

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : إدارة الموارد البشرية

بعنوان :

أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

" دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة خلال الفترة 2015-2020 "

من إعداد الطالبة: أم الخير بوسنة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: /..... /2020

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/..... (أستاذ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

د/ قداش سمية (أستاذ محاضر أ ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا.

د/ (أستاذ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2019-2020

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

الميدان : علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة : علوم التسيير

التخصص : إدارة الموارد البشرية

بعنوان :

أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

" دراسة حالة جامعة قاصدي مرباح ورقلة خلال الفترة 2015-2020 "

من إعداد الطالبة: أم الخير بوسنة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: /..... /2020

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/..... (أستاذ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

د/ قداش سمية (أستاذ محاضر أ ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا.

د/ (أستاذ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2019-2020

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعلى ما في الوجود راجيا من الله أن يحفظهما

أمي الغالية وأبي العزيز

إلى روح جدتي الغالية رحمة الله عليها

إلى كل أفراد عائلتي وأخص بالذكر

جمانة وعبد الباسط

إلى كل الزملاء والأصدقاء

إلى أساتذتي الكرام

إلى كل من مد لنا يد العون من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة

إلى كل هؤلاء جميعا أهدي ثمره هذا العمل المتواضع

أم الخير



شكر وتقدير

قال الله تعالى: (وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ

تَشْكُرُونَ) سورة النحل الآية (78)

الحمد لله والشكر لله الذي هداني لهذا وما كنت لأهتدي لولا أن هداني الله، والصلاة والسلام على رسول الله

محمد صل الله عليه وسلم

اللهم لك الحمد حتى يبلغ الحمد منتهاه، اللهم لك الحمد أن وفقني لإتمام هذا العمل وبلوغ هذه الدرجة العلمية،
وأسألك يا ربي المزيد من النجاحات العلمية والعملية، وأسألك يا ربي أن تفتح علينا بطاعتك وتحتّم لنا بمغفرتك
ورضوانك.

أتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة قداش سميرة على مجهوداتها الجبارة ونصائحها القيمة وحرصها
الدائم على المثابرة وعدم التهاون في إنجاز هذا العمل.

والشكر الخالص كذلك لأستاذي مناصرية رشيد على مجهوداته ونصائحها القيمة ومساعدته لي في إنجاز هذا العمل

كما أشكر كل أساتذتي الذين أشرفوا على تدريسي خاصة في مرحلة الماجستير كل واحد بإسمه وعلى رأسهم الدكتورة
صالحى سميرة والدكتور بن شويحة بشير، والشكر الموفور لكل زملائي وزميلاتي الطلبة .

وشكراً لكل من لم يسع المجال لذكرهم ولكل من ساهم من قريب أو بعيد وساعدني في إتمام هذا العمل.

أم الخير



المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي في جامعة قاصدي مرباح ورقلة، حيث تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات مع المقابلة والوثائق الرسمية، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث بلغ تعداد عينة الدراسة (263) مفردة وتم تحليل البيانات الواردة في الإستمارات عن طريق إستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وبالإعتماد على المتوسطات الحسابية، الإنحرافات المعيارية، معاملات الارتباط، تحليل الأنحدار المتعدد والبسيط، وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج تمثلت في وجود مستوى عال لإهتمام الأساتذة الجامعيين بتحسين أدائهم وأداء الجامعة بصفة عامة، لذلك تعمل دائما إدارة الجامعة على تحسين البيئة التنظيمية لرفع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، وهذا ما أظهر وجود مستوى مرتفع لملائمة المناخ التنظيمي السائد لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وكذا وجود مستوى مرتفع للإنتاج العلمي، هذا ما جعل من العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كمتغير تابع علاقة طردية فوق المتوسطة.

الكلمات المفتاحية : مناخ تنظيمي، إنتاج علمي، أستاذ جامعي.

Abstract:

The study aims to know the impact of the organization climate on scientific production of a university of Kasdi Merbah Ouargla, whereas the questionnaire was used to gather, information with the interview and official documents , the distribution process was limited to The simple random sampling method , where the sample of the study in (263) single , and the data was analyzed by using the statistical package for social sciences program (SPSS) and depending on arithmetic means, standard deviation correlation coefficients, simple and multiple regression analysis, there are many results have been a high level of interest for university professors to improve their performance and the university's performance in general, that's why university's administration working on the regulatory environment to raise the scientific production of the university production of the university professor at Kasdi Merbah Ouargla, so the correlation between the organizational climate as an independent variable and the scientific output of the university professor as a dependent variable is a direct relationship above the mean .

Key words: organization climate, scientific production, the university professor.

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ.....
09	المطلب الأول: الإطار النظري للأستاذ الجامعي والإنتاج العلمي
31	المطلب الثاني: الإطار النظري للمناخ التنظيمي
40	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
40	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
46	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
47	المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
49	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لأثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
52	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
59	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
61	المبحث الثاني: المعالجة الإحصائية للإستبيان ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات
61	المطلب الأول: إختبار الثبات وتوزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية
69	المطلب الثاني: عرض نتائج إختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغير المستقل والمتغير التابع
78	المطلب الثالث: عرض نتائج إجابات عينة الدراسة حول أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
90	خلاصة الفصل الثاني
92	الخاتمة
96	المراجع
101	الملاحق
128	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول رقم (1-1)	يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	48
جدول رقم (1-2)	يوضح متغيرات الدراسة.....	52
جدول رقم (2-2)	يوضح عدد الأساتذة في كل الكليات لغاية فيفري 2020.....	54
جدول رقم (3-2)	توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2020.....	55
جدول رقم (4-2)	توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات من الفترة 2015 إلى 2020.....	56
جدول رقم (5-2)	يوضح مخابر البحث العلمي المعتمدة بالجامعة 2020.....	57
جدول رقم (6-2)	إحصائيات الإستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة.....	58
جدول رقم (7-2)	يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	60
جدول رقم (8-2)	يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة (المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي).....	61
جدول رقم (9-2)	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.....	62
جدول رقم (10-2)	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر.....	63
جدول رقم (11-2)	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة.....	64
جدول رقم (12-2)	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة.....	65
جدول رقم (13-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء المشاركة في القرارات.....	65
جدول رقم (14-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين ببعء فرص التقدم والنمو.....	70
جدول رقم (15-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء سياسات الجامعة.....	71
جدول رقم (16-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء الحوافز والمكافآت.....	71
جدول رقم (17-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء الاتصالات.....	72
جدول رقم (18-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء الحرية الأكاديمية.....	72
جدول رقم (19-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء ضغوط العمل.....	73
جدول رقم (20-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء تقييم الأداء.....	73
جدول رقم (21-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء التكنولوجيا.....	74
جدول رقم (22-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء العلاقات الإنسانية.....	74
جدول رقم (23-2)	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء إجراءات العمل.....	75

75	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء الهيكل التنظيمي.....	جدول رقم (2-24)
76	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء البحث العلمي.....	جدول رقم (2-25)
77	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء معيقات البحث العلمي.....	جدول رقم (2-26)
78	يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة ببعء خدمة المجتمع.....	جدول رقم (2-27)
79	يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي	جدول رقم (2-28)
80	يوضح تحليل تباين خط الانحدار.....	جدول رقم (2-29)
81	يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.....	جدول رقم (2-30)
82	يوضح قيم معاملات خط الانحدار للإنتاج العلمي	جدول رقم (2-31)
82	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس	جدول رقم (2-32)
84	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير العمر	جدول رقم (2-33)
84	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة	جدول رقم (2-34)
85	يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية	جدول رقم (2-35)
85	يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي stepwise.....	جدول رقم (2-36)
88	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور خصائص المناخ التنظيمي.....	جدول رقم (2-37)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
أ	يوضح نموذج الدراسة.....	الشكل (1-1)
20	يوضح العوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي	الشكل (1-2)
26	يوضح معوقات الإنتاج العلمي.....	الشكل (1-3)
29	يوضح خصائص عملية تحسين الإنتاج العلمي.....	الشكل (1-4)
29	يوضح العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي	الشكل (1-5)
55	يوضح توزيع الأساتذة حسب الفئات لسنة 2020.....	الشكل (1-2)

56	يوضح توزيع الأساتذة حسب الفئات للفترة من 2015 إلى 2020.....	الشكل (2-2)
62	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرا الجنس.....	الشكل (3-2)
63	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر.....	الشكل (4-2)
64	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة.....	الشكل (5-2)
65	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.....	الشكل (6-2)
66	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نشر الكتب للفترة من 2015 إلى 2020.....	الشكل (7-2)
67	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نشر المقالات للفترة من 2015 إلى 2020.....	الشكل (8-2)
68	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المشاركة في الملتقيات للفترة من 2015 إلى 2020.....	الشكل (9-2)
69	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المنح المستفاد منها للفترة من 2015 إلى 2020.....	الشكل (10-2)
81	يوضح مدى ملائمة خط الانحدار.....	الشكل (11-2)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
ملحق رقم 01	استمارة الاستبيان	101
ملحق رقم 02	قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للإستبيان.....	105
ملحق رقم 03	المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.....	113
ملحق رقم 04	مخرجات نظام spss.....	117



المقدمة



تقوم مؤسسات التعليم العالي في الجزائر بدور مهم وفاعل في تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة، فهي التي تسعى إلى إعداد أجيال المستقبل من أبناء هذا الوطن وتفتح لهم آفاق العلم والمعرفة، ويعتبر الأستاذ الجامعي حجر الأساس في هذه المهمة النبيلة في تكوين أجيال المستقبل من أجل تطوير التعليم وخدمة المجتمع والنهوض به نحو التقدم العلمي والرقمي، كما أن الأستاذ الجامعي هو الذي يقوم بالدور الرئيسي في إعداد الدراسات في شتى المجالات العلمية المختلفة، خاصة إذا توفر له المناخ الذي يهيئ له الظروف المواتية لتفجير طاقاته وتحقيق طموحاته العلمية وتقديم معدلات مرتفعة من الأداء والوصول به إلى أعلى مستوياته الإنتاج العلمي .

كما تسعى الجامعات في مختلف دول العالم إلى تحقيق التميز والجودة في مخرجاتها، سواء تعلق الأمر بالخدمات التي تقدمها للمجتمع أو بعملية التدريس وكذا نشاطات البحث والإنتاج العلمي التي يقوم بها الأستاذ الجامعي .

ويعتبر الإنتاج العلمي بشقيه الكمي والنوعي للأستاذ الجامعي، من بين أهم مؤشرات البحث العلمي التي تحتل مكانة بارزة في الحكم على مدى جودة مؤسسات التعليم العالي، كما يعد معيارا هاما لتصنيفها، فقد أضحت موضوع جودة وتصنيف مؤسسات التعليم العالي يشكل اهتماما الكثير من الجامعات على المستوى العالمي .

إن مؤشر الإنتاج العلمي للأستاذ يعكس عددا من المحددات والتي بدورها تؤثر على مستوى هذا المؤشر، تأتي في مقدمتها سياسات البحث العلمي المنتهجة من طرف السلطة المعنية من تمويل وتسهيل لعمليات البحث والنشر والتأليف وغيرها، وبالتالي درجة الأهمية التي توليها الدولة لهذا النشاط، وهي من بين المحددات التي تساهم بشكل أو بآخر في تشكيل بيئة أو مناخ العمل الذي يمارس فيه الأستاذ الجامعي نشاطه البحثي إذ يتطلب هذا الأخير جملة من العوامل الملائمة خاصة التنظيمية منها والتي تساعده وتدفعه للإنتاج والإبداع على حد سواء، ويتعلق الأمر هنا بعوامل المناخ التنظيمي التي من شأنها الرفع أو الحد من مستوى هذا النشاط، وفي هذا الإطار يندرج موضوع دراستنا الذي يهدف إلى تحليل واقع هذا المؤشر بجامعة ورقلة وعلاقته ببيئة العمل التنظيمية.

ب/ إشكالية الدراسة:

بعد الإطلاع على إطار هذا البحث، وأهمية القيام به، والتعرف على الأهداف التي نسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح إشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري تطبيقي تحليلي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

- ما مدى مساهمة المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- 1 - ما واقع الإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة ؟

2 - ما واقع المناخ التنظيمي السائد في جامعة قاصدي مرباح ورقلة من وجهة نظر الأساتذة ؟

3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي لأساتذة جامعة ورقلة ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة حول أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الكلية، الرتبة، سنوات الخبرة، عدد الكتب، عدد المقالات، الملتقيات المشارك فيها، عدد المنح المستفاد منها).

ت/ الفرضيات:

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بمدى أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة حيث يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها:

الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع للإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛

الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع لملائمة المناخ التنظيمي السائد لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛

الفرضية الثالثة: توجد علاقة طردية قوية بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي تعزي للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الكلية، الرتبة، سنوات الخبرة، عدد الكتب، عدد المقالات، الملتقيات المشارك فيها، عدد المنح المستفاد منها).

ث/ مبررات اختيار البحث:

تتجلى دوافع اختيار البحث في هذا الموضوع من خلال النقاط التالية:

- تماشي الموضوع مع طبيعة التخصص، حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية؛
- زيادة أهمية موضوع المناخ التنظيمي في المؤسسات الجامعية؛
- محاولة الربط بين المناخ التنظيمي السائد والإنتاج العلمي؛
- التحضير لدراسات مستقبلية أتمنى أن أجريها في المستقبل؛
- توفير قاعدة بيانات للجهات المعنية حول كمية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ومختلف المتغيرات التنظيمية التي تعمل على تطويره؛
- محاولة معرفة مدى نجاعة الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، وذلك من خلال معرفة أثر المناخ التنظيمي عليه؛
- تزايد الدور الذي يلعبه السلوك التنظيمي في المنظمات القائمة على إنتاج وتوليد المعرفة كالمؤسسات الجامعية ومخابر البحث العلمي؛

ج/ أهداف البحث:

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- محاولة التعرف عن قرب على الإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛
- محاولة إبراز أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛
- الكشف عن العلاقة المحتملة بين مختلف متغيرات المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛
- إبراز الإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة؛
- معرفة المتطلبات الأساسية للمناخ التنظيمي الملائم والناجح؛
- تقديم توصيات عملية تساهم إيجابيا في توفير المقومات الأساسية للمناخ التنظيمي الملائم للأستاذ الجامعي؛

ح/ أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

- تسليط الضوء على مفهوم المناخ التنظيمي كأحد أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة؛
- المناخ التنظيمي الملائم يساعد الأساتذة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية، وريح الوقت أكثر؛
- المناخ التنظيمي الملائم يساهم في خلق الاتجاهات الإيجابية لدى الأساتذة نحو العمل بالجامعة؛
- يساهم الإنتاج العلمي في خلق جو من التنافس المحمود بين الأساتذة؛
- الكشف على مختلف المتغيرات التنظيمية ذات العلاقة بكمية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؛
- كما تبرز أهمية هذا البحث في إمكانية استفادة جامعة قاصدي مرباح ورقلة من نتائج الدراسة، في التعرف على المناخ التنظيمي الملائم والمعين على رفع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، والعمل على تعزيزه والكشف على مدى مساهمة هذا المناخ في تحسين أداء الموارد البشرية بالجامعة بصفة عامة وأداء الأستاذ الجامعي بصفة خاصة؛

خ/ حدود البحث:

الحدود الجغرافية: تمت الدراسة في إحدى المؤسسات التابعة للقطاع العام ، وهي جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

الحدود البشرية: أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهر مارس وأوت سنة 2020

فترة الدراسة: حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2019 - 2020

الحدود الموضوعية: لقد تم التركيز في دراستنا على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كمتغير تابع من خلال الأبعاد التالية (البحث العلمي، معوقات الإنتاج العلمي، خدمة المجتمع)، أما المتغير المستقل فتناولنا فيه المناخ التنظيمي وفيه تم التركيز على الأبعاد التالية (المشاركة في القرارات، فرص التقدم، السياسات، الحوافز والمكافآت، الاتصالات، الحرية الأكاديمية، ضغوط العمل، تقييم الأداء، العلاقات الإنسانية، إجراءات العمل، الهيكل التنظيمي).

د/ منهج البحث والأدوات المستخدمة:

في ضوء طبيعة ودراسة الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري، وذلك بتقديم التعاريف وضبط المصطلحات والمفاهيم العامة للمناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والعلاقة بينهما.

أما في الجانب التطبيقي فاعتمدنا على الدراسة الميدانية من خلال المقابلة والاستبيان واستخدام برنامج SPSS من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها، للتعرف على مدى أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح محل الدراسة.

ذ/ مرجعية البحث:

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعد في إجراء هذا البحث وتمثل طبيعة هذه المراجع في:

- الكتب والمقالات العلمية الحديثة؛
- مذكرات الماجستير والدكتوراه؛
- مواقع الانترنت؛
- القوانين المتعلقة بالأستاذ الجامعي؛

أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة والمقابلة الشخصية مع بعض الأساتذة بالجامعة محل الدراسة.

ر/ صعوبات البحث:

- تزامن فترة الدراسة الميدانية مع تفشي فيروس كورونا كوفيد 19؛
- صعوبة الوصول إلى أفراد عينة الدراسة وترك مقاعد الدراسة بسبب تفشي الفيروس ودخول العالم في فترة الحجر الصحي؛
- نقص المراجع المتعلقة بالإنتاج العلمي؛
- صعوبة في توزيع واسترجاع الاستبيان؛

- امتناع بعض أفراد عينة الدراسة من الإجابة عن الاستبيان وإجراء المقابلة بحجة ضغط العمل وعدم توفر الوقت اللازم لهم؛
- امتناع بعض رؤساء المصالح ورؤساء المخابر بالإدلاء عن بعض البيانات والمعلومات التي تخص الإنتاج العلمي.

