن إدراكها.



تستلزم القليل من الإحساس بأراء و مشاعر الأشخاص الذين نتعامل معهم.

11- التحكم في الذات

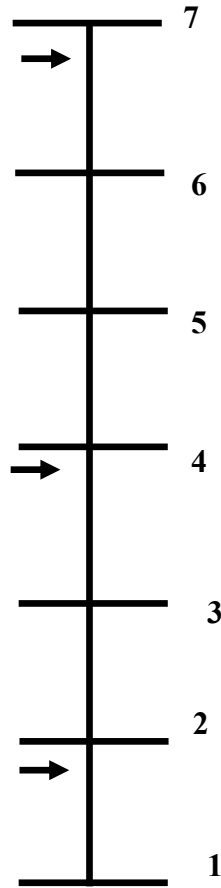
القدرة على الحفاظ على المزاج و التحلي بالهدوء في
المواقف الصعبة أو الضاغطة، تجعلك هذه القدرة سيد الموقف
في مراقبة و التحكم في الانفعالات في المواقف الصعبة
والمؤثرة و مفاجئة أو الضاغطة.

تستلزم مراقبة عالية للانفعالات
في الوضعيات الصعبة و تحمل
الضغوط الناجمة عن الآخرين
أو عن الوضعيات.

قيادة طائرة تعاني من صعوبات تقنية.

أداء العمل في وقت محدد بدقة.

إعادة تشغيل آلة تصوير بعد عطب .



تستلزم التحلي بالهدوء في مواقف
لا يسودها التوتر و الضغوطات
تجاوز، الإختلافات الصغيرة في
العمل.

12- الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية

القدرة على إظهار الثقة بالنفس في المواقف الإجتماعية، و
القدرة على التعبير بالثقة و التفاؤل أثناء التواصل مع الآخرين.

تستلزم مستوى عال من الثقة و
التفاؤل للتعبير أثناء التواصل مع فريق
العمل.

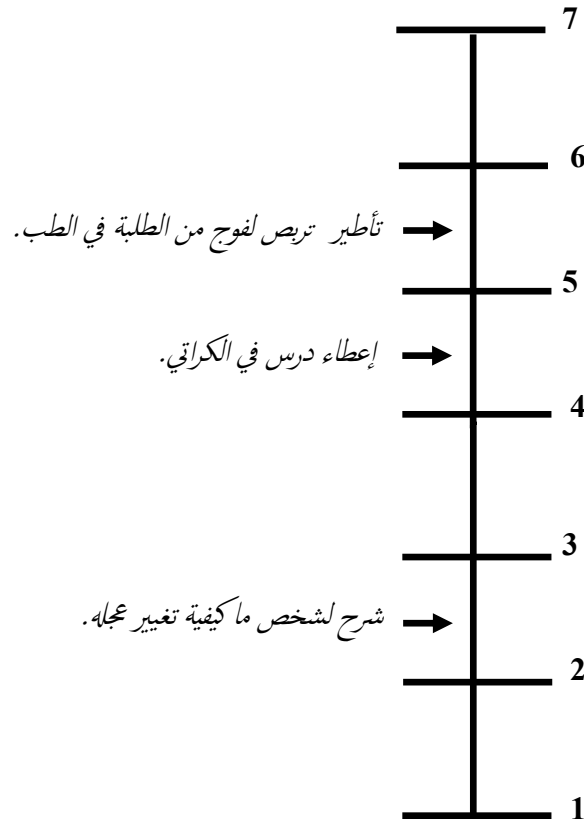


تستلزم مستوى أدنى من الثقة
بالنفس و الشعور بالأمان لتقديم
النفس و التخاطب في جماعة.

13 - الحس البيداغوجي

القدرة على مساعدة الآخرين لتطوير مواهبهم و كفاءاتهم
وهذا يعني إعطاء توجيهات و إبداء آراء أو مساعدات شخصية
قصد تطوير قدراتهم.

تستلزم المساهمة الفعالة
لإرشاد الآخرين بطريقة نشطة
من أجل تطويرهم .



تستلزم إعطاء تعليمات قاعدية
لأداء المهام البسيطة.

14-التحقيق اللفظي

القدرة على إبراز المعلومات العامة و الملائمة و التي تخص
مشكل عن طريق المحادثة أو الحوار. تعني هذه القدرة التحليل
المنطقي و الموضوعية في فهم وضعية ما أو البحث عن
المعلومات الملائمة عند الآخرين.