ز/ محتوى البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

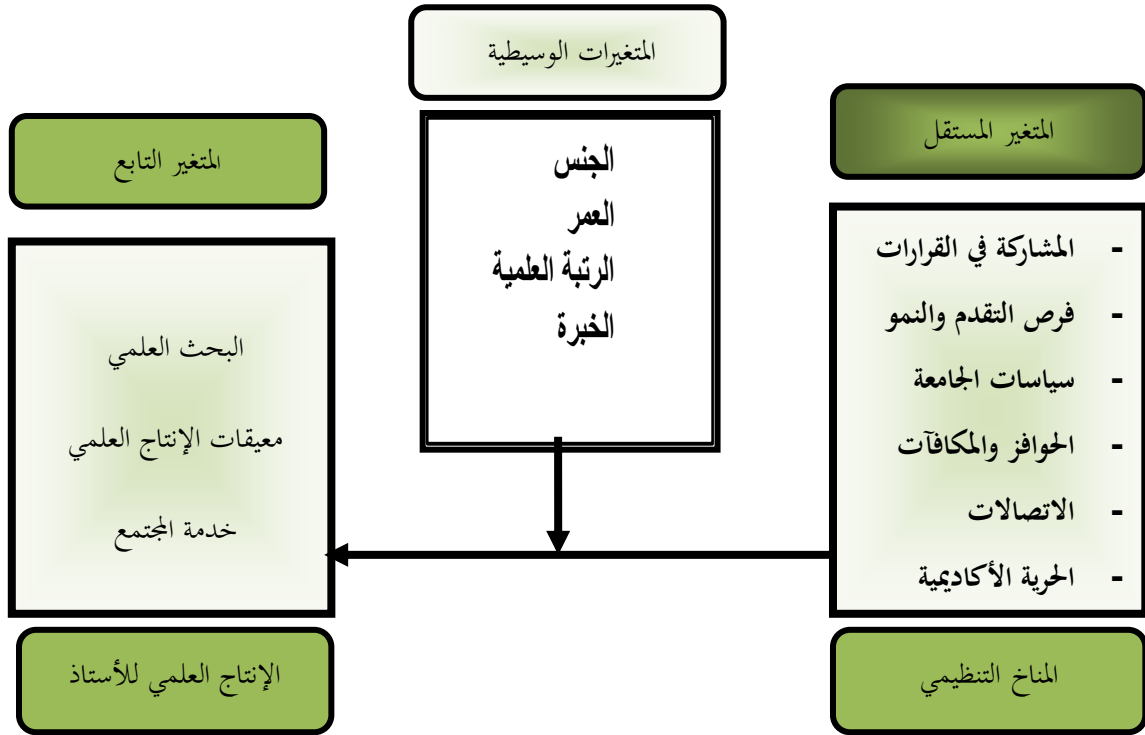
هـ/ تحديد مصطلحات الدراسة إجرائياً:

- 1- **الإنتاج العلمي:** من خلال الدراسات التي تناولت الإنتاج العلمي ومختلف أبعاده يمكننا تحديد مفهوم الإنتاج العلمي لهذه الدراسة إجرائياً بأنه:
هو عدد ما أنتجه الأستاذ الجامعي من كتب مؤلفة، أبحاث علمية منشورة في مجلات وطنية و دولية، وأبحاث قدمها في مؤتمرات علمية وطنية ودولية خلال مساره المهني في الجامعة.
- 2- **الأستاذ الجامعي:** يقصد به في هذه الدراسة كل من هو معين في إحدى الرتب العلمية التالية:أستاذ مساعد ، أستاذ محاضر،أستاذ التعليم العالي بكليات جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة.
- 3- **المناخ التنظيمي:** تم تحديد مفهوم المناخ التنظيمي إجرائياً كما يلي: المناخ التنظيمي هو الدرجة المحصل عليها من خلال إستجابة الأفراد على مجموعة من العبارات ،حيث تعكس هذه الأخيرة الأبعاد المتعلقة بخصائص المناخ التنظيمي التي تم استقاءها من التراث النظري المتعلق بموضوع المناخ التنظيمي.

و/ نموذج الدراسة:

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على النموذج الموالي للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع.

الشكل رقم: (1-1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة



الفصل الأول

النظريات الأدبية والتطبيقية



تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم العامة حول المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي مبرزين التعريف المناسب لكل منهما ، وأيضاً توضيح دور المناخ التنظيمي الملائم في تحسين ورفع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ، وإبراز الواجبات والحقوق والوظائف التي تخص الأستاذ الجامعي بالنسبة للمؤسسة الجامعية وبالنسبة للمجتمع . لذلك حاولنا تسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع من خلال هذا الفصل بحيث تناولنا فيه ما يلي:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة).

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي

تعتبر الجامعة مركزاً لإعداد وإنشاء كوادر المجتمع ومنارة يقصدها الطلاب لتحصيل المعرفة وتطوير القدرات والمؤهلات، ولا يتسنى لهم ذلك إلا بوجود الأستاذ الباحث والمنتج الذي يعد العمود الأساسي للجامعة والمحرك الفعلي لحركة البحوث العلمية لذلك تسعى الجامعة لتوفير المناخ التنظيمي المناسب والملائم لراحته وضمأن بقائه، وتذليل كل العقبات أمامه لتأدية مهمته التعليمية والبحثية وتحسين أدائه في الجامعة. لذلك حاولنا تسليط الضوء أكثر على هذا الموضوع من خلال المبحث الأول.

المطلب الأول: الإطار النظري للأستاذ الجامعي والإنتاج العلمي

يعتبر الأستاذ الجامعي أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي فهو نواة العملية التعليمية، ومحور الارتكاز لتحقيق وفعالية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، فهو الدعامة الرئيسية في قوة الجامعة ومستواها وسمعتها، وهو يتحمل العبء الأكبر في عملية صناعة العقول وبناء الملكات الذهنية المقبلة على التحصيل بإبداع وإتقان وصولاً إلى مرحلة التعليم الذاتي القادر على الاستمرارية.

ويعتبر الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي من المفاهيم الأساسية والضرورية في الجامعة فهو يؤثر بشكل كبير ومباشر على الأداء العام للجامعة وعلى ترتيبها بين الجامعات الوطنية والدولية، لهذا سوف نقوم في هذا المطلب بتحديد بعض المفاهيم العامة التي لها علاقة بالأستاذ الجامعي، ثم نتطرق بالتفصيل عن مفهوم الإنتاج العلمي.

الفرع الأول: الأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي

أولاً: تعريف الأستاذ الجامعي:

يوضح (الشار) أن الأساتذة الجامعيين هم "حجر الزاوية في العملية المعرفية والتعليمية ويشكلون أهم وأندر عوامل الإنتاج في الجامعة."¹

كما يعرفه محمد حسنين بأنه "محور الارتكاز في منظومة التعليم الجامعي بحثاً وتعليماً وخدمة للمجتمع ومشاركة في التطور الشامل، وهو العمود الفقري في الجامعة وهو مفتاح كل إصلاح، وأساس كل تطوير، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف بنجاح الجامعة"² وعرفه عبد الفتاح أحمد جلال الأساتذة الباحثين على أنهم "مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة المسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العلمية والإشراف عليها."³

ثانياً: الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي:

¹الشار، محمد حمدي، الإدارة الجامعية، التطوير والتوقعات، دار الفكر العربي، القاهرة 1396 هـ، ص 152

² العجمي محمد حسنين، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية وتحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المكتبة العصرية، مصر، ص 2.

³ صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعارف، الجزء 3 مصر، ص 76.

إن من الصفات الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي المنتج للمعرفة، من أجل أن يقوم بدوره على أحسن وجه، أن يتصف بمجموعة من الخصائص والصفات نذكر منها:

1/ المعرفة الواسعة في مجال التخصص

إن من أدوار أستاذ الجامعة الرئيسية دوره كمعلم، حيث يقوم الأستاذ الجامعي بتدريس مواد متخصصة لطلبته في سنوات دراستهم، كما أنه يقوم بالإشراف على بحوثهم ورسائلهم العلمية في مجال تخصصه، ومن هنا كانت معرفته الواسعة في مجال تخصصه العلمي أمراً بالغ الأهمية والضرورة، كما أن مداومة إطلاعه على ما يستجد من دراسات وبحوث ومراجع ونظريات في مجال تخصصه أمر بالغ الأهمية كذلك حتى يستطيع أن يمد طلابه بالمعرفة الصحيحة.

فمعرفة الأستاذ الجامعي بمجال تخصصه وإلمامه بجميع جوانبه تجنّب الشعور بالإحراج بعدم إجابته على أسئلة طلبته في أي موضوع من مواضيع تخصصه فعجزه عن الإجابة يجعله يصغر في عين تلاميذه، ويذهب هذا بكثير من تقديرهم لشخصه و إحترامهم لمكانته.¹

2/ الذكاء:

تعتبر حدة الفهم وسرعته ودقته، والقدرة العالية على التصرف الناجح والموفق في مختلف المواقف والظروف التي تواجه الفرد، من أهم مميزات الإنسان الذكي، إضافة إلى ذلك إستفادته من خبراته الماضية في مواجهة المواقف والظروف والمشكلات التي تجابهه لكي يحلها وينجح في التعامل معها هذا إلى جانب الإبداع والإبتكار والأصالة.

وعلى هذا الأساس فمن المهم جداً أن يتميز الأستاذ الجامعي بهذه الخصائص والصفات التي تميز الإنسان الذكي، إذ يشير بعض العلماء أمثال (موريسفيتلس) إلى إعتبار مهنة التدريس في المرتبة الثانية من حيث مستوى الذكاء المرتفع الذي يلزمها وذلك من بين أكثر من ثلاثين مهنة فهذا إن كان يصدق المعلم بصفة عامة، فالأولى أن يصدق على الأستاذ الجامعي بصفة أخص حيث يقوم بواجب التعليم والتدريس في مستويات التعليم العليا.²

3/ المهارات اللغوية:

إن من المهم جداً لكي يتمكن الأستاذ الجامعي من أداء واجباته التعليمية والتدريسية بنجاح، أن يتصف بالمهارة اللغوية أي ارتفاع مستوى قدرته على التعامل بالألفاظ والكلمات والجمل واستخدامها بكفاءة وطلاقة التعبير عن المعاني والأفكار التي يريد أن يوصلها إلى غيره، إضافة إلى ذلك من الضروري أن يتميز الأستاذ الجامعي بارتفاع في مستوى قدرته على فهم المعاني التي تكمن وراء الألفاظ والكلمات والجمل التي يسمعها أو يقرأها، وخلو حديثه من عيوب النطق المختلفة.

4/ اتساق الفكر ومنطقيته:

¹النشار ، محمد حمدي، مرجع سبق ذكره ص 152.

²فوج عبد القادر طه ، علم النفس وقضايا العصر ، الطبعة 6 ، 1993 دار المعارف ، القاهرة ص 94.

كما أن لكل فرد نسبة من الذكاء ودرجة من المعرفة في مجال تخصصه ومهارة لغوية تميزه عن الآخرين، والمقصود بها السرعة والإيجاز الشديدين في طرح مشكلته أو فكرة ما مع وضوحها طبعاً، والذي يؤدي إلى فهمها من طرف الآخرين بشكل سريع، وهذا إنما يدل على مدى اتساق الفكر ومنطقيته وتماسكه.

وعلى هذا الأساس فإن من صفات الأستاذ الجامعي فيما يخص التدريس والبحث العلمي أن يكون فكره شديد الاتساق والتماسك وأن يكون منطقته متصفاً بالوضوح والسلامة وإلا ضعفت كفاءته في أداء واجباته، وإهتزت صورته أمام طلابه وزملائه.

5/ الضمير الحي:

إذا كان الضمير الحي أمراً ضرورياً لكل فرد في المجتمع فإنه بالنسبة للأستاذ الجامعي أهم وأوجب، فإذا كان التدريس من أبرز مهام الأستاذ الجامعي فإن الضمير الحي يجعله يقوم به ويؤديه على أفضل وجه، فيبدل أقصى ما يمكنه لشرح موضوعات دروسه، وإفهام جميع طلابه مادته العلمية، ويكرر الشرح إذا احتاج بعض الطلاب لذلك دون ضيق أو تبرم.

فمن المهم جداً أن يكون للأستاذ الجامعي ضميراً حياً، يساعده في معاملاته لطلابيه بشكل متساو وتقييمهم بشكل عادل لا فرق بين طالب وآخر، خاصة وأن الرقيب الوحيد على الأستاذ الجامعي هو الثقة والتقدير الذي وضعهما المجتمع فيه، إذ أن أستاذ الجامعة لا رقيب عليه فيما يؤديه من واجبات وفيما يعطيه لطلابيه من تقديرات إلا رقابة غير مباشرة تمارس على استحياء، لإحساس المجتمع أن أساتذة الجامعة هي صفوته التي ينبغي عليه أن يعطيها كل ثقته وتقديره.

ثالثاً: وظائف الأستاذ الجامعي:

تتكون المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس من ثلاثة أنشطة رئيسية هي: التعليم (التدريس)، البحث العلمي، خدمة المجتمع، وقد يختلف حجم وكفاءة مساهمة عضو هيئة التدريس من نشاط إلى آخر، ولكن تتكامل محصلة هذه الأنشطة لتبين مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في مجتمعه الجامعي، وفيما يلي شرح لأهم هذه الوظائف:

1- وظيفة التدريس (التعليم):¹

يُعد التدريس من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم الجامعي، منذ نشأته فهو نشاط يمارسه أستاذ الجامعة بهدف السعي لتحقيق عملية التعليم، يتم عن طريقه نقل المعارف والخبرات وتنمية المهارات والميول، واكتساب القيم واكتشاف المواهب والإطلاع على كل جديد، ولكي يمارس أستاذ الجامعة وظيفة التدريس على الوجه الأكمل ينبغي عليه أن يكون متمكناً في مجال تخصصه، واسع الإطلاع، لكي يُلم بأحدث النظريات والتطبيقات في مجال تخصصه، يعرض موضوعات الدرس بطريقة واضحة ومنطقية، يراعي الفروق الفردية بين الطلاب، ويستخدم في شرحه ألفاظاً واضحة ومحددة، كما يعمل على توفير المناخ الملائم لنجاح العملية التعليمية والذي يتضمن التوجيه والإرشاد، والعلاقات الإنسانية وإستخدام وسائل تعليمية متنوعة ويربط بين الجوانب النظرية والتطبيقية، مع خلق جو المناقشة والحوار ويتقبل الآراء العلمية المعارضة، ويراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للطلاب، ويشير حماس الطلاب للدرس والمناقشة بإستخدام أساليب متنوعة في التدريس تقوم على إستخدام تقنيات المعلومات الحديثة والتركيز على التعليم الذاتي والتفكير الابداعي التحليلي.²

¹ الأسد ناصر الدين، تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي، مكتبة روائع مجدلوي، 1997، ص 39.

² نفس المرجع السابق، ص 39.

2- وظيفة البحث العلمي:

يعد البحث العلمي الأداة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، وذلك من خلال إشتغال أساتذة الجامعة بالبحث وتدريب طلابهم عليه، والبحث العلمي عنصر هام وحيوي في حياة الجامعة كمؤسسة علمية فكرية، كما أن سمعة الجامعة ترتبط بالأبحاث التي تنشرها، وتظهر أهمية وظيفة البحث العلمي لأساتذة الجامعة، لكونهم يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم والإبتكار، والقدرة على توظيف وإستخدام المعرفة في الواقع.¹

3- وظيفة خدمة المجتمع:

في الجانب الاجتماعي يتضمن أداء الأستاذ الجامعي جانبين هامين يكون الجانب الأول:

أ. داخل الجامعة: وتتخلص مسؤوليته في المشاركة في الأنشطة الطلابية وتوجيهها، والأدوار الإدارية في القسم والكلية والجامعة، وعضوية اللجان على مستويات القسم والكلية والجامعة والإشراف على أساتذة آخرين

ب. أما الجانب الثاني فمن خارج الجامعة، وهنا ينوط به القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع، وتسهم في حلها، بالإضافة إلى تقديم المشورة والخبرة لمؤسسات الدولة والقطاع الخاص والمشاركة في الندوات والمحاضرات العامة، والمساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات والعاملين.

رابعاً: حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي:

1- واجبات الأستاذ الجامعي:

تختلف الوظائف عن الواجبات، فالواجبات أكثر خصوصية من الوظائف وهي أكثر إلزامية وإجبارية منها، والأستاذ الجامعي بواجباته والابتعاد عن كل ما يسيء لسمعة الجامعة من تبديد للأموال واستغلال اسمها لأغراض شخصية والعمل خارجها يكون إلا بموافقة الجامعة.

ويمكن إجمال الواجبات المنوطة لعضو هيئة التدريس بوجه عام في ما يلي:²

- التدريس ضمن الحجم السنوي المرجعي المحدد في المادة 06 من القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحثة؛³
- التدريس الإضافي فوق النصاب القانوني إذا دعت الضرورة؛
- إعداد الامتحانات الخاصة بمادته وتصحيحها والمشاركة في مداوات الامتحانات؛
- المشاركة مع زملائه في إعداد الخطط الدراسية والمشاريع الدراسية؛
- الإشراف على الجانب العملي من إعطاء تدريس نوعي والمشاركة في إعداد المعرفة وضمان نقلها والقيام بنشاطات البحث التكويني؛⁴
- القيام بالبحوث والدراسات والمشاركة في البحوث الجماعية والندوات العلمية في مجال تخصصه؛

¹ صلاح الدين محمد أبو ناهية، خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدركها طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، العدد 12، غزة، ص 23.

² بواب رضوان، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألمي (LMD)؛ مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، العدد 21 ديسمبر 2015، ص 77

³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130) المؤرخ في 03 مايو سنة 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

⁴ سناتي عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار 2012.

- الإشراف على البحوث والرسائل الجامعية والمرافقة البيداغوجية للطلبة؛
- مساعدة الطلاب وإرشادهم في أداء واجباتهم الشخصية واكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين؛¹
- المشاركة في الجلسات التنسيقية واللجان البيداغوجية والجمعيات المختلفة في الجامعات؛
- القيام بالكتابات الإبداعية والاتصال بكل جديد في مجال تخصصه.

2- حقوق الأستاذ الجامعي:

تكفل اللوائح التنفيذية في الجامعة والمواد المدرجة في المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق 03 مايو سنة 2008م، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الجامعي الباحث الكثير من الحقوق لأعضاء هيئة التدريس الجامعي منها ما يلي:

- الإجازات والعطلات بمختلف أنواعها ومنها العطلة العلمية التي مدتها سنة واحدة على الأقل لتمكين الأستاذ من تجديد معارفه والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية، ويعتبرون طوال السنة في وضعية نشاط.²
 - التكليف بالعمل الإداري إلى جانب العمل الأصلي؛
 - حضور المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية برخص غياب تكفل عدم فقدان الراتب؛³
 - الإعارة والانتداب لشغل إحدى المناصب الإدارية والسياسية خارج الجامعة؛
 - الاستفادة من تكليف الحجم الساعي للتدريس في حال التحضير لرسالة الدكتوراه؛⁴
 - الانخراط وممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر بحث؛
 - الحصول على تریصات قضية المدى بهدف تحضير رسالة الدكتوراه أو تحسين وتطوير المستوى؛
 - الترقية في الدرجات والرتب عند استكمال الشروط القانونية؛
 - الحصول على مكافآت وحوافز مالية من ممارسة النشاطات البحثية؛
 - الاستفادة من جميع الامتيازات المقررة في لجان الخدمات الجامعية الاجتماعية؛
- وعليه فإن الإشارة لحقوق و واجبات الأستاذ الجامعي في كل اللوائح والقوانين الخاصة بالمنظومة الجامعية كان بهدف وضعه أمام الأمر الواقع وأمام المسؤوليات الملزمة إليه خدمة له والصالح العام.⁵

خامسا : العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ الجامعي في ضوء أبعاد المناخ التنظيمي للجامعة

¹ المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق.

² المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق.

³ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق.

⁴ المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130)، مرجع سابق.

⁵ بواب رضوان، مرجع سابق ص 78

إن أداء الأستاذ الجامعي لمختلف المهام تحكمها عدة عوامل ومحددات داخلية وخارجية، تؤثر فيها إما سلباً أو إيجاباً، وإذا ما أتينا إلى تحليل العوامل الداخلية ذات العلاقة بأداء الأستاذ الجامعي وخاصة فيما يتعلق بالبحث والإنتاج العلمي، فإننا نكون بصدد دراسة تأثير عوامل البيئة الداخلية للجامعة أو ما يعرف بالمناخ التنظيمي نذكر منها :

1- المشاركة في صناعة القرار:

تعتبر المؤسسة الأكاديمية من المؤسسات الفاعلة في المجتمع وبالتالي حتى تكون قرارات المجالس فيها فاعلة، لا بد أن تكون القيادات فيها مبادرة لإشراك الأستاذ الجامعي في اتخاذ وصنع القرارات وتمكينهم من ذلك، وتتمثل المشاركة في صناعة القرار وإسهام عناصر الهيئة التدريسية في صناعته وتحمل المسؤولية في ذلك وذلك بأن يطرح القرار ويوافق عليه الجميع، وبالتالي ينشأ عن هذه المشاركة المناخ النفسي، والموقف الملائم الذي يحفز الرؤوسين على بذل أقصى جهدهم لتحقيق أعلى مستوى في الأداء، ومن هنا تظهر العلاقة بين متغير المشاركة في صناعة القرار وارتفاع الروح المعنوية والشعور بالرضا لدى الأستاذ الجامعي والذي ينعكس إيجاباً على أدائه من جهة ومن تحصيل طلبه من جهة أخرى.¹

2- فرص التقدم والنمو:

يقصد بالنمو والتطور المهني بأنه محاولة زيادة كفاءة الأستاذ الجامعي الحالية من خلال الموارد وورشات العمل والندوات والمحاضرات.

وفي ظل التطور والتقدم المعرفي الذي يشهده العالم اليوم ، يقع على عاتق الجامعة والأستاذ الجامعي مواكبة هذا التطور والتقدم، وذلك بإعداد وتكوين الأستاذ تكويناً يمكنه من التعامل مع المتغيرات التي يفرضها هذا التقدم، ذلك أن الجامعة الحديثة اليوم تجاوزت الدور التقليدي المتمثل في تقديم الخدمات التعليمية العامة، وامتد دورها لتصبح مؤسسة إنتاجية تتبعها مراكز للأبحاث والاستشارات والمشاريح المجتمعية ، إضافة إلى دورها في إعداد وتأهيل العنصر البشري القادر على إيفاء بمسئوليات هذه النهضة، وتقديم الإنجازات العلمية التي تخدم الخطط التنموية في المجتمع، فمخرجات التعليم ونواتجه وسمعة الجامعة الأكاديمية مرتبطة بقوة وإعداد وتأهيل الأستاذ الجامعي.²

3- سياسات الجامعة :

تلعب سياسات البحث العلمي التي تتبعها السلطة المخولة بها، والتي تسير وفقها مؤسسات التعليم العالي دوراً هاماً في تحديد اتجاه مخرجات الجامعة أو الإنتاج العلمي، فإذا كانت السياسة التي تتبعها الجامعة تعطي مثلاً أولوية كبيرة للبحث والإنتاج العلمي فإن هذا سينعكس إيجاباً على المكانة البحثية للجامعة.³

4- الخوافز والمكافآت:

¹عظيمي مسعودة ، واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة، أطروحة دكتوراه 2019، جامعة محمد أمين ذباغين سطيف 2، ص 99.

²يعقوب نشوان، الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، الطبعة 3، دار الفرقان، عمان 1992، ص167.

³التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية ، مؤسسة الفكر العربي 2018، ص 48 .

يقصد بها جميع العوائد التي يحصل عليها الأستاذ مقابل أداء عمله في الجامعة ويتضمن الأجور والمكافآت والترقية وفرص النمو المهني وغيرها ، ومن الواضح أن الجامعات التي أثبتت كفاءتها العالية في أداء مهامها ، سواء تعلق الأمر بالإنتاج العلمي أو الأنشطة الأخرى المخولة لها قد اتخذت من المحفزات المادية والمعنوية وسيلة لذلك.

وأن من بين العوامل الفاعلة في تعزيز مكانة الجامعة والتي ينتج عن نشاط الأستاذ فيها هو عامل الحوافز المالية التي تشجع على الانخراط بالبحث والإنتاج العلمي وتحمل مشقته والتعويض عن صعوبات نشره في الدوريات المحكمة والموثقة علما. وإن إدراك الجامعة لأهمية الحوافز والعمل على تطبيقها بصورة عادلة بين الأساتذة يؤدي إلى مناخ إيجابي يساهم في زيادة فعالية الجامعة.¹

5- الإتصالات:

يعرف "كونتر وزملائه" الاتصال أنه "إرسال وتحويل المعلومات من المرسل إلى المستقبل مع ضرورة فهم المعلومات من قبل المستقبل"

ويعرفه "ماكفرلاند" بشكل واسع على أنه "عملية تفاعل ذات مغزى بين الأفراد".

ومن خلال هذه التعاريف نرى أن الإتصال وسيلة يمكن بواسطتها تحسين التفاعل وتبادل المعلومات بين الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف مشتركة.

وبالتالي فالإتصال في الجامعة هو عملية نقل المعلومات والتعليمات والأوامر والقرارات من مستوى الإدارة إلى مستوى التنفيذ "الأساتذة، الإداريين، الطلاب" والعكس أو من مجموعة من الأساتذة إلى مجموعة أخرى سواء بالطريقة اللفظية أو الكتابية وذلك بهدف إحداث تأثير في سلوك أفراد الأسرة الجامعية بما يخدم مصلحة الجامعة ويحقق أهدافها.²

6- الحرية الأكاديمية:

لا يمكن للجامعات أن تؤدي وظائفها المهمة ولا يمكن أن تكون فعالة إلا إذا توافرت لها أجواء من الحرية في إدارة نشاطاتها العلمية والأكاديمية، إما في إطار تأسيسها وإما في إطار إدارتها، ولكي تكون هذه المؤسسات مستجيبة لحاجات الناس، عليها أن توفر الدرجة العالية من الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي كي يمارس مهامه التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع، لذا تعد الحرية الأكاديمية من ركائز ممارسة النشاط البحثي والتدريسي بعيدا عن كل أشكال الضغوط، وبدل تحليل الوثائق الرسمية التي ترعى عمل مؤسسات التعليم العالي على أنها تحترم بشكل عام المعايير الدولية بشأن الحريات الأكاديمية، لكن الدراسة المعمقة للممارسات تظهر أن معظم الدول العربية تفتقد إلى الشروط الأساسية لتحقيق هذه المعايير على أرض الواقع. فلا تزال معظم مؤسسات التعليم العالي تخضع بشكل مباشر للسلطات الحكومية ولا تتمتع حقا بالاستقلالية الأكاديمية، وتعتبر هذه

¹احمدات محمد حسن، المناخ التنظيمي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر 2008، ص 19 .

²مزياني الوناس، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي وإستراتيجيات تفعيلهم، طروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2010. ص 33 .

المؤسسات الأستاذ الجامعي كموظف شأنه في ذلك شأن الموظفين الحكوميين الخاضعين لجملة من القيود، كذلك تنفرد السلطات الحكومية في تعيين المسؤولين عن مؤسسات التعليم العالي وتتوقع منهم الولاء للأيدولوجية السائدة.¹

7- التكنولوجيا:

تعرف التكنولوجيا كل ما يستخدمه الإنسان في معالجة المعلومات من أدوات وأجهزة ومعدات ن إذن فهي تشير إلى الأساليب التقنية التي تستخدمها الجامعة في العمل وهي فنون وأدوات تحويل المدخلات (الموارد) إلى مخرجات (النواتج) وإذا كانت الجامعة كغيرها من المنظمات تحتاج إلى أنظمة تقنية لتسهيل أنشطتها، فإن نشاط البحث العلمي والتطوير التقني يتأثر أكثر من غيره من المجالات بما تقدمه تقنية المعلومات والاتصالات من إمكانيات للوصول إلى منابع المعرفة واستخلاصها وتطويرها واستثمارها في شتى قطاعات الإنتاج والخدمات وذلك أن الحواسيب والأجهزة والمعدات الملحقمة بما تساعد الباحث على السيطرة على الكم الهائل والمتزايد من المعلومات وتخزينها ومعالجتها بشكل يسهل استرجاعها وبذلك تسهل عمليات النشر والتأليف والمشاركة في الملتقيات والمؤتمرات المحلية والدولية على خلاف ما كان عليه الوضع في وقت مضى.²

8- ضغوط العمل:

لقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقا لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع، وأشارت هذه الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص إلى آخر، وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط في المنظمات والمهن المختلفة واختلاف نسبة الاستجابة إلى هذه الضغوط من شخص لآخر، نظرا لاختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف الضاغطة. ويعد الأستاذ الجامعي المحرك والمحور الأساسي لهذه الأنشطة، وأن بناء الملكات التدريسية المبدعة للجامعات هي من المهام الأساسية، لذا أن تشخيص ضغوط العمل المباشرة وغير مباشرة التي تؤثر على إبداع الأستاذ الجامعي هي الخطوة الأولى نحو الأداء العالي والسمو إلى مصافي المجتمعات المتقدمة.³

9- تقييم الأداء:

ويقصد بها مدى وجود معايير واضحة وعادلة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي، ومدى المحاسبة على النتائج وتحقيق الأهداف، إذ يترتب على هذه المعايير الكثير من الإجراءات التي تسهم من ترقية ومكافآت وغيرها، وأن لكل وظيفة في قطاعات التعليم العالي مهامها وأدائها وكفائيتها ولعل تعدد المهمات وتنوعها يفرض تعدد الكفايات وتنوعها أيضا.

وعلى ذلك تعدد الاستجابات والإجراءات الأدائية وتنوع وهو ما يستدعي تحديد الأداء المطلوب تقييمه بتحديد أجزائه وجوانبه، قصد حصر عملية التقييم ومثال ذلك عملية تقييم أداء الأستاذ الجامعي بجزئياته، كالطريقة المعتمدة في التدريس، تفاعله اللفظي مع الطلبة، التقنيات المطلوب تقييمه بتحديد أجزائه وجوانبه، قصد حصر عملية التقييم ومثال ذلك عملية تقييم أداء الأستاذ

¹ التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، البحث العلمي في الجامعات العربية، مؤسسة الفكر العربي، ط 1، بيروت، لبنان 2010، ص 59.

² أحمد ماهر، تصميم المنظمات، مدخل في التحليل التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، بدون سنة، ص 377.

³ حفصة عطا الله حسين، ضغوط العمل على الأستاذ الجامعي، دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات ببغداد، المجلد 6، العدد 11، 2014، ص 179.

الجامعي بجزئياته، كالطريقة المعتمدة في التدريس، تفاعله اللفظي مع الطلبة، التقنيات التي يستخدمها في إعداد الدرس، أساليب تعامله مع زملائه في العمل ومع الإدارة، نشاطه البحثي... الخ.¹

10- العلاقات الإنسانية:

تتكون العلاقات الإنسانية داخل الجامعة من مختلف العلاقات والتفاعلات الداخلية في الجامعة من عدة عناصر منها العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين والعلاقة بين المرؤوسين وبعضهم البعض، وعلاقة الجميع مع الرئيس الأعلى للجامعة إضافة إلى العلاقة بين أقسام الجامعة وإدارتها المختلفة والعلاقة بين الأساتذة مع بعضهم البعض، وهذه العلاقات إما أن تكون صاعدة أو هابطة، إيجابية أو سلبية، مرنة متوازنة أو تسليطية، وإن الخصائص والصفات التي تشكل العلاقات الإنسانية للجامعة التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي تؤثر على درجة إيجابية أو سلبية للمناخ التنظيمي، فإذا كانت العلاقات السائدة بين الأساتذة ومرؤوسهم تتميز بالتوتر فإن ذلك ينعكس على أداء الموظفين والعكس إذا امتازت العلاقات بالتفاهم والتعاون انعكس ذلك إيجاباً على الأساتذة وبالتالي إيجابية المناخ.²

11- إجراءات العمل:

إن إجراءات العمل تعتبر عاملاً مهماً في تحفيز العاملين أو إحباطهم، فالعمل الروتيني يقود إلى حدوث الملل والسأم وزيادة الإهمال واللامبالاة وعدم الاكتراث نحو اعتماد أسلوب التحديث والتجديد أو التطوير حيث أن العامل غالباً ما يشعر بعدم أهمية جدوى عمله، أما الأعمال الغير روتينية والتي تتسم بالتحسن والتطوير، فإنها تشجع العاملين على الإسهام بكل طاقاتهم وقدراتهم الإبداعية في إثارة الكفاءات والإمكانات الكامنة لديهم في نجاح العمل وتحقيق الأهداف. ذلك أن العمل الذي لا يحس العامل بقيمته في نهاية يومه يؤدي إلى فقدان العامل بأحاسيسه بأهمية دوره، وبالتالي لا يرى حافزاً للتحسين في الأداء بل يظل يرقب إقتراب نهاية الدوام حتى يخلص من مثل هذا الكابوس الذي قد يسبب له اكتئاباً.³

12- الهيكل التنظيمي:

يشمل الهيكل التنظيمي حجم المنظمة ونمط السلطة ونمط إتخاذ القرارات أيضاً، لذلك فإن طبيعة الهيكل التنظيمي للجامعة ونضرة العاملين فيه من أساتذة وإداريين تؤثر في قدرتهم على المشاركة والإبداع، فإذا كان الهيكل التنظيمي جامداً وغير مرناً ولا يتيح مجالاً لأي علاقات للعاملين خارج إطاره فإن ذلك يؤدي بالعاملين إلى التخوف من أية إتصالات خارج هذا الإطار ويجعلهم غير متحمسين لاقتراح ما من شأنه تحسين العمل وعلى العكس من ذلك فإن الهيكل التنظيمي المرن والذي ينظر إليه كأساس عام لتحديد العلاقات التنظيمية يمكن له أن يتطور ليستوعب المتغيرات المستجدة ويشجع العاملين فيه على الاجتهاد لتطويره وتحسينه، مما يساعد على تحقيق الأهداف.⁴

¹ محمود عبد الرحمن الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2006، ص 38.

² فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر، 2005، ص 300.

³ محمد عبد الرحمن إبراهيم الشنطي، مرجع سبق ذكره، ص 39.

⁴ حمود خضير كاظم، السلوك التنظيمي، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 169.

فالهيكل التنظيمي لأي مؤسسة له تأثير كبير على تحقيق المؤسسة لأهدافها بكفاءة وفعالية، فهو يعكس مدى تحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة للعاملين وضمان عدم الازدواجية في المسؤوليات ، وكذلك طبيعة الاتصال بين العاملين والإدارة وبين العاملين وبعضهم البعض وكذلك نوع العلاقات السائدة داخل المؤسسة.¹

الفرع الثاني: مفهوم الإنتاج العلمي

تؤكد النظم واللوائح الرسمية للجامعات على أن الإنتاج العلمي من أهم مسؤوليات الأستاذ الجامعي إلا أن هذا المفهوم خضع لتفسيرات عديدة تعذر تحديدها في مفهوم واحد متفق عليه، نتيجة للتصورات المختلفة التي كونها الباحثون عن الإنتاج العلمي بإعتباره ظاهرة معقدة، تشتمل على العديد من المكونات المتداخلة مثل النوعية والكمية والأصالة.² ويوجد إتجاهان في تحديد مفهوم الإنتاج العلمي، يعتمد الأول على كم الإنتاج العلمي مقرونا بنوعيته، بينما يعتمد النوع الثاني على كمية الإنتاج العلمي بغض النظر عن نوعيته ، حيث يعتمد على عدد الكتب والأبحاث العلمية التي ألفها الأستاذ خلال فترة زمنية معينة، كما أن هناك من يميز بين نوعين من الإنتاج العلمي هما.

أ/ الإنتاج العلمي المحكم: والذي يشمل مجموع الأبحاث العلمية المنشورة في المؤتمرات والمجلات العلمية المحكمة وكذلك تأليف الكتب وترجمة الأجنبي منها؛

ب/ الإنتاج العلمي الغير محكم : ويشمل جميع ما أنتجه الأستاذ من أنشطة علمية بمؤسسات التعليم العالي ولا تدخل ضمن الترتيبات الأكاديمية؛³

ذلك يعرف "على أنه كل نشاط علمي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية ويمثل إضافة إلى رصيد المعرفة والمتمثل في الكتب والأبحاث المنشورة، والإشراف على الرسائل العلمية والمشاركات البحثية"⁴

وعرفه الزهراني 1997 " الإنتاج العلمي هو ثمار الجهود التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والتي تظهر في صورة كتابة بحث أو مقالة أو تأليف كتاب أو ترجمته أو تحقيقه ومشابهه من الأعمال العلمية التي تعد بمقاييس العلماء إضافة علمية أو حلا لمشكلة قائمة بالإضافة إلى ذلك الإشراف على الدراسات العليا وعضوية الجمعيات واللجان العلمية المختلفة. "

ومن خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الإنتاج العلمي هو كمية الأعمال التي يقوم بها الأستاذ الجامعي سواء كان محكما ويشمل أوراق العمل المقدمة للمؤتمرات أو الندوات العلمية المتخصصة والمقالات العلمية المتخصصة، كذلك البحوث العلمية المنفردة،

¹محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية ، ط2، مطبعة الشرق ، عمان 1993، ص219.

²السيسي وعباس ، أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم وعلاقته بالعلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس ، مجلة التربية المعاصرة ، العدد 68، 2004، ص 235.

³منور عدنان نجم وآخرون ، الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد32، 2014، ص 19.

⁴نرمان حسين عبد الحميد الهمص ، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة 2015، ص 18.

البحوث العلمية المشتركة، تأليف الكتب العلمية ذات الصلة بالتخصص أو أعمال علمية غير محكمة كالإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه، ومناقشتها وتحكيم أبحاث الغير والمقالات المنشورة الغير محكمة.

ومن هنا تتضح أهمية دور الأستاذ الجامعي في مجال الإنتاج والبحث العلمي فهذه مهمة تقع على عاتقه بصفته الشخص الذي يمتلك المؤهلات العلمية والمهارات الفنية والقدرة البحثية على الإنتاج العلمي.