تستلزم إتباع طرق متعددة و
الأخذ بعين الاعتبار العديد من
المؤشرات للكشف عن
معلومات مهمة.



تستلزم إتباع طريقة أو اثنتين
عن مشكل بسيط.

15- تحقيق الذات

القدرة على تحديد معايير عالية من أجل الحصول على نتائج
الممكنة في العمل. تعني هذه القدرة تقديم مجهودات إضافية
لبلوغ الأهداف المحفزة على المستوى الشخصي.

تستلزم تخصيص جهد هام لتحديد
أهداف مهنية و شخصية و العمل
على تحقيقها.



تستلزم حد أدنى من المجهودات
لبلوغ الأهداف المهنية و الشخصية
و العمل على تحقيقها.

16- الإنفتاح على التجارب

القدرة على أن يكون منفتح على الأفكار أو المواقف الجديدة. وهذا يفرض أن تكون متسامح إزاء آراء الآخرين و تقبل الاختلافات الموجودة بينهم.

تستلزم تقبل الأفكار الجديدة و المتنوعة الصادرة عن الآخرين.



تستلزم تقبل سوى الأفكار التقليدية للآخرين.

17- الاستقلالية

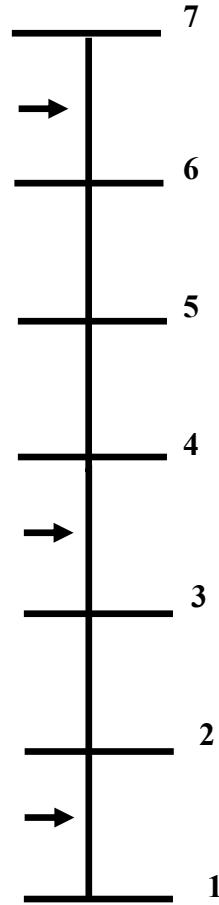
القدرة على العمل في بيئة لا تحكمها لوائح و قوانين أو الضوابط. تعني هذه القدرة الإبداع في أخذ القرارات دون إستشارة الآخرين.

تستلزم القيام بالعمل بشكل مستقل، دون إستشارة أو نصيحة من الآخرين.

القدرة على العيش في منطقة الأمازون بعد هبوط اضطراري للطائرة.

القدرة على ضبط إنارة السيارة بمفردك.

استجواب الزبائن عن طريق الهاتف باستعمال استنبيان كتابي.



تستلزم تلقي من الآخرين مجموعة من المعلومات و الأوامر المحددة لأداء العمل.

18-المثابرة

القدرة على الحفاظ على مستوى عال من المجهود إلى غاية الإنجاز التام للهمة، تعبر هذه القدرة على الطاقة الذهنية الكافية لأداء العمل لمدة أطول، على الرغم من المعوقات مثل التعب و الملل أو مشوشات التركيز.

تستلزم التركيز مكثف لمدة
زمنية طويلة لانجاز العمل.



تستلزم القليل من التركيز في
مدة زمنية قصيرة لإنجاز العمل.

19- مقاومة الأحكام المسبقة

القدرة على إلغاء القرارات النهائية مادام الوقائع العامة لم تجمع وتقيم بعد، تعني هذه القدرة التفكير وعدم التسرع في اتخاذ القرارات.

تستلزم القيام بتقييم معمق لجميع الأحداث الضرورية قبل اتخاذ القرار.



تستلزم القيام بتقييم تحصيلي لبعض المعلومات قبل إتخاذ القرار.

20- التبرير الشفوية

القدرة على الدفاع عن الأفكار و الإستنتاجات بطريقة
لفظية بحجج منطقية وعقلانية و الإبتعاد عن المظاهر العاطفية
مثل الحماس.

تستلزم تقديم التوضيحات المنطقية
للرد على الانتقادات المتعلقة بوضعية
معقدة و استنتاجاتها.

الدفاع أمام المدير العام عن ميزانية إنتاج منتج جديد.

شرح لشخص الذي تقدم بطلب الحصول على قرض لماذا تم رفض طلبه.

شرح لصديق أسباب عدم الحضور و تلبية دعوته.

تستلزم تقديم الحد الأدنى من
التوضيح ردا على نقد لتفكير
منطقي بسيط و استنتاجاته.

21- العزيمة

القدرة على استرجاع الحماس و الطاقة بشكل سريع و
اعتيادي بعد موقف محبط.

تستلزم القدرة على استرجاع
الحماس بعد عدة إخفاقات كبيرة
متتالية.