ونص كذلك القرار 170 المؤرخ في 20 فيفري 2018 الذي يحدد كفاءات تطبيق الأحكام المتعلقة بالأستاذ الجامعي الباحث، على أن الأستاذ الباحث المترشح للتأهيل الجامعي بحيث يتضمن ملفه ما يلي " أن يكون قد عزز نتائجه بأبحاثه منشورات في مجالات علمية ومدخلات أو إيداع براءات إختراع. "

كما أن الإنتاج العلمي لدى أساتذة جامعة ورقلة والتي تسعى دراستنا للوصول إليها، تتمثل في عدد الكتب المؤلفة من قبل الأساتذة وعدد الأبحاث العلمية المنشورة ، وأوراق العمل المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية وعدد الملتقيات المشارك فيها وعدد المقالات التي تم نشرها.¹

الفرع الثالث: النظريات المفسرة للإنتاج العلمي

تعددت النظريات التي عنيت بتفسير ظاهرة الإنتاج العلمي، وفيما يلي عرض لأهم تلك النظريات.

- 1- **نظرية العوامل الشخصية:** تركز هذه النظرية على القدرات العقلية للعلماء فيما يتعلق الأمر بنمط تفكيرهم وقدراتهم على التحمل، فهذه النظرية تنطلق من قدرات العالم المبدع على النشر.²
- 2- **نظرية الحوافز:** تعتمد هذه النظرية على أن الحوافز السيكولوجية للعلماء هي التي تحرك سلوكهم وأدائهم الإنتاجي أو تعوقه ، والمكافآت المادية كالمناح البحثية، والحصول على الوظائف المهمة في المجتمع العلمي، والدوافع مثل الشعور بالرضا الشخصي المشتق من إنجاز العمل الإبداعي، والتميز بين الزملاء الذي يصحب عملية قبول أوراق البحث للنشر أو الاستشهاد بالأعمال المنشورة ، كلها عوامل تدفع الباحث لزيادة إنتاجه العلمي.
- 3- **نظرية الميزة التراكمية:** وهي من أكثر النظريات قبولاً في مجالات العمل الاجتماعي حيث تؤكد على أن الباحثين المعروفين جيداً يتمتعون بشهرة أكبر في أعمالهم من أولئك الذين لا يعرفون بنفس القدر.³

¹ سعد عبد الله الزهراني ، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى وأبرز عوائقها ، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، العدد 1 ، جامعة الملك سعود 1997 ، ص 35.

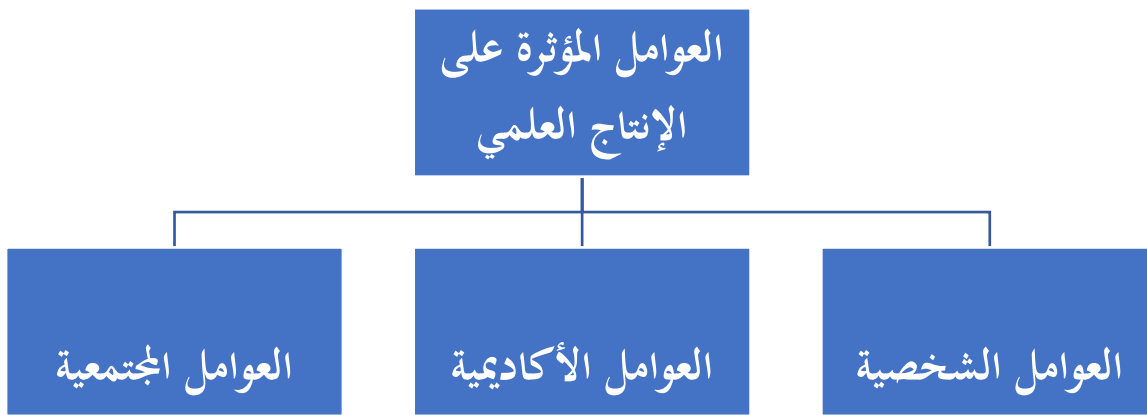
² تقرير مؤشر المعرفة العربي ، مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، دبي الإمارات العربية المتحدة 2016.

³ ضياء الدين زاهر ، تقوم أداء الأستاذ الجامعي ، مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم ، القاهرة ، الجزء 1 ، 1995 ، ص 322.

الفرع الرابع: العوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

من خلال الإطلاع على نظريات تفسير الإنتاج العلمي تبين لنا أن هذا الأخير تحكمه متغيرات عديدة تساهم في تحسينه إذ تواجدت بصورة إيجابية والعكس كذلك، ويمكن إجمال هذه العوامل ضمن هذا التصنيف كالتالي:

الشكل رقم: (1-2): يوضح العوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة

أ/ العوامل الشخصية:

يتأثر الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بعدد كبير من العوامل الشخصية، وقد لخص كل من " دندار ولويس Dunder & Lewis " نتائج عدة دراسات بينت أن من بين هذه العوامل القدرات الفكرية كالذكاء والنوع والعمر، هذا فضلا عن التأثيرات البيئية الشخصية ومنها نوعية الإعداد والتدريب الذي يحصل عليه الأستاذ الجامعي والثقافة السائدة في القسم الذي يعمل فيه،¹ وفيما يلي نعرض بعض العوامل الشخصية ذات التأثير المباشر في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وذلك على النحو التالي:

1- الجنس (النوع): إن تأثير متغير الجنس على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بالجامعة لازال مثار جدل بين الباحثين، فبينما يرى فريق من الباحثين أنه لا توجد فروق بين الجنسين فيما يتعلق بالإنتاج العلمي، إذ أن اختلاف نوع الأستاذ

¹زيمان حسين عبد الحميد المصص، مرجع سبق ذكره، ص 34.

الجامعي لا يؤثر على الإنتاج العلمي للبحوث¹. ونجد فريقاً آخر يرى أنه توجد فروق بين الجنسين في الإنتاج العلمي لصالح الرجل، إذ يؤكد أنصار هذا الفريق على تدني الإنتاجية البحثية لدى الإناث مقارنة مع الذكور.²

وهناك تفسيرات لأسباب الاختلاف الكائن في الإنتاج العلمي بين الرجل والمرأة والتي تم إجمالها في المتحيزات التاريخية ضد المرأة المبدعة والمنتجة في المجالات الأكاديمية ما يحجم من قدرتها وإنتاجيتها العلمية، ظروف التنشئة الاجتماعية والتوقعات المرتبطة بظروف كل من المرأة والرجل وهذا فضلاً عن الأعباء الأسرية للمرأة العاملة التي تؤثر في إنتاجها العلمي.³

2- العمر: تعتبر العلاقة بين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعمره من الأمور المثيرة للجدل أيضاً، إذ أن هناك انقسام بين العلماء حول مدى تأثير العمر على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي للبحوث، ومن ثم جاءت نتائج الدراسات التي أجريت حول هذا الموضوع متعارضة. فبينما أشارت بعض الدراسات إلى أن الأداء البحثي للأستاذ الجامعي ينخفض مع تقدم العمر، وقد يكون لقلة الدافعية مع تقدم العمر،⁴ ودراسات أخرى تؤكد على أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين العمر والإنتاج العلمي، بل أن ارتفاع عمر العلماء عادة ما يكون مظهراً من مظاهر حكمتهم وارتفاع إنتاجيتهم.⁵ ويميل رأي آخر إلى أن الإنتاج العلمي هي ظاهرة بيولوجية متصلة بالعمر أو النوع فالبينة التي يعمل فيها الأستاذ الجامعي تؤثر بمتغيراتها بصورة أكثر وضوحاً على طبيعة إنتاجه العلمي أكثر مما يؤثر العمر أو النوع بمفرده.

3- الاتصالات العلمية: تعرف الاتصالات العلمية بأنها تلك الأنشطة الخاصة بتبادل المعلومات والتي تحدث في أوساط الباحثين في ظروف أبعد ما تكون عن الرسمية مروراً بالجوانب الرسمية للاتصال العلمي كالدوريات والمراجع والكتب.

ب/العوامل الأكاديمية:

تتضمن العوامل الأكاديمية، التخصص، الرتبة العلمية، مناخ العمل والذي يشير إلى الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي وتلعب دوراً مهماً في الإنتاج العلمي، إذ أن الأستاذ الجامعي لا يمكن أن تزيد إنتاجيته إلا إذا توافرت له ظروف عمل مناسبة، مادية ونفسية ومهنية ومناخ علمي يستطيع في رحابه أن ينتج ويدع وفيما يلي أهم العوامل الأكاديمية التي تؤثر في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

1- التخصص: إذ تتجه معظم الدراسات إلى تأكيد العلاقة بين الإنتاج العلمي وطبيعة التخصص الذي ينتمي إليه الأستاذ الجامعي إذ أن الإنتاج العلمي يختلف من تخصص لآخر إذ أن الباحثين في العلوم الطبيعية والتكنولوجية يكونون أعلى

¹ Jason cheng .chengyang ,Astudy of factors affecting university professors research output , perspectives of Taiwanese professors 2017 p 14

² زاهر محمد ضياء الدين ، المرأة في الإنتاج الأكاديمي ، مؤتمر تنمية المرأة العربية ، الإشكاليات وآفاق المستقبل ، من 5-7 فبراير 2007 مركز دراسات الجنوب ، جامعة جنوب الوادي والمركز العربي للتعليم والتنمية ، ص 713 .

³ سليمان مسلم ، معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقدمية خلال مسارها ، مجلة الخليج العربي 2008 مجلد 29 العدد 110 ، ص 13 .

⁴ نرمان حسين عبد الحميد الحمص ، مرجع سبق ذكره ، ص 18 .

⁵ نرمان حسين عبد الحميد الحمص ، مرجع سبق ذكره ، ص 19 .

إنتاجية من نظرائهم في العلوم الاجتماعية والإنسانية ويرجع ذلك إلى مجموعة من العوامل أهمها أن البنية المعرفية للعلوم الطبيعية والتكنولوجية تتطور بشكل متزايد.¹

2- الرتبة العلمية: من بين العوامل الأكاديمية المؤثرة في الإنتاج العلمي الرتبة العلمية والوظيفة التي يشغلها الأستاذ الجامعي (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ) وينتقل الأستاذ بين هذه الرتب بقدر ما يقدمه من إنتاج علمي يؤهله للارتقاء للدرجة الأعلى مما يعني أنه قد اكتسب خبرة مناسبة في التعرف على المشكلات البحثية وفهم آليات العمل البحثي، الأمر الذي يؤثر بشكل إيجابي في الإنتاجية العلمية البحثية.²

3- مناخ العمل: من أهم العوامل الأكاديمية التي تؤثر في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي المتغيرات المرتبطة بمناخ العمل وأهمها:

- وجود استراتيجية للبحث العلمي؛
- توفير التسهيلات البحثية التي تساعد الأستاذ الجامعي على إجراء البحوث؛
- استخدام مصادر المعلومات العلمية والتكنولوجية؛
- توافر وسائل نشر الإنتاج العلمي؛
- ثقافة القسم العلمي وأثره على إنتاجية أعضائه من خلال القيم والاتجاهات السائدة فيه؛
- أهمية التعاون العلمي في زيادة الإنتاجية العلمية وجودتها؛
- تطبيق نتائج البحوث العلمية.

ج/ العوامل المجتمعية:

من الصعب إغفال أثر البيئة الاجتماعية على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ونذكر منها:

1- التقدير الاجتماعي: أكدت معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين درجة تقدير المجتمع للأستاذ الجامعي وإنتاجيته العلمية، إذ أن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الأستاذ الجامعي في المجتمع ترفع من معنوياته وتزيد من دافعيته للإنتاج وتجعله يشعر بقيمته ودوره في هذا المجتمع، وليس ذلك فحسب بل إن تقدير المجتمع لما يقوم به الأستاذ الجامعي من أنشطة يدفعه إلى تفجير طاقاته الإبداعية، ويأخذ هذا التقدير أشكال عديدة منها الحوافز الشرفية، وتوفير الاستقرار المادي وتوفير المناخ العلمي الملائم..... الخ.³

2- الحرية الأكاديمية: إن الحرية الأكاديمية من العوامل الأساسية التي تؤثر في الإنتاج العلمي، ولقد عرفت الموسوعة الدولية للعلوم الاجتماعية الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي على أنها "السعي لتوفير المناخ الحر له للكتابة والحديث عن الحقيقة كما يراها بلا قيود وبخاصة من قبل الإدارة الأكاديمية العليا (رئاسة الجامعة أو مجلس الجامعة مثلا) أو من قبل السلطة

¹كمال العقاب، الإنتاج العلمي للجامعة الجزائرية خلال الفترة 2000-2014، جامعة زيان عاشور، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد الإقتصادي 33/ 2016.

²راضي فوقية محمد، الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، بحث مقدم ندوة "التعليم العالي للفتاة، الأبعاد والتطلعات" يناير 2018، ص 533.

³سعاد تيبيرت، الإنتاج العلمي لأساتذة علم المكتبات والتوثيق على الويب في الجزائر، Cybrarians journal العدد 47 سبتمبر 2017.

السياسية للبلاد، هذا فضلاً عن حق الأستاذ في توفير الحماية له من الضغوط الداخلية والخارجية الواقعة عليه جراء ما أفصح عنه من نتائج أو آراء حول تلك الحقيقة¹؛
وتعتبر الحرية الأكاديمية مسألة مجتمعية بالدرجة الأولى، وهي شرط لممارسة العمل الجامعي، فقد ثبت أن للحرية الأكاديمية دور مهم ومؤثر في الأداء الإنتاجي للأستاذ الجامعي بل أن الحرية الأكاديمية والإنتاجية العلمية وجهان لعملة واحدة.²

الفرع الخامس: مؤشرات وطرق قياس الإنتاج العلمي

أ / مؤشرات الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي:³

إن الدراسات التي اهتمت بسبل قياس الأداء العلمي أو البحث، اتفقت على أنه لا يوجد معيار واحد مناسب لقياس هذا الأداء ويشير " سانترال 1982 Central " إلى أن جمعية البحوث الأمريكية سعت إلى تنويع معايير قياس الإنتاج العلمي لتشمل عدد الأعمال المنتجة، الأصالة أو الجودة في العمل المكتوب، والجدوى الابتكارية، كما تحددها في شهرة الباحث بين أعضاء فريق البحث والشهرة التي نالتها جامعته بسبب إسهاماته العلمية المتميزة ، ومن المعايير التي استخدمتها الجامعات الأمريكية لقياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي مرتبة حسب أهميتها فيما يلي:

- عدد المقالات العلمية المنشورة في دوريات علمية معترف بها؛
- عدد الكتب التي ألفها الأستاذ الجامعي بمفرده أو بصفته المؤلف الرئيسي فيها؛
- جودة الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي في نظر الزملاء بجامعته أو غير جامعته؛
- عدد الأعمال العلمية المنشورة في الدوريات التي تصدرها الجمعيات العلمية؛
- الجوائز التي حاز عليها العضو من جهات علمية مقابل إنجازه العلمي؛
- التقارير وتأليف فصول من كتاب معين ؛
- الإقتباسات من الكتابات المنشورة للأستاذ الجامعي؛
- أوراق العمل المقدمة للمؤتمرات والندوات التي تعقدها الجمعيات العلمية.

رياض عزيز هادي ، الجامعات "النشأ والتطوير ، الحرية الأكاديمية ، الإستقلالية " سلسلة ثقافة جامعية، المجلد 2 العدد2 ، بغداد 2010.1

²سوسن طه الظليبي ، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية ، مجلة المكتبات والمعلومات العربية ، مجلد 28 ، العدد 4، 2008 ، ص 48 .

³منور عدنان محمد نجم وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 27.

ومن هذا يتضح اختلاف الباحثين في تحديد أهم المؤشرات التي تعتمد في قياس وتقييم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بسبب اعتماد البعض منهم على الإنتاج العلمي المحكم فقط ، بينما جمع البعض الآخر بين الإنتاج العلمي المحكم والغير محكم في قياسه ويمكن توضيح هذين الاتجاهين كالآتي:¹

1- الإنتاج العلمي المحكم: ويتمثل في البحوث والدراسات العلمية المنشورة أو المقبولة للنشر في مجالات متخصصة أو المقدمة في الندوات والمؤتمرات أو لصالح جهات معينة مثل مراكز البحوث وقد قسم " دريسل Dressel" هذه البحوث والدراسات إلى:

- البحوث العلمية المتعلقة بتطوير المقررات الدراسية والبرامج التعليمية وطرق التدريس وأساليب التعلم وتهيئة المناخ الذي يشجع على البحث وزيادة القدرة على التعلم؛
- البحوث الأساسية التي تهدف إلى إنتاج المعرفة الجديدة وتنميتها في حقل معرفي؛
- البحوث التطبيقية التي تهتم بحل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية وغيرها وقد تكون هذه البحوث فردية أو مشتركة؛

2- الإنتاج العلمي غير المحكم: ويتمثل في:

- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه أو تحكيمها وقد يكون فردي أو مشترك؛
- تحكيم أبحاث الغير، سواء تحكيم أبحاث مقدمة للترقية العلمية أو تحكيم أبحاث مقدمة للنشر؛
- براءات الاختراع أو الجوائز التي حصل عليها الأستاذ الجامعي والأيام الدراسية وورش العمل التي شارك فيها.

ب/ طرق قياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي:

تدور القضية الأساسية بالنسبة للجامعات اليوم حول كيفية تفعيل دور الأستاذ الجامعي في الإعداد المهني والأكاديمي للكوادر البشرية والارتقاء بذلك الإعداد بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل، ويتوافق مع المتطلبات التقنية علماً، مما أدى إلى تطلع القيادات الإدارية فيها إلى الاهتمام بتقييم الأستاذ الجامعي من ناحية قياس البنية المعرفية التي يضيفونها للمجتمع ككل وللتخصص بشكل خاص في إثراء التراكم المعرفي عن طريق زيادة رصيده من البحوث العلمية والذي سوف يؤثر لا محالة في العملية التعليمية.²

وتتعدد الأساليب المعتمدة في قياس الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ومن أبرزها نجد:

1- لجان التحكيم العلمية والأكاديمية:

¹تعريف منظمة اليونسكو ، معهد لبيونسكو للإحصاء 2010 ، ص6.

²سوسن طه الظليبي ، مرجع سبق ذكره ، ص 47 .

وتعتمد هذه الطريقة في قياسها للإنتاجية العلمية للأستاذ الجامعي عن طريق إنتقاء لجان من كبار العلماء في

تخصصهم لتقدير قيمة الدراسات التي ينشرها الأستاذ الجامعي وتكون بهدف تطوير الأداء أو بهدف الترقية؛¹

2- الأساليب الإحصائية الكمية :

تعتمد هذه الأساليب في قياسها للإنتاج العلمي على أساس إجراء حسابات بسيطة أو معقدة للمنشورات

العلمية (أبحاث، أوراق عمل، كتب، مقالات) للأستاذ الجامعي خلال فترة زمنية معين بالإضافة إلى ذلك رسائل

الماستر والدكتوراه التي أشرف عليها أو حكمها وأجيزت والمحاضرات العامة في مجال التخصص والبرامج التدريبية التي

إشترك في إعدادها، أضف إلى ذلك البحوث المقدمة للنشر في المجالات العلمية.²

3- طريقة الاعتماد على فهرس الإستشهادات المرجعي:

تقوم هذه الطريقة على افتراض مؤداه أن عدد الإستشهادات يمكن أن يحتل الأهمية النسبية للأوراق العلمية في

حقل من حقول المعرفة، فكلما زاد عدد المرات التي يستشهد فيها بدراسة أو بحث ما، كلما كان ذلك دليل على أهمية

نوع الدراسة، ومن سلبيات هذه الطريقة أن الباحثين يميلون إلى الاستشهاد بالعلماء البارزين بطريقة دائمة أكثر من

غيرهم، إضافة إلى أن الاستشهاد بدراسة معينة قد يكون بقصد نقدها لا من أجل الاستشهاد بها، ويظهر ذلك أكثر في

الدراسات النقدية.³

من خلال عرضنا لمختلف الأساليب المستخدمة في قياس الإنتاج العلمي، يمكننا القول بأن اختيار الأسلوب المناسب لدراسة أو

قياس الإنتاج العلمي يتوقف على طبيعة الدراسة بالدرجة الأولى وإمكانات البحث، لذلك سوف نستخدم في دراستنا الميدانية

طريقة الأساليب الإحصائية الكمية في تحديد حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي في جامعة ورقلة.

الفرع السادس: معوقات الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

من خلال ما سبق يتضح أن الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يتطلب توفر مجموعة من العوامل والشروط الملائمة للقيام

بها على نحو أفضل ، إلا أن الواقع يكشف عن وجود العديد من المعوقات التي توجد داخل الجامعة أو خارجها ، والتي تحد بشكل

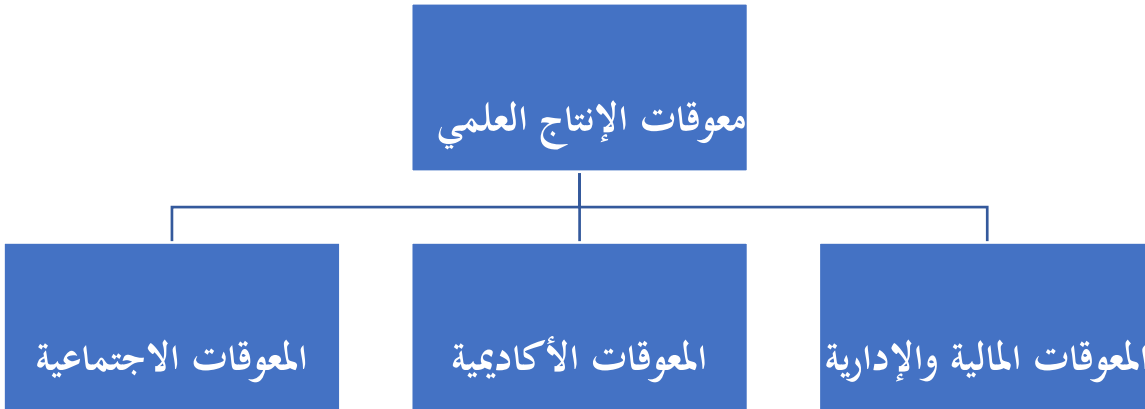
كبير من إنتاجه العلمي أو تعوقه عن الأداء البحثي المتميز ، وفيما يلي رصد لأهم المعوقات وذلك على النحو التالي:

¹محمد محمد إبراهيم حسن، الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات، مجلة الإنجازات الحديثة في المكتبات والمعلومات، مجلد 21، العدد12، 2004، ص 86 .

²مسعودة عظيمي ، مرجع سبق ذكره، ص 133.

³Sarunyalertputtarak, An Investigation of factors related to research productivity in a public, thesis doctorat 2008, university in Thailand.

الشكل رقم (1-3): معوقات الإنتاج العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة

أ/ المعوقات المالية والإدارية:

إذ يواجه الأستاذ الجامعي مشكلات مالية تتعلق بالإمكانات المادية المتاحة، ومعوقات إدارية تتعلق بالإجراءات الإدارية الروتينية التي تؤثر سلبا على أدائه البحثي ومن أهم هذه المعوقات؛¹

1- ضعف الميزانية المخصصة للبحوث العلمية:

إن الإنفاق على البحث العلمي لا يعتبر هدرا وإنما هو استثمار إذا أحسن التصرف فيه " وهناك اتفاق دولي حول نسبة الإنفاق على البحث العلمي والتطوير وقيمتها (1%) من الناتج المحلي الإجمالي، باعتبار أن هذا المستوى من الإنفاق هو الذي يمكن أن يحقق أثرا ذا شأن في قطاعات المجتمع المختلفة ومادون هذا المستوى من الإنفاق فيمكن اعتباره إنفاقا غير منتج.²

2- قلة مرتبات المخصصة للأستاذ الجامعي:

عدم كفاية الراتب الشهري للوفاء بمتطلبات الحياة أو الإنتاج العلمي وخاصة مع ارتفاع تكلفة نشر البحوث في بعض الدوريات المتخصصة.

3- عدم وجود استقلالية مالية لمراكز البحوث:

يعني أن الجهة المركزية التي تمول البحث هي التي تفرض شروط الصرف، وقواعد العمل والطريقة التي تراها مناسبة لإنجاز المهام، ولهذا فإن عملية البحث لا يمكن أن يكون لها معنى إذ لم تكن مراكز البحوث مدعومة من الجهات

¹حفحوف فتيحة، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير 2008، ص 138.

²مشحوق إيتسام، العلاقة بين إنشاء مجابر البحث العلمي وتطوير الإنتاج العلمي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة 2012 ص 123

الممولة للبحث وقادرة في نفس الوقت على جمع ثروة مالية تسمح للباحثين بالإبداع وتسويق إنتاجهم والحصول على مداخيل مالية مقابل إنتاج خدمات يمكن تقديمها للزبائن.¹

4- غموض دور الجهاز الإداري في الجامعة :

وذلك فيما يتعلق بتسيير وإنجاز عملية البحث العلمي مع بيروقراطية وجمود التنظيم الخاص به بالشكل الذي يعرقل إنتاج البحوث العلمية ونشرها.

5- بطئ الإجراءات الإدارية :

بحيث تسهم في ضعف الإنتاج العلمي، هذا فضلا عن القيود الإدارية التي تحد من إنجاز البحوث العلمية؛

ب/ المعوقات الأكاديمية

وتشير المعوقات الأكاديمية إلى الظروف المحيطة بالأستاذ الجامعي داخل الجامعة أو الكلية أو القسم وتؤثر سلبا على إنتاجه العلمي ومن أهمها:

1- ضعف الإمكانيات البحثية:

إذ يوجد قصور شديد في الإمكانيات المادية أو البشرية اللازمة للبحث العلمي، وكذا النقص الشديد في الأجهزة والمعدات والمواد المستهلكة اللازمة لإجراء البحوث العلمية؛

2- عدم ملائمة المناخ العلمي في الجامعات المحلية:

حيث إن المناخ العلمي السائد في معظم الجامعات يتميز بأنه مناخ فردي بعيد عن المناخ العلمي الجماعي الذي ينطلق بحركته ونشاطاته المختلفة من خلال تجمعات بحثية علمية تفتح باب الحوار والتساؤل والتعليم والحكم العلمي والتجربة العلمية، ولاشك أن المناخ الغير ملائم يسهم في خفض دافعية الأستاذ الجامعي وقد يؤدي هذا في هجرة الأكفاء منهم إلى حيث أماكن استثمار المواهب في غير وطنهم.²

3- زيادة الأعباء التدريسية الملقاة على عاتق الأستاذ الجامعي:

تؤثر الأعباء التدريسية وعدم توافر الوقت الكافي للبحث، إذ أن إنتاج البحوث العلمية بشكل عام في الجامعات المحلية يمثل نسبة قليلة جدا من جملة أعباء الأستاذ الجامعي والذي غالبا ما يوجه جهده للتدريس دون البحث أو ينخرط في أعمال إدارية تستنفذ معظم وقته.

¹يسمينة خدانة، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية من خلال مذكرات تخرج طلبة الماجستير في العلوم الإنسانية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه 2018 جامعة محمد المين ذباغين سطيف 2، ص 169.

²نرمان حسين عبد الحميد المصص، مرجع سبق ذكره، ص 28.

4- إحساس بعض الأساتذة أنهم وصلوا إلى مرحلة تحقيق الذات:

إن إنهاء التدرج الوظيفي بالحصول على الأستاذية والتي عززت هذه النتيجة العديد من الدراسات والتي أكدت على أن من أهم الدوافع وراء إنتاج البحوث هو الحصول على الترقية.¹

ج/ المعوقات الاجتماعية: وتتمثل المعوقات الاجتماعية في الظروف المجتمعية التي تحيط بالأستاذ الجامعي وتؤثر سلباً في إنتاجه العلمي نذكر منها:

1- ضعف قنوات الإتصال بين الجامعة ومؤسسات المجتمع:

تضعف قنوات الإتصال بين الجامعة ومؤسسات المجتمع نتيجة غياب السياسات الموجهة للبحث العلمي الوجهة الصحيحة على مستوى الجامعات مما ينتج عنه عدم ربط بحوث الأستاذ الجامعي بمخطط التنمية.²

2- عدم تقدير المجتمع للعلماء:

إن تواضع دور الدولة في تكريم العلماء، ومن قصور نظم المكافآت والحوافز المقدمة لهم سواء كانت مادية أو معنوية، الأمر الذي يقلل من حماسهم في القيام بأدوارهم البحثية على الوجه المنشود.

3- تعدد دور الأستاذ الجامعي:

إن المسؤوليات الاجتماعية الملقاة على عاتق الأستاذ الجامعي قد تقلل من إنتاجيته بالجامعة إذ تأخذ من وقته وقد لا تترك له طاقة أو وقت لإنجاز العمل البحثي ومن ثم تنعكس سلباً على إنتاجيته البحثية.

إن هذه المعوقات وغيرها تؤثر في مجملها بشكل سلبي على جودة ما يقوم به الأستاذ الجامعي، وتؤكد ضرورة السعي إلى تبني مدخل إدارة المعرفة، ذلك الذي يمكن أن يساهم في تحسين الإنتاجية العلمية، من خلال تأكيده على الإبداع والتميز المعرفي في إنتاج البحوث العلمية والارتقاء بالأداء البحثي للأستاذ الجامعي.

الفرع السابع: العوامل المساعدة على تحسين مستوى الإنتاج العلمي

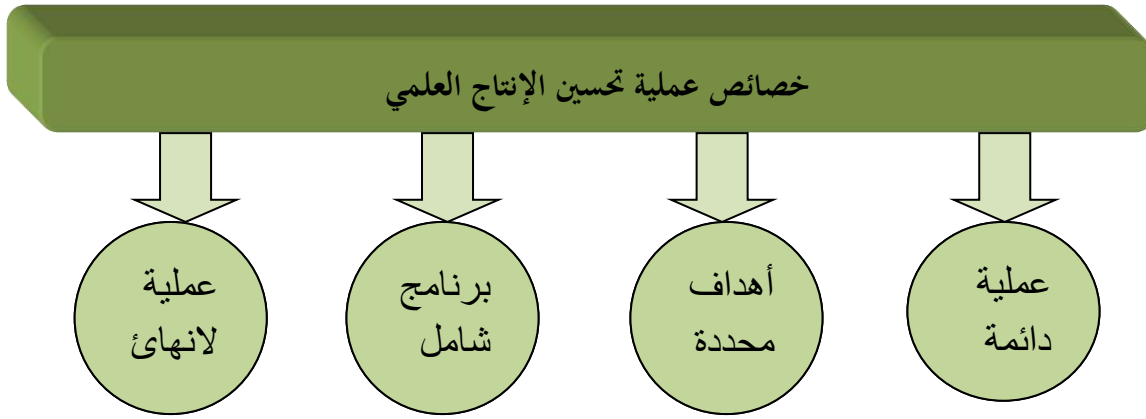
أ/ خصائص عملية تحسين الإنتاج العلمي:³ تجدر الإشارة هنا إلى عدة خصائص أساسية في عملية تحسين الإنتاج.

¹ عبد الله محمد الصقر ، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير ، مجلة كلية التربية بالسويس ، المجلد 5 ، العدد 1، 2012، ص 165.

² داود درويش حلس ، الإنفاق على البحث العلمي ودوره في جودة ونوعية الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية ، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الثالث ، دور التعليم العالي في التنمية الشاملة المنعقد في جامعة الأزهر بغزة ، كلية التربية الفترة 18-19 نوفمبر 2009.

³ علي سلمي ، إدارة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، مصر 1991، ص 95.

الشكل رقم (1-4): خصائص عملية تحسين الإنتاج العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة

- 1- عملية تحسين الإنتاج العلمي عملية دائمة: فلا يعني ثبات الإنتاج العلمي أو تحقيق الأهداف الموضوعية له التوقف عن التحسين المستمر والتطوير، فلم يعد كافياً أن تحقق المؤسسات الجامعية المعدلات المرغوبة .
- 2- إن عملية تحسين الإنتاج العلمي يجب أن لا تكون مجرد طموحات أو نوايا بل يجب أن تكون في شكل برامج محددة لها أهدافها وعناصرها الزمنية والمالية والبشرية.
- 3- من المفضل أن يكون برنامج تحسين الإنتاج العلمي شاملاً لكافة الأقسام داخل المؤسسة الجامعية ويجب إشراك الأطراف الخارجية من جهات حكومية وغيرها.
- 4- إن وسائل وأساليب تحسين الإنتاج لا نهائية فظاهرة التغير في الإنتاج ظاهرة بالغة التعقيد وترجع إلى العديد من العوامل الفنية والبيئية والبشرية التي يصعب حصرها.

ب/ أدوات تحسين الإنتاج العلمي:¹

لنجاح إدارة الجامعة في إدارة برنامج تحسين الإنتاج العلمي يلزم استخدام مجموعتين من الأدوات.

- 1- أدوات فنية: وهي الأدوات المساعدة في تحليل العوامل المؤثرة في الإنتاج العلمي، وقياس مستواها وهي تتعامل مع جانب المهارة والقدرة عند الفرد.
- 2- أدوات دافعية: وهي الأدوات التي تخلق الرغبة لدى الأفراد في تحسين الإنتاج العلمي والتي تتعامل مع المشاعر والاتجاهات والجوانب النفسية للفرد. ويتوقف تحسين الإنتاج العلمي على تحليل معطيات المحيط الداخلي للمؤسسة الجامعية ودراسة ظروفها البيئية.

¹ محمد توفيق ماضي ، إدارة الإنتاج والعمليات ، مدخل إتخاذ القرارات ، الدار الجامعية ، مصر 1999، ص 78.

لقد أظهرت الدراسات أن هناك علاقة إيجابية بين الإنتاج العلمي وتحسين العوامل البيئية مثل، الحوافز، ومراعاة الجوانب النفسية، وتوفير الاطمئنان والرضا الوظيفي، وإحترام حقوق الأستاذ الجامعي وغيرها من العوامل المؤثرة والمساعدة على تطوير وتحسين الإنتاج العلمي، ومن بين الأساليب التي تؤدي إلى تحسين الإنتاج العلمي نذكر منها:

1- مؤسسات التثمين والإبتكار والتحويل التكنولوجي: وتعتبر هذه الجزئية أهم ما ركز عليه القانون 15 - 20 في مجال تحسين وتطوير الإنتاج العلمي حيث تتكفل الوكالة الموضوعية للبحث بالتنسيق مع الهياكل والأجهزة المعنية بتنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتطوير التكنولوجي لاسيما عن طريق تحويل نتائج البحث وتممينها، كما يوفر مركز الابتكار والتحويل التكنولوجي من كيانات تنفيذ أنشطة البحث إلى القطاع الاجتماعي والاقتصادي، وتتخذ الدولة ممثلة في الوزارة المكلفة بالبحث العلمي والهيآت الممثلة من أجل تميم نتائج البحث العلمي والتطور التكنولوجي، لاسيما من أجل تميم التكنولوجيات ذات القيمة المضافة وتسهيل نقل نتائج البحث العلمي والتطوير التكنولوجي نحو القطاعين الاجتماعي والاقتصادي، وتتميم المعارف والمهارات وتزويد السلطات العمومية بالخبرة الضرورية في اتخاذ القرار، وهنا يمكن إنشاء هياكل تميم ودراسات تقنية واجتماعية واقتصادية ضمن مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، ومن أجل التكفل بالاهتمامات الاجتماعية والاقتصادية، ومن أجل تنشيط نتائج البحث ونقلها واستغلالها وتعميمها.

تضع الدولة ممثلة في الوزارة المكلفة بالبحث العلمي والوزارات المعنية، الوسائل اللازمة لتسهيل نشر حماية نتائج البحث وتشجيعها وإصدار الدوريات والمؤلفات العلمية والتقنية وتوزيعها.¹

2- تطوير الموارد البشرية: تسعى سياسة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في آفاق القانون 15- 20 إلى تطوير الموارد البشرية بحيث يجب أن يتزايد تعداد العاملين في البحث العلمي بتحقيق أهدافه بمعدل سنوي يتطابق مع احتياجات مخططات التطوير وترمي سياسة تطوير الموارد البشرية إلى حشد الكفاءات العلمية الوطنية ولاسيما بواسطة رفع عدد الباحثين الدائمين في هياكل البحث المختلفة مع إشراك مكثف للأساتذة الباحثين في مؤسسات التعليم والتكوين العالين.

وإستعمال الموارد البشرية المؤهلة والقدرات البشرية الوطنية في مجال الخبرة من المؤسسات والهيآت في الأنشطة المباشرة إستجابة للمقتضات المترتبة عن التحولات الاجتماعية والإقتصادية.²

3- هيكلية بنية تحتية لتكنولوجيات المعلومات والإتصالات لتسهيل عملية تبادل المعلومات والمعرفة، ومحاوله تقييم الفجوة المعلوماتية والرقمية التي تحول في كثير من الأحيان في تطور الإنتاج العلمي.³

¹ قانون 15- 20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي، الجريدة الرسمية، ع 71

² قانون 15- 20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، مرجع سبق ذكره.

³ كمال العقاب، مرجع سبق ذكره، ص 89.