الترشح من جديد في الانتخابات بعد إخفاقين متتالين سابقين.



استئناف العمل بعد رفض الزيادة في الأجور.



إعادة إرسال رسالة تم توجيهها لك.

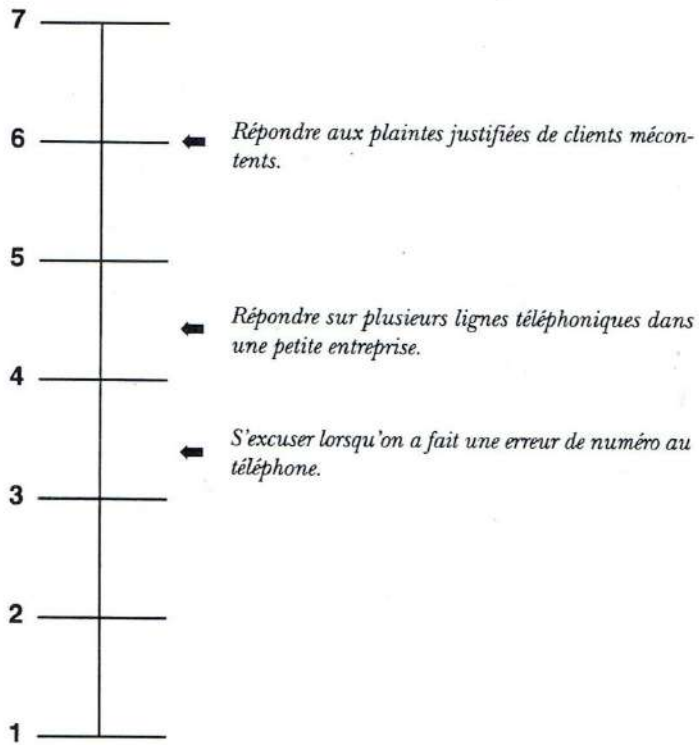


تستلزم القدرة على استرجاع الطاقة و
الحماس بعد إنقطاع طفيف.

1. AMABILITÉ

Capacité à être agréable, serviable, à avoir du tact afin d'améliorer les performances lors d'un travail avec les autres. Cette capacité implique également le degré auquel une personne fait preuve de manières aimables.

Nécessite d'avoir une nature aimable et des manières très plaisantes quand on travaille avec d'autres.

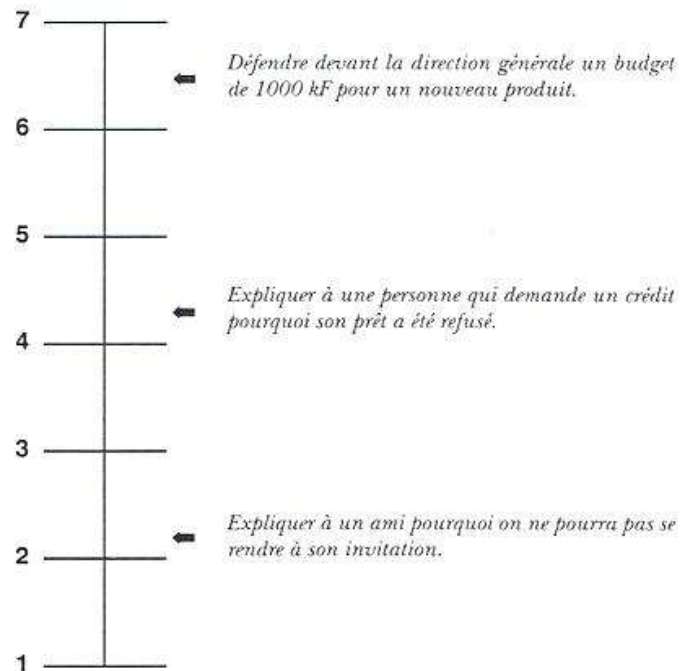


Nécessite un niveau minimum d'amabilité quand on travaille avec d'autres.

20. Argumentation verbale

Capacité à défendre oralement ses idées, un raisonnement, des conclusions. Cette capacité implique d'avoir recours, pour défendre ses positions, à des arguments rationnels plutôt qu'aux manifestations émotionnelles comme l'enthousiasme ou l'acharnement.

Nécessite de fournir une explication logique en réponse à une critique sur un raisonnement complexe et ses conclusions.



Nécessite de fournir une explication minimum en réponse à une critique sur un raisonnement simple et ses conclusions.