- 4- الإعتماد على سياسة وطنية للعلم والتكنولوجيا بما فيها سياسة نقل التكنولوجيا وتوطينها، ولكن عدم الإكتفاء بعملية النقل وحدها، بل العمل بكل جدية على إنتاج العلم والتكنولوجيا وهو الأمر الوحيد الذي بإمكانه تحرير العقول وتنشيط الإبداع.
- 5- هيكله الإنفاق العام بضرورة رفع نسبي الإنفاق على التعليم والبحث وجعلها في مستوى التطلعات المنتظرة من قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، بإعتباره القطاع المنتج للموارد البشرية المؤهلة القادرة على قيادة ركب التنمية وكذلك لإنتاج المعارف العلمية والتكنولوجيا اللازمة لهذه التنمية.¹

المطلب الثاني: الإطار النظري للمناخ التنظيمي

الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم المناخ التنظيمي

أستخدم مصطلح المناخ لأول مرة في كتابات المختصين في علم النفس الصناعي والسلوك التنظيمي في أواخر الثلاثينات من القرن العشرين، في ذلك الوقت أشار كل من لوين لبيت ووايت "lewinlippit & white" إلى هذا المفهوم تحت مصطلح المناخ الإجتماعي، دون تحديد تعريف رسمي أو توفير أداة لقياسه، وقد تطور هذا المفهوم نتيجة لاجتهادات الباحثين ودراساتهم ويمكن إستعراض هذا التطور وفقا لما يلي:²

أولاً: خلال سنوات الخمسينات: على الرغم من أن مناخ العمل لم يكن معروفا في سنوات الخمسينات إلا أن الإطار المفاهيمي لمناخ العمل سجل تطوره من طرف لوين "lewin 1951" فقد أخذت فكرة المناخ التنظيمي جذورها من تجاربه التي قام من خلالها بخلق مناخات إجتماعية مصطنعة .

ثانياً: خلال سنوات الستينات : حيث كانت هذه السنوات مثمرة بشكل خاص فيما يتعلق بموضوع المناخ التنظيمي بداية مع جليرمان "Gellerman 1960" الذي عرض مفهوم مناخ العمل بأنه يرجع مجازاً إلى الأحوال الجوية ودرجة الحرارة الفيزيائية، وإجتماعياً إلى الجو السائد في بيئة معينة . وتتبع الأعمال التي قام بها ليكرت "lickert" خلال فترة زمنية تقدر بربع قرن نشر له كتاباً حول منظمة الإنسان "The humanorganisation" والذي شكل علمياً وجود مفهوم مناخ العمل وقياسه وأدواره وتأثيراته .

وفي سنة 1968 وبحسب أفكار لتوين، عرف مناخ العمل بأنه مجموعة من الشروط الهيكلية المؤثرة في السلوكيات المختلفة ، وقد بقي التمسك بهذه الفكرة لفترة طويلة .

¹كمال العقاب، مرجع سبق ذكره، ص 90.

² عظيمي مسعودة ، واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة ، أطروحة دكتوراه 2019 ، جامعة محمد أمين ذباغين سطيف 2.

ثالثا : خلال سنوات السبعينات : في هذه الحقبة توصل بروني " Brune " إلى بناء إستبيانات تحتوي عددا من الأبعاد التي من خلالها يمكن بما قياس مناخ العمل .

رابعا: خلال سنوات الثمانينات: في هذه الفترة ظهر ما يعرف بالثقافة التنظيمية.

خامسا: خلال سنوات التسعينات: في هذه المرحلة تطورت الإستراتيجيات والتقنيات المستعملة في قياس المناخ التنظيمي .

الفرع الثاني: مفهوم المناخ التنظيمي

تعددت تعريفات المناخ التنظيمي، نظرا لتعدد عوامل ومؤثرات البيئة الداخلية التي يعمل الفرد في محيطها، ومن هذه التعريفات نذكر ما يلي: عرف العميان المناخ التنظيمي على أنه " عبارة عن البيئة الإجتماعية أو النظام الإجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد، وهذا يعني؛ الثقافة، القيم، العادات، التقاليد، الأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات الإجتماعية وطرق العمل المختلفة التي تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والإقتصادية داخل المنظمة.¹

عرف فيلد " field " وابلسون " Abelson " المناخ بأنه المتغير الذي يعمل على دمج الفرد والجماعة والمنظمة، عرف فورهند " Forehand " وجلمر " Gilmer " المناخ التنظيمي على أنه مجموعة الخصائص التي تتصف بها المنظمة والتي تميزها عن غيرها من المنظمات وتؤثر على سلوك منسوبيها؛ كما عرفه " Tagiuri " على أنه الجودة الثابتة نسبيا للبيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل ضمنها أعضاء التنظيم والتي تؤثر بدورها على سلوكهم.²

ويعرف محمد علي شهاب المناخ التنظيمي على أنه " يعبر عن الخصائص المختلفة لبيئة العمل في التنظيم والتي تشمل جوانب التنظيم الرسمي ومزيج الحاجات الخاصة بالعاملين، طبيعة الاتصالات التنظيمية ، أنماط الإشراف السائدة ، سلوك الجماعات وغيرها من العوامل التنظيمية، والتي يمكن إدراكها بشكل مباشر أو غير مباشر بواسطة أفراد التنظيم، مما يؤثر على سلوك الأفراد وعلى السلوك التنظيمي ككل، ولا شك أن ذلك كله يتداخل ويؤثر على إمكانية التنظيم في تحقيق الفعالية في الإنتاج والكفاية والرضا الوظيفي ".³ يعرفه على السلمي بأنه " كل العناصر والأشياء الموجودة في المنظمة والتي يتعامل معها الأفراد وتؤثر في إمكانية تحقيق أهداف التنظيم "⁴، كما يعرفه كامل محمد المغربي بأنه " مجموعة الخصائص التي تميز بيئة المنظمة الداخلية التي يعمل الأفراد ضمنها ، فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم. "⁵ عرفه محمد القربوني على

¹ حمد على عبد الله عيسى ، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين ، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية 2014 ، ص 60

² عبد الله بن عبد الغني الطنجم وطلق بن عوض الله السواط ، السلوك التنظيمي . المفاهيم . النظريات . التطبيقات ، الطبعة 4 ، 2003 ص 248

³ محمد علي شهاب ، السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر العربي 1990، ص 30

⁴ علي السلمي ، إدارة السلوك التنظيمي ، دار غريب ، القاهرة ص 376

⁵ كامل محمد المغربي ، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة ، ط 2 دار الفكر ، عمان ، الأردن 1995 ص 303

أنه " انعكاس لخصائص بيئة التنظيم في وعي العاملين فيه، مما يدفع الفرد إلى اختيار تصور معين حول التنظيم، ويتميز المناخ التنظيمي بالثبات النسبي لخصائصه، ويحدد إلى درجة كبيرة سلوك الأفراد. " ¹

من خلال ما سبق يمكن تعريف المناخ التنظيمي بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها، والناجمة عن تفاعل السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة المطبقة فيها، وتكون مدركة من قبل العاملين، والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على سلوكهم وأدائهم في العمل.

الفرع الثالث: خصائص المناخ التنظيمي

في ضوء تعبير المناخ التنظيمي عن كافة الظروف والعناصر المحيطة بالفرد داخل المؤسسة في أثناء عمله، وتأثير هذه الظروف على سلوك الفرد واتجاهاته نحو عمله، توصل الباحثون إلى عدد من الخصائص المميزة للمناخ التنظيمي تتمثل فيما يلي:

- 1- يعبر المناخ التنظيمي عن مجموعة من الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة والتي عن طريقها يمكن تمييز منظمة عن أخرى.²
- 2- يعكس المناخ التنظيمي التفاعل بين المميزات الشخصية والتنظيمية ويعبر عن خصائص المنظمة كما يتم إدراكها من قبل العاملين بها.
- 3- المناخ التنظيمي يكون ممثلاً في إدراكات وتصورات الأفراد الخاصة بهم وليس بالضرورة ما هو كائن فعلياً؛³
- 4- يشترك في المناخ عدة أشخاص في الوقت نفسه؛⁴
- 5- إن المناخ التنظيمي لا يعني ثقافة المنظمة كما أنه ليس مصطلح بديل عنها؛⁵
- 6- المناخ يتحدد بصفة جوهرية بواسطة خصائص الآخرين وسلوكهم واتجاهاتهم، وكذلك بواسطة الوقائع الاجتماعية والثقافية؛⁶
- 7- يمتاز المناخ التنظيمي بنوعية ثابتة، فخصائص المناخ التنظيمي تتسم بدرجة من الاستمرار النسبي، إلا أنه يخضع للتغيير عبر الزمن، وهذه الخاصية مستمدة من أن شخصية المنظمة تتغير استجابة للظروف والمتغيرات التي تتأثر بها.

الفرع الرابع: أهمية المناخ التنظيمي

¹ محمد القريوتي، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني في المنظمات الإدارية، ط2 مكتبة الشرق، عمان 1994 ص15
² محمد القريوتي، مرجع سبق ذكره ص 72
³ حمادات محمد حسن محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية، ط1، دار حامد، الأردن 2008، ص17
⁴ جوهر حامد علي الدسوقي، النظرية والتطبيق في الإدارة التعليمية، دار المهندس للطباعة، دمايط 2004 ص65
⁵ فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، دار المسيرة للنشر 2005 ص295
⁶ إيهاب محمد عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير 2008، غزة. ص68

لقد بدأ موضوع المناخ التنظيمي يأخذ جانبا متزايدا من الأهمية عند الباحثين نظرا لتأثيره على العديد من المتغيرات المرتبطة بسلوك العنصر البشري، والذي هو قوام العمل ومركزه الأساسي، وأجمعت الدراسات التي اهتمت به على أهمية المناخ التنظيمي، وبأنه فكرة قائمة بذاتها وأن له تأثير في استقرار التنظيم ويمكن إبراز أهمية المناخ التنظيمي من خلال الآتي:

- 1- يساعد التعرف على المناخ التنظيمي السائد في المنظمات على تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين وبروحهم المعنوية، مما ينعكس إيجابا على تحقيق أهداف المنظمة وإشباع الحاجات والرغبات الفردية والجماعية.¹
- 2- يعد المناخ التنظيمي من أهم المتغيرات التنظيمية داخل المنظمة حيث يعبر عن جو العمل العام داخل المنظمة، والذي له تأثير كبير على الأفراد، من حيث تدعيم ومساندة الأفراد على تحسین مستوى أدائهم الوظيفي، ومساعدة الأفراد على فهم وتفسير العديد من النواحي المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمة.²
- 3- تتضح أهمية المناخ التنظيمي من كونه عنصرا لازما لتحقيق التقارب الواجب بين تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، ومن إسهامه في تنمية المنظمة من خلال العمل على تطوير الأبعاد المختلفة داخلها، ومن تأثير نمط المناخ التنظيمي على نمو إمكانات العاملين في حل مشاكلهم بشكل مؤثر وفعال.³
- 4- للمناخ التنظيمي دور هام في التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في أي منظمة، حيث يقوم المناخ التنظيمي ببناء وبلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المنظمات من حيث تشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها والسلوكيات التي يظهرونها في موقع العمل، كما أن نجاح المنظمات يعتمد على مدى قدرة المنظمات في خلق جو يسوده الاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين العاملين؛⁴
- 5- تظهر أهمية المناخ التنظيمي بشكل فاعل في عملية التطور الإداري والنتائج من خلال التأثير في الأداء الإداري للمدراء واهتماماتهم وتوجهاتهم نحو المستقبل وهذا يتجسد في وصف وتحديد العلاقات داخل المنظمة، ويسهم المناخ التنظيمي في تحسين إبداع العاملين؛⁵
- 6- تظهر أهمية المناخ التنظيمي من خلال تأثيره على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين داخل المنظمة، كذلك لا يمكن تجاهل أثره على سلوك الأفراد والجماعات التنظيمية وبالتالي على إنتاجهم وعلى مقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها؛
- 7- إن أهمية المناخ التنظيمي تظهر من خلال العلاقة السببية بينه وبين كل من القيادة في المؤسسة والتخطيط خاصة عندما يكون الهدف من التخطيط تحقيق الانسجام بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين، وسلوك الأفراد داخل المنظمة.⁶

¹عامر الكبيسي، السلوك التنظيمي، التنظيم الحكومي والإداري بين التقليد والمعاصرة، ج2، دار الشرق 1998 الدوحة، ص 66

² المغربي عبد الفتاح عبد الحميد، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1 م ع للنشر والتوزيع مصر 2007 ص 17

³ شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير 2010 جامعة أحمد بوقرة بومرداس، ص 31

⁴ محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير 2006 الجامعة الإسلامية، غزة

⁵BetulBalkar, the relationships between organizational climate innovative behavior and job performance ofteachers International online journal of educational sciences , 2015,7(2) , 81-92 p 22.

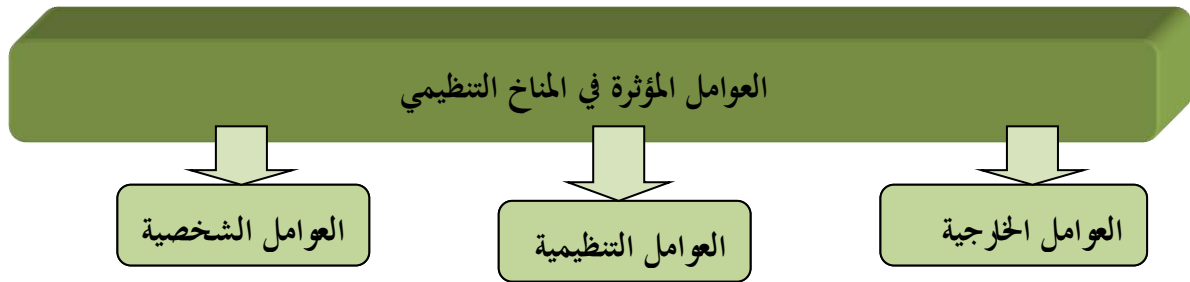
⁶ الشيماء أحمد عبد الله عدوان، المناخ السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير، 2012، ص 20.

من خلال ما سبق يمكن القول أن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالمناخ التنظيمي السائد بها، لما له من تأثير على سلوك العاملين ورضاهم، مما ينعكس على أدائهم في العمل، فالمناخ التنظيمي هو أحد المحددات الرئيسية لنجاح المنظمة أو فشلها.

الفرع الخامس: العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي

يمكن تصنيف العوامل المؤثرة على المناخ التنظيمي إلى أقسام أو فئات، عوامل خارجية، عوامل تنظيمية، عوامل شخصية ونفسية، وذلك على النحو التالي:

الشكل رقم (1-5): العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي



المصدر: من إعداد الطالبة

أولاً: العوامل الخارجية: نذكر منها:

- 1- البيئة الخارجية: وهي مجموعة القيود الخارجية التي تؤثر على العمل في المنظمة سواء كانت ظروف سياسية، أو اقتصادية، قانونية أو إجتماعية سائدة فقد يقوم العاملون بأدوار مختلفة في هذه القيود مما قد يوجد تعارض أو صراع فيما بينهم¹
- 2- البيئة الاقتصادية: تلعب البيئة الاقتصادية المحيطة بالمنظمة دورا هاما في التأثير على إيجابية وسلبية المناخ التنظيمي بها، ففي حالة الكساد أو الفترات التحويلية للمنظمات ، يسود المناخ التنظيمي جو من القلق وتغيب عنه عناصر الإستقرار والتحفيز.²
- 3- البيئة الإجتماعية: يقصد بها مجموعة العادات، التقاليد، القيم، الثقافات المحلية والإتجاهات، حيث تؤثر تلك البيئة على مدى فهم وإستيعاب الأفراد لمجريات الأحداث داخل التنظيم ، ومن ثم على سلوكياتهم وتصرفاتهم.³
- 4- البيئة الثقافية: يقصد بها ثقافة الأفراد، أفكارهم، وجهات نظرهم وكل القيم والمبادئ التي يعتقدون فيها وتلك العوامل تؤثر على إدراكهم لمناخ منظماتهم، فمناخ منظمة تعمل في بلد نامي يتعرض لقيم ومبادئ غير تلك التي تتعرض لها منظمة أخرى في بلد متقدم لاختلاف الثقافات بينهم.⁴
- 5- المشاكل الأسرية: ويقصد بها المشاكل المتعلقة بالنواحي المالية والأبناء ومختلف الضغوط التي تتعرض لها الأسرة، قد تكون مصدر للقلق وبالتالي تؤثر سلبا على أداء العاملين.⁵

ثانياً: العوامل التنظيمية: وتشمل:

¹عبد الله بن عبد الغني الطعجم ، طلق بن عوض الله السواط ، مرجع سبق ذكره ص 251

²المغربي عبد الفتاح عبد الحميد ، مرجع سبق ذكره ص 26 .

³الصرفي محمد ، الموسوعة العلمية لسلوك التنظيمي ، التحليل على مستوى المنظمات، ج4 المكتب الجامعي الحديث 2009 ص65

⁴المغربي عبد الفتاح عبد الحميد ، مرجع سبق ذكره ص27

⁵عبد الله بن عبد الغني الطعجم ، مرجع سبق ذكره ص252

- 1- **الثقافة التنظيمية:** تعد ثقافة المنظمة من المتغيرات الرئيسية التي تؤثر مباشرة على تصرفات الأفراد، وكذلك على الأنظمة الرسمية والغير رسمية، كما لها تأثير مباشر على إتجاهات القادة وكيفية تفاعلهم مع المواقف المتغيرة التي لا تحكمها معايير واضحة، فالقيم الثقافية ليست موحدة في جميع المنظمات، وهذا ما يجعلها تؤثر على المناخ التنظيمي، ومن ثم على أداء المنظمات.¹
- 2- **ظروف العمل المادية والمعنوية:** تؤثر البيئة المادية والمعنوية على سلوك الأفراد وإنتاجيتهم، فكلما عملت المنظمة على توفير ظروف مادية ومعنوية سليمة، كلما أثر ذلك إيجابيا على المناخ السائد للمنظمة، كما يؤثر ذلك إيجابيا على رضا العمال وأدائهم.²
- 3- **درجة تماسك الجماعة ومستوى ولائها:** إن المناخ التنظيمي الذي يسوده مبدأ التأكيد على أهمية أهداف الجماعة مع تزويدها بما تحتاج إليه من معلومات عن كيفية أدائه يقود إلى أداء جيد، كما أن حجم الجماعة ودرجة تماسكها والرغبة في الارتقاء الوظيفي، واختلاف الإدراك والعمر الوظيفي، ومنه يمكن القول أنه كلما زاد تماسك الجماعة المتجانسة كلما استبعدت الصراعات، وزادت قدرة الجماعات على فرض معايير وقواعد سلوكية.³
- 4- **التناقضات والصراعات التنظيمية:** تعبر عن مدى التعارض والتضارب الذي يحدث بين الأهداف الشخصية للعاملين والأهداف التنظيمية للمنظمة، وإن الصراعات والتعارضات من شأنها أن تحد من فعالية المنظمة وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها تجاه جميع الأطراف، كما قد تكون الصراعات إيجابية بحيث تثير لدى العاملين روح التحدي للإنجاز والتطوير والإبتكار، وقد تكون ذات تأثير سلبي بحيث تكون مهلكة ومحبطة داخل المنظمة، وعلى المنظمات أن تحدد الصراعات الغير مرغوبة وتقوم بتحجيمها، وأن تدرك الصراعات المرغوب فيها وتحللها باستمرار بغية تجنبها.

ثالثا: العوامل الشخصية وتشمل:

- 1- **قدرات الفرد:** القدرات الشخصية قد لا تمكن الفرد من القيام بواجباته حسب ما هو متوقع منه، وعدم القدرة هذه مدعاة للإحباط والتأثيرات السلبية على معنويات الشخص.
- 2- **تناقض القيم:** يتطلب العمل الوظيفي أحيانا القيام ببعض السلوكيات التي لا تتفق مع أخلاقيات العامل، مما يولد لدى الفرد شعورا بالذنب ويصبح في حالة من القلق الدائم والشعور بتأنيب الضمير.⁴
- 3- **درجة المخاطرة:** المناخ التنظيمي الذي يسمح بمخاطرة معدلة ومحسوبة سيدفع إلى المزيد من الإنجاز، بينما المناخ التنظيمي الذي يتبع المنهج التحفظي أو العشوائي سيدفع إلى المزيد من الإحباط وضعف الرغبة في تحسين الأداء.⁵

¹ حمد على عبد الله عيسى ، مرجع سبق ذكره ص 74

² الصيرفي محمد ، السلوك التنظيمي ، دورس للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، مصر 2005 ص 322

³ جاد الرب ، سيد محمد ، السلوك التنظيمي ، موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة ، مطبعة العشري ، القاهرة ، مصر 2005 ص 443

⁴ عبد الله بن عبد الغني الطنجم ، طلق بن عوض الله السواط ، مرجع سبق ذكره ، ص 259

⁵ الصيرفي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 337

الفرع السادس: قياس المناخ التنظيمي

تهدف عملية قياس المناخ التنظيمي لتحديد نوعية المناخ السائد داخل المنظمة وكذا إمكانية الحكم على هدى مناسبة هذا المناخ للأفراد العاملين في المنظمة الحديثة على وجود نوعين من المؤشرات التي يمكن الإعتماد عليها في قياس المناخ التنظيمي.

1- المؤشرات الموضوعية:

يذكر كل من " فورهند وجلمر " بأن القياس يكون بواسطة إدراكات الأفراد ومؤشرات موضوعية أخرى، ومن أهم هذه المؤشرات التي يعتمد عليها في التقييم، خصائص الجو، تغييرات العمال، تأخرهم عن العمل.....
ويؤيد هذه النظرة "ألبو" الذي قال أنه كلما زادت نسبة الغيابات كلما كان جو المؤسسة سيئا ، وقد درس مؤشر التغيب من طرف عدة باحثين ومن أهم العوامل المسببة لذلك :

- تأثير ظروف تطبيق العمل (المحيط، التوقيت)؛
- تأثير الظروف النفسية للعمل (نظام الاتصال، نظام الرتب)؛
- الأحكام الشرعية والضمانات الاجتماعية؛
- اتجاهات الجماعة نحو الأجور، النقابة والمسيرين.

ومن بين المؤشرات الموضوعية الأخرى، تقنية الملاحظة والتي أشار إليها كل من "باين وباركر 1971" والتي تستعمل لتصنيف وضعيات السلوك وتسلسله، ويمكننا عن طريق مؤشر التغيب والملاحظة قياس الخصائص الموضوعية للمنظمة وهذا بالإطلاع على وثائق المنظمة ومستنداتها، والقيام بتحليل الموضوعي لها.¹
ويذكر " لتوين سنة 1978" هذه الخصائص الرسمية المتمثلة في السياسات والإجراءات التي تمس جميع التنظيمات وتضم المهمات الخارجية، المخططات الإستراتيجية، التنظيم الهيكلي، المخططات العملية، الميزانيات، أنظمة الإعلام، التعويضات، المكافآت، التوظيف والاختيار، الترقية والتعيين، مخططات القوى العاملة.

2- المؤشرات الإدراكية :

قام الباحثون بقياس المناخ التنظيمي عن طريق إدراكات العمال لمعرفة تميزهم لمختلف الحالات لوضعيتهم في العمل، أي مايشعرون به في إجاباتهم تتراوح ما بين القبول التام والرفض التام ، وعن طريق هذه الاستجابات للعديد من الحالات نتعرف على نظرة العامل لجوه التنظيمي ، فالقياس هنا يركز على الإدراكات الفردية للخصائص التنظيمية، مثلا كامبل وآخرون 1970 قد اعتمدوا في قياس المناخ التنظيمي على أربعة خصائص تنظيمية وهي، الهيكل التنظيمي، خصائص البيئة التنظيمية، خصائص البيئة التنظيمية، وخصائص الدور الرئيسي. ويؤكدون على الأخذ بعين الاعتبار

¹عظيمي مسعودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 69

التباين الموجود بين إدراكات الجماعة لهذه الوضعية؛ أما " موكلي 1983 " يقول أنه يمكن أن نقيم جو المنظمة انطلاقاً من مجموع رضا أو عدم رضا مختلف أعضاء المنظمة.¹

إذن نستنتج أن الدراسات في مجال قياس المناخ التنظيمي تتجه إلى استخدام المقاييس الموضوعية التي تركز على الخصائص التنظيمية التي يمكن التعبير عنها كمياً والنوع الثاني وهي المقاييس الإدراكية التي تعتمد على استمارات الاستقصاء لوصف الجوانب التي تتعلق بحياة الأفراد في التنظيم.

الفرع السابع: أبعاد المناخ التنظيمي ونماذجه

منذ أن بدأ الاهتمام بدراسة المناخ التنظيمي لوحظ أن هناك اختلاف بين نماذجه حول الأبعاد الأساسية المكونة له، حيث يرجع ذلك الاختلاف إلى طبيعة البيئات التي تمت دراستها من طرف هؤلاء الباحثين محاولين الوصول إلى أبعاد عامة ومقبولة للمناخ التنظيمي.

وسوف نتطرق إلى البعض منها في شكل نماذج خاصة بالمناخ التنظيمي، لنتمكن في وقت لاحق من تحديد الأبعاد التي تستخدم في قياس المناخ التنظيمي في الجامعة.

- 1- **نموذج ليكرت " likert "**: يعد ليكرت من أوائل الباحثين الذين أسهموا في إرساء قواعد المناخ التنظيمي ، وهو من أوائل المهتمين به والمشخصين لتأثيره على كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وعلى تحقيق الأهداف الاجتماعية الأخرى وقد حدد مكونات المناخ التنظيمي في كل من، الاتصالات، القرارات، الحوافز، التكنولوجيا ، الاهتمام بالآخرين.
- 2- **نموذج كامبل وزملائه " cambell&al "**: من الإسهامات الجادة في هذا الجانب، ما قدمه كامبل وزملائه، حيث تمكنوا من تحديد عشرة أبعاد أساسية للمناخ صالحة للاستخدام في منظمات ذات نوعيات مختلفة وهذه الأبعاد تتمثل في هيكل بناء المنظمة ، المكافأة والعقاب، مركزية القرار، الإنجاز، التدريب والتطوير، المخاطرة والآمال، الصرامة والصدق، المعنوية والمكانة، التمييز والتشجيع، الكفاءة والمرونة .²
- 3- **نموذج جلايمر " Glimer "**: حدد جلايمر أربعة أبعاد أساسية للمناخ التنظيمي تتمثل في، الهيكل التنظيمي، درجة تعقد التنظيم، إتجاهات الأهداف، نمط القيادة.
- 4- **نموذج لولر " lawler "**: يرى لولر أن أبعاد المناخ التنظيمي التي حددها يمكن تجميعها في مجموعتين رئيسيتين تضم كل منهما عددا من الأبعاد الفرعية متمثلة حيث تضم كلا المجموعتين كل من، الهيكل التنظيمي، درجة المركزية في إتخاذ القرارات، نمط القيادة، نظم المكافأة، نظم مواجهة الصراعات، حل التناقضات.³

¹فلية فاروق عبده ، السيد محمد عبد المجيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 304

²عظيمي مسعودة ، مرجع سبق ذكره ، ص 61.

³مزياي الوناس ،علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي وإستراتيجيات تفعيلهم ،أطروحة دكتوراه،جامعة بوزريعة 2010 ، ص21.

- 5- نموذج كويس وتوماس " **koys&Tomas** ": حدد أبعاد المناخ التنظيمي في هذا النموذج في كل من، الاستقلالية، درجة التماسك، الثقة، ضغط العمل، الدعم، التقدير، العدالة ، الإبداع .
- 6- نموذج بترسون وبيس " **Paterson& pace** ": في هذا النموذج يفترض في المنظمة حتى تستطيع إيجاد مناخ يتسم بالإيجابية لبدى من توفر الأبعاد التالية، الثقة، المشاركة في القرارات ، صدق الإدارة وصراحتها، المساندة والتشجيع، الاتصالات، الاهتمام بتحقيق الأداء العالي.¹
- 7- نموذج لتوين وسترنجر " **litwin& stringer** ": قام لتوين وسترنجر بتصميم نموذجيهما لتقييم المناخ التنظيمي والتعرف عليه، وعلى مدى ارتباطه بدرجة الرضا الوظيفي ، وتم تطوير هذا النموذج لقياس المناخ التنظيمي السائد في أنواع المنظمات، ولقد لقيت وجهة نظر الباحثين اهتماما، وموافقة من الباحثين الآخرين ن حيث أعتمد عدد كبير منهم على أبعادها لقياس تصورات العاملين، للمناخ التنظيمي وهذه الأبعاد متمثلة في، البيئة التنظيمية، المسؤلية، المكافأة، المخاطرة ، الدفء ، الدعم النفسي ، المعايير ، التعارض ، الانتماء .
- 8- نموذج ماشيسكي " **Muchisky** ": وافق ماشيسكي فإن المناخ التنظيمي يضم مجموعة من الأبعاد متمثلة في، نوعية ونمط القيادة السائد، درجة الثقة المتبادلة بين العاملين، أسلوب الاتصال المستخدم، درجة الشعور بأهمية العمل المؤدي وفائدته ، أسلوب المحاسبة عن الأداء ، نظام التحفيز المطبق ، ضغوط العمل الموجودة، الفرص المتاحة أمام الفرد، درجة البيروقراطية المطبقة، درجة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.²
- 9- نموذج كروفتهالين " **Croft & Halpin** ": حدد كل من كروفتهالين مجموعة من الأبعاد الخاصة بالمناخ التنظيمي في المنظمات التعليمية والتي يتم وفقها تحديد ستة أنماط للمناخ التنظيمي حيث يشير الباحثان إلى أن هناك ثمانية مجالات للمناخ التنظيمي، تتعلق الأربعة الأولى منها بخصائص سلوك المعلمين، بينما تتعلق الأربعة الباقية بخصائص سلوك المدير.
- 10- نموذج مسح المنظمات " **Survey of organisation** ": يعتبر من أكثر نماذج الاستقصاء شمولا لقياس المنظمات هو نموذج مسح المنظمات ، والذي طوره معهد مراجعة البحوث بجامعة ميتشغان، حيث كانت أبعاد المناخ التنظيمي التي قاسها هذا النموذج متمثلة في، الاستعداد التكنولوجي، الاهتمام بالموارد البشري، انسياب الاتصال، مستوى الدافعية، عمليات صنع القرار، دعم المسؤولين، تسهيل العمل، بناء الفريق.³

¹ ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي ، ط1 معهد الإدارة العامة للبحوث ، المملكة العربية السعودية ، الرياض 1995 ، ص554 .

² الصيرفي محمد ، مرجع سبق ذكره ، ص 222 ، ص223 .

³ مزياي الوناس ، مرجع سبق ذكره ، ص22 .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

1- دراسة: (مزياني الوناس، 2010)، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي وإستراتيجيات تفعيلهم¹.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ التنظيمي السائد في الجامعة وعلاقته بالرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل بعض المتغيرات التنظيمية والشخصية، حيث اعتمدت الباحثة على المنهج المسحي المقارن كونه يتماشى مع طبيعة الموضوع، أما عن مكان إجراء الدراسة فقد اختار الباحث أربع جامعات كبرى عبر الوطن " ورقلة، الجزائر، قسنطينة، وهران " أما عن أداة الدراسة فكانت الإستبانة المدعومة بالملاحظة والمقابلة حيث تم بناء الإستبانة بتحديد الأبعاد الأساسية لكل متغير من متغيرات الدراسة. أما أهم النتائج المتوصل إليها فكانت: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة كلها ضعيفة موجبة أو ضعيفة سالبة إلا أنها غير دالة ما أن كل قيم معامل الارتباط المحسوبة بين المتغيرات كانت أقل من القيمة المحدولة في مستوى الدلالة $a=0.05$ ، ومعامل الارتباط المتعدد لدى عينة الدراسة ككل بلغ $R=0.09$ وهو غير دال، وبالتالي لا توجد علاقة بين المناخ التنظيمي السائد في كل كليات العلوم الإجتماعية والإنسانية والرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي بهذه الكليات.

2- دراسة (يسمينه خدنة، 2018)، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية من خلال مذكرات تخرج الماجستير في العلوم الإنسانية والإجتماعية.²

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام الجامعات الجزائرية في توفير المستلزمات الضرورية لطلبة الماجستير فيما يخص البحث العلمي؛ وتوضيح أهمية جهود الجامعة في مجال البحوث العلمية وتحديد العراقيل والمشكلات التي تعترض البحث العلمي لطلبة الماجستير مما يساهم في المساعدة في التغلب على هذه المشكلات. وقد اعتمدت الباحثة على منهج البحث الميداني الوصفي، أما عن أداة البحث فاعتمدت الباحثة على الملاحظة والاستبانة والمقابلة، أما النتائج المتوصل لها فكانت: بلغ معامل الارتباط $R=0.959$ ، مما يعني وجود اتجاه عام لدى أفراد عينة الدراسة إتجاه محاور الدراسة، أي أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية كبيرة بين أفراد مجتمع الدراسة حول المحاور الرئيسية للدراسة، ووجود ارتباط موجب قوي بين متغيرات الدراسة.

¹ مزياني الوناس، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي وإستراتيجيات تفعيلهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2010.
² يسمينه خدنة، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية من خلال مذكرات الماجستير في العلوم الإنسانية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ملين دباغين سطيف2، الجزائر، 2018.

3- دراسة: (عظيمي مسعودة، 2019)، واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة.¹

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي الجزائري بجامعة سطيف²، والتعرف على خصائص المناخ التنظيمي بالجامعة والكشف عن العلاقة المحتملة بين مختلف متغيرات المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي والاعتماد على الإستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات وتحليلها، أما النتائج المتوصل إليها فأظهرت وجود علاقة إرتباط طردية ضعيفة بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج، فقد بينت نتائج الارتباط بين الدرجة الكلية لخصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي بلوغ معامل الارتباط $R=0.200$ أي أنها دالة إحصائياً بالنسبة للمحور ككل، معنى هذا أنه كلما كانت خصائص المناخ التنظيمي ضعيفة، كلما أدى ذلك إلى تدني وإنخفاض الإنتاج العلمي

4- دراسة: (مهدي السامرائي، 2003)، المناخ التنظيمي في جامعة بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية للهيئات التدريسية.²

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة بغداد بالعراق، والإنتاجية العلمية للهيئات التدريسية للسنوات الخمسة الأخيرة، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ والإنتاجية العلمية، أما عن أداة الدراسة فقد اعتمد الباحث على الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات حول موضوع الدراسة، أما عن النتائج المتوصل إليها فقد بلغ معامل الارتباط $R=0.290$ عند مستوى الدلالة 0.05 وهي علاقة ضعيفة جدا وغير دالة مما يشير إلى أن المناخ السائد في جامعة بغداد لا يشجع على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

5- دراسة: (سناني عبد الناصر، 2012)، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية.³

تهدف الدراسة إلى تحديد أهم الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في كلية الآداب والعلوم الإجتماعية والإنسانية في جامعة باجي مختار عنابة، كذلك الوقوف على تجربة السنوات الأولى للأستاذ الجامعي المبتدئ وأثرها في المسار المهني والشخصي للأستاذ الجامعي المبتدئ، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الأكثر ملائمة لهذه الدراسة، أما عن أدوات الدراسة فقد اعتمد على الملاحظة والمقابلة والإستبانة لجمع المعلومات والبيانات، أما عن النتائج المتوصل إليها بعد المعالجة الإحصائية فكانت: بلغ معامل الارتباط $R=0.334$ غير دالة وكانت أهم الصعوبات المتعلقة بالبحث العلمي عدم وجود توجيه للأستاذ الجامعي المبتدئ في سنواته الأولى من الممارسة المهنية.

¹ عظيمي مسعودة، واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ملن ذباغين سطيف²، الجزائر، 2019.

² مهدي السامرائي، المناخ التنظيمي في جامعة بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية للهيئات التدريسية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، العراق، 2003.

³ سناني عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في سنوات الأولى من مسيرته المهنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة باجي مختار عنابة، 2012.

6- دراسة: (شامي صليحة، 2010)، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين.¹

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المناخ التنظيمي وتأثير عناصره على الأداء الوظيفي للعاملين والسعي للوصول إلى مناخ تنظيمي إيجابي يسود المنظمات ويسهم بشكل فعال في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وكذا التوصل إلى مناخ تنظيمي يضع العنصر البشري ضمن أولى الأولويات ليولد لديه الاستعداد لاستخدام مخزونه الطاقوي كاملاً. وتم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الموجي، الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وإتجاهاتها ويعتمد كذلك هذا المنهج على تفسير الوضع القائم وتحديد الظروف والعلاقات الموجودة بين المتغيرات، فهو يتعدى مجرد جمع بيانات وصفية حول الظاهرة إلى التحليل والربط والتفسير لهذه البيانات وتصنيفها وقياسها وإستخلاص النتائج منها، أما عن أدوات البحث فاعتمدت الباحثة عن الإستبانة لجمع البيانات من عينة البحث المختارة وكذلك المقابلة الشخصية مع بعض الموظفين والمسؤولين، والأساتذة. أما النتائج المتوصل لها أظهرت وجود تأثير مرتفع جدا بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين بلغ 60%، بينما الأساتذة يرون أن المناخ غير ملائم هو السائد في الجامعة وهناك تأثير مرتفع جدا بين عناصر المناخ التنظيمي وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين سواء موظفين إداريين أو أساتذة.

7 - دراسة: (حمد عبد الله عيسى، 2014)، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين.²

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أبرز أبعاد المناخ التنظيمي السائد في إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة والتعرف وتأثيرها على الأداء الوظيفي السائد، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، واستخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة، توصلن الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة بلغ $R=0.877$ كما هناك تأثير كبير للمناخ التنظيمي كمتغير مستقل على مستوى الأداء الوظيفي كمتغير تابع، وأن هذا التأثير يسير بشكل طردي مما يعني أنه كلما كانت إجراءات المناخ التنظيمي مقبولة لدى العاملين، كلما أدى ذلك إلى زيادة ملحوظة في مستوى أدائهم الوظيفي.

8- دراسة(الشيماء أحمد عبد الله عدوان، 2012)، المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين.³

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الإرتباطية بين واقع المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ودرجة الروح المعنوية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، والكشف عن دلالة الفروق في متوسط تقديرات المعلمين لواقع المناخ التنظيمي ولدرجة الروح المعنوية تبعا لمتغيرات الدراسة. إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على

¹ شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010.

² حمد عبدالله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة البحرين، 2014.

³ الشيماء أحمد عبد الله عدوان، المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة غزة، فلسطين، 2012.

استبيانين الأول لتحديد واقع المناخ التنظيمي السائد والثاني لتحديد درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية. أما عن أهم النتائج الإحصائية المتوصل إليها فبلغ معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة $R=0.641$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية موجبة متوسطة ذات دلالة إحصائية بين واقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية ودرجة الروح المعنوية لدى المعلمين بمعنى أنه كلما زادت إيجابية المناخ التنظيمي زادت الروح المعنوية للمعلمين.

9- دراسة: (سعيد بن عبد الله بن ناصر الشقصي، 2011) **فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان.**¹

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على فعالية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، والتعرف على دور التشريعات التعليمية في تدعيم المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية المعاصرة والكشف عن واقع فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في مدارس سلطنة عمان. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يتيح للوصول إلى الاستنتاجات حول الظاهرة مكملة للإطار النظري للدراسة وتم بناء أداة الدراسة والمتمثلة في الإستبانة وذلك بالرجوع إلى الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، وأظهرت النتائج بعد معالجة البيانات أن معامل الارتباط بلغ $R=0.497$ وهو يدل على وجود علاقة طردية متوسطة موجبة بين التشريعات التعليمية والمناخ التنظيمي.

10- دراسة: (نرمان حسين عبد الحميد الحمص، 2015)، **الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي.**²

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، أما عن أداة الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على الإستبانة، أما النتائج المتوصل إليها فقد بلغ معامل الارتباط $R=0.775$ وهو معدل قوي، مما يدل على أن هناك علاقة طردية قوية موجبة بين الدرجة العلمية للباحث وبين مستوى إنتاجيته وهناك علاقة قوية بين الأبحاث والباحثين وبين جهودهم في تدويل البحث العلمي.

11- دراسة: (محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، 2006)، **أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية.**³

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي السائد في وزارات السلطة الفلسطينية على أداء الموارد البشرية، وتقييم المناخ التنظيمي بهذه الوزارات، وكذلك التعرف على مستوى أداء الموارد البشرية في هذه الوزارات. أما عن أداة الدراسة فاعتمد الباحث على الإستبانة لاستطلاع عينة الدراسة والمكونة من الموظفين العاملين بوظائف إشرافية بوزارات

¹ سعيد بن عبد الله بن ناصر الشقصي، فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2011.

² نرمان حسين عبد الحميد الحمص، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2015.

³ محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2006.

السلطة الفلسطينية في قطاع غزة. وكانت اهم النتائج المتوصل اليها: وجود أثر إيجابي للمناخ التنظيمي السائد في الوزارات الفلسطينية على أداء الموارد البشرية، وأن هذا المناخ يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء بمعامل ارتباط بلغ $R=0.603$ مما يدل على أن هناك علاقة متوسطة موجبة، بين المناخ التنظيمي السائد وأداء الموارد البشرية في الوزارات محل الدراسة.

12- دراسة: (مشحوق ابتسام، 2012)، العلاقة بين إنشاء مخابر البحث العلمي وتطوير الإنتاج العلمي في الجزائر.¹

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع الإنتاج العلمي بمخابر البحث العلمي لجامعة فرحات عباس، كذلك رصد العلاقة بين إنشاء المخابر البحثية بالجامعة وتطوير الإنتاج العلمي، أما عن أدوات الدراسة فقد استخدمت الباحثة الإستبانة كأداة لرصد الواقع وكذلك المقابلة والتي اشتملت على أسئلة مفتوحة حول ظروف البحث داخل المخبر وكذا الملاحظة البسيطة والتي كانت تهدف إلى التعرف على المناخ العام للمخابر من ناحية الفضاءات البحثية، أما النتائج المتوصل لها فقد أكدت على أثر إنشاء مخابر البحث العلمي بجامعة فرحات عباس في تطوير وإثراء البحث العلمي، كما ظهر جليا من خلال نتائج الدراسة وجود فروق دالة في الإنتاجية العلمية للباحثين حسب الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى، والتي فسرها الأساتذة لمسؤولياتهم المعنوية تجاه البحث، ما يجعلهم يطورون أبحاثهم ويكتفون إنتاجهم خاصة مع انشغالهم بالبحث كمطلب وليس من أجل الترقية العلمية، كذلك من خلال النتائج المتوصل لها نجد أن تطوير الإنتاج العلمي بلغ نسبة 42.68% أما عن تحقيق التطور العلمي بلغ 19.51% وهي نسبة قليلة مقارنة مع جهود الجامعة لتطوير الإنتاج العلمي .

13- دراسة: (حفحوف فتيحة، 2008)، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين²

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على تحديد أهم معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، والتأكيد على أهمية الكفاءات الجزائرية للنهوض بالبحث الاجتماعي في الجامعة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظاهرة وتشخيصها وإلقاء الضوء على جوانبها. أما عن أداة الدراسة فاعتمدت الباحثة عن الإستبانة وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: بلغ معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة إلى $R=0.061$ أي عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات عينة الدراسة المتعلقة بمعوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين حسب متغير الجامعة الذي ينتمي إليها.

14- دراسة: (إيهاب محمود عايش الطيب، 2008)، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية.³

¹ مشحوق ابتسام، العلاقة بين إنشاء مخابر البحث العلمي وتطوير الإنتاج العلمي في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2012.

² حفحوف فتيحة، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2008.

³ إيهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008.

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية على الرضا الوظيفي للعاملين، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. أما عن أداة الدراسة فقد اعتمد الباحث على الإستبانة لجمع البيانات من عينة البحث. بالنسبة للنتائج المتوصل لها: فقد بلغ معامل الارتباط $R=0.759$ مما يدل على أنه توجد علاقة موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المناخ التنظيمي السائد في الشركة والرضا الوظيفي للعاملين بها.

15- دراسة: (منور عدنان محمد نجم وآخرون، 2014)، الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة.¹

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى حجم الإنتاجية العلمية لعضوات الهيئة التدريسية في مؤسسات التعليم العالي ومعرفة أهم المعوقات التي تحد من إنتاجيتها العلمية وقد تم اعتماد المنهج الوصفي واستخدام الإستبانة كأداة للدراسة، توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: بلغ معامل الارتباط $R=0.253$ مما يدل على وجود علاقة ارتباط ضعيفة موجبة بين متغيرات الدراسة، والتي بينت أن أغلب الأساتذة يميل اهتمامهم بشدة نحو التدريس.

16- دراسة: (نبيلة يوسف، 2008)، أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق.²

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم التشريعات المتعلقة بالبحث العلمي بجامعة دمشق، وكذا معرفة مدى تأثير هذه التشريعات في إنتاج البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس. وكانت أداة الدراسة التي استخدمتها الباحثة هي الإستبانة حيث شمل القسم الأول منها المعلومات العامة عن أفراد العينة وشمل القسم الثاني منها الأسئلة المتضمنة مدى تأثير البحث العلمي في زيادة عدد البحوث التي أجراها عضو الهيئة التدريسية. وأظهرت النتائج بعد معالجة البيانات أن معامل الارتباط بلغ $R=0.820$ مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة بين التشريعات وإنتاجية البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

17- دراسة: (داود درويش حلس، 2009)، الإنفاق على البحث العلمي ودوره في جودة نوعية الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية.³

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر الإنفاق على البحث في الجامعات الفلسطينية وتحديد أوجه الإنفاق على البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية، وقد اتبع الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، أما عن أداة الدراسة فقد استخدم

¹ منور عدنان محمد نجم وآخرون، الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 32، 2014

² نبيلة يوسف، أثر تشريعات التعليم العالي في إنتاجية البحوث العلمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24، العدد 2، 2008.

³ داود درويش حلس، الإنفاق على البحث العلمي ودوره في جودة نوعية الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الثالث، دور التعليم العالي في التنمية الشاملة، 18-19 نوفمبر 2009، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

الإستبانة مع المقابلة الفردية لعدد من مسؤولي الجامعات محل الدراسة، أما النتائج المتوصل فقد بلغت نسبة البحوث سنويا إلى 2% أو لا يتجاوزها، وهو ما يعبر عن تدني واضح في الإنفاق على البحث العلمي في الجامعات الفلسطينية ،

18- دراسة: (أثير حسو إسحق، 2012)، دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية¹

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر أبعاد المناخ التنظيمي في عملية الإبداع الإداري في المنظمة المبحوثة وإمكانية تعزيزه. أما عن أداة الدراسة فقد اعتمد الباحث على الإستبانة وتعد الوسيلة الرئيسية في الحصول على البيانات فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة، أما عن نتائج الدراسة فقد توصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد المناخ التنظيمي وعملية الإبداع الإداري، إذ بلغ معامل الارتباط $R=0.836$ وهو يشير إلى أهمية المناخ التنظيمي من خلال دعمه وإسناده للعلاقات الإنسانية بين العاملين وتشجيعهم على الإبداع والتميز من أجل دفع عملية الإنتاج نحو الأمام.

19- دراسة: (عبد الله محمد الصقر، 2012)، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير.²

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية وبيان لأهم التحديات التي تواجهه، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تحليل الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، وتوصلت الدراسة إلى أن البحث العلمي لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، ويواجه العديد من التحديات تتمثل في قلة الإنفاق على البحث العلمي وضعف مساهمة القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي، إلى جانب قلة الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس مقارنة بالدول المتقدمة، وبناء على نتائج الدراسة فقد أوصت بضرورة تفعيل دور الشراكة المجتمعية في دعم البحث العلمي وتمويله وضرورة ربط البحث العلمي باحتياجات التنمية الشاملة .

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

1- دراسة: (بيتولبالكار، 2015) العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك المبتكر والأداء الوظيفي للمعلمين.³

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين المناخ التنظيمي في تهيئة الظروف الأساسية لضمان وظيفة عالية وبين أداء المعلمين، وتشجيعهم على إظهار السلوك المبتكر لدى معلمي محافظة أضنة في تركيا. أما عن أداة الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على الإستبانة لجمع المعلومات والبيانات حول موضوع الدراسة. أما عن النتائج المتوصل إليها، فقد وصل معامل الارتباط $R=0.90$ وهي علاقة قوية موجبة ودالة إحصائياً، حيث تدل على أنه كلما كان المناخ التنظيمي ملائم ومحفز لبيئة العمل كلما أدى ذلك لرفع الأداء الوظيفي وتحسينه، وكلما قدم هذا المناخ دعماً مميّزاً كلما شجع على الأداء العالي من طرف المعلمين.

¹أثير حسو إسحق، دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 26، جامعة تكريت، العراق، 2012.

²عبد الله محمد الصقر، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير، كلية التربية بالسويس، المجلد 5، العدد 1، جانفي 2012.

³BetulBalkar, the relationships between organizational climate innovative behavior and job performance of teachers International online journal of educational sciences, 7(2) , 81-92, 2015.

2- دراسة: (جيسون تشنغوتشينغ يانغ، 2017)، العوامل المؤثرة في مخرجات أبحاث أساتذة الجامعات، وجهة نظر أساتذة تايوان.¹

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في مخرجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة التايوانية وكيف تحفز منشورات البحث العلمي، التنمية الاجتماعية، والابتكار التكنولوجي. أما عن أداة الدراسة فقد اعتمد الباحثان على الإستبانة والتي تم تطويرها ذاتيا بناء على مراجعة الأدبيات النظرية، حيث تم استخدام الإستبيان كأداة للدراسة وزعن على مجموعة من الأساتذة، أما عن النتائج المتوصل لها فقد بلغ معامل الارتباط $R=0.591$ وهو معامل ارتباط فوق المتوسط موجب ودال إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05، مما يشير حسب أعضاء هيئة التدريس أن تمويل البحوث الحكومية هو أهم عامل مؤثر في مخرجاتهم، حيث أكدت نتائج الدراسة أهمية موارد التمويل والقدرة الأكاديمية للطلاب على عوامل إنتاج البحوث.

3- دراسة: (سارينيالارتلبوتراك، 2018)، تحقيق في العوامل المتعلقة بإنتاجية البحث في جمهور الجامعة في تايواندا.²

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية البحث في التعليم العالي إلى جانب تنمية إمكانيات الموارد البشرية للتحسين المهني من خلال التركيز على واقع وصحة الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وكذا دراسة العوامل التي يجب أن تركز عليها الجامعة من أجل رفع نتائج أبحاثها. أما عن أداة الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على الإستبانة والمقابلة لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة، أما النتائج المتوصل إليها فقد بلغ معامل الارتباط $R=0.544$ وهو معامل ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وهي علاقة فوق المتوسطة، مما يشير حسب أعضاء هيئة التدريس أن العوائق التي تعترض إنتاجية البحث هي التي تؤدي إلى انخفاض مستويات البحث العلمي ولا بد من التركيز على العوامل التي بها تأثير إيجابي على إنتاجية البحث العلمي الأكاديمي، والعمل على تحسين جودة وكمية إنتاجية البحث العلمي على نطاق واسع عبر التعليم العالي.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

حاولنا في هذا المطلب تلخيص مجمل أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة سواء التي كانت باللغة العربية أو التي كانت باللغة الأجنبية حيث سنوضح نقاط التشابه ونقاط الاختلاف، كما سنتطرق لمجالات الاستفادة منها من خلال اطلاعنا عليها.

¹Jason cheng &chengyang , Astudy of factors affecting university professors research output : perspectives of Taiwanese professors , journal of college teaching & learning _ volume 14 , Number 1, june 2017.

²Sarunyaalertputtarak, An Investigation of factors related to research productivity in a public , these doctorat , university in Thailand, 2008.

الجدول رقم (1-1) : مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2003 إلى 2019، حيث شملت الدراسات الأماكن التالية: الجزائر، البحرين، فلسطين، دمشق، بغداد، سلطنة عمان، تركيا، تايبوان، تايلاندا.	من حيث الزمان قمنا بإنجاز دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2020/2019، أما بالنسبة للحدود المكانية فكانت في جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر).	من حيث الزمان والمكان
تم التركيز في الدراسات السابقة على أعضاء هيئة التدريس و الموظفين الإداريين في قطاع التعليم العالي، موظفي وزارة الداخلية، طلبة الماجستير، أساتذة التعليم الثانوي.	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي الأساتذة الجامعيين بمختلف رتبهم و أصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع لخصوصية العينة التي تختلف حسب تخصصاتها.	من حيث العينة
استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصف (التحليلي، الإحصائي، المسحي)، كما اعتمدت أدوات الدراسة (الإستبان، المقابلة، الملاحظة).	استخدامنا المنهج الوصفي في الجانب النظري أم في التطبيقي اعتمادنا الاستبيان و المقابلة مع بعض أفراد العينة.	من حيث منهج وأداة الدراسة
استهدفت معظم الدراسات السابقة القطاع العام (علمية خدماتية، إنتاجية)، في حين دراستنا استهدفت القطاع الخاص والعام (خدمي، صناعي).	استهدفت الدراسة قطاع التعليم العالي بالمؤسسات ذات الطابع العمومي " وهي: جامعة قاصدي مرباح ورقلة "	من حيث نوع القطاع
اعتمدت الدراسات السابقة على عدة متغيرات مختلفة: الرضا الوظيفي، المناخ التنظيمي، الأداء الوظيفي، التشريعات التعليمية، الإنتاج العلمي، البحث العلمي، معوقات البحث العلمي.	اعتمدنا على متغيرين هما، المناخ التنظيمي للجامعة، والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.	من حيث المتغيرات
هدفت معظم الدراسات السابقة إلى الوقوف على تأثير المناخ التنظيمي بالمتغيرات المذكورة أعلاه.	تهدف دراستنا إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي في المؤسسة محل الدراسة	من حيث الهدف

المصدر: من إعداد الطالبة

● مجال الاستفادة من الدراسات السابقة:

تكمن أهم مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية وصياغة فرضيات الدراسة بالإضافة إلى:

- ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل التشاركون المعرفي والمتغير التابع أداء الأستاذ الجامعي؛
- ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛
- التعمق في الموضوع؛
- الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح المجال للباحث في إعداد المنهجية المتبعة؛
- ساهمت مجمل الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الإستبانة، وتصميم أسئلة المقابلة؛
- الإلمام بالنتائج المتوصل إليها من الدراسات السابقة، مما مكن الباحث من الانطلاق في الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الجزء من الدراسة تقديم إطار نظري متكامل لموضوع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي، حيث خصصنا المبحث الأول منه للأدبيات النظرية للإنتاج العلمي والمناخ التنظيمي من خلال وضع مفاهيم عامة حول الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، والتي كان أبرزها مفهوم الإنتاج العلمي وكذلك مفهوم الأستاذ الجامعي وأهم الصفات الواجب توفرها في الأستاذ وكذا وظائفه بالإضافة إلى حقوق وواجبات الأستاذ الجامعي، وأهم النظريات المفسرة له، والعوامل المؤثرة عليه، ومعيقاته، أضف إلى ذلك، الإطار النظري للمناخ التنظيمي ممثلاً في: مفهومه، خصائصه، أهميته، العوامل المؤثرة عليه، وطرق قياسه، وأهم أبعاده. أما في المبحث الثاني من هذا الفصل، فقد تم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا، والتي أتاحت لنا فرصة الوصول إليها، حيث اعتمدها كمرجعية علمية للانطلاق منها نحو رسم التصور النظري لموضوع البحث.

بذلك نكون قد تمكنا بحسب اعتقادنا من تهيئة أرضية للمضي في الجانب التطبيقي من الدراسة، حيث سنعمل على تشخيص واقع متغيرات الدراسة المتمثل في الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي، وذلك بالوقوف على واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي داخل المؤسسة محل الدراسة، وأيضا مدى تأثير المناخ التنظيمي عليها، ومن ثم القيام بالتحليل الإحصائي، بالاستعانة بالبرامج الإحصائية المناسبة، متمثلة في برنامج spss، لغرض الوصول لمعرفة أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.



الفصل الثاني

الجانب التطبيقي



تمهيد

بغية الإلمام بموضوع الدراسة وتكملة الجانب النظري الذي تم التطرق إليه في الفصل الأول وللإجابة على الإشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع، وذلك من خلال إجراء دراسة حالة لعينة من أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة، عن طريق توزيع استمارة استبيان بالإضافة إلى إجراء عدة مقابلات مع أساتذة جامعيين بمختلف الأصناف والرتب، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين:

- في المبحث الأول سيتم التطرق إلى الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛
- وفي المبحث الثاني سيتم التطرق إلى عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

يتضمن هذا المبحث الطريقة المعتمدة في الدراسة الميدانية، بما فيها من تقديم العينة وعرض منهج الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نعتمد على المناهج التالية:

أولاً: المنهج الوصفي التحليلي

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات، وكذلك المقابلة والتي كانت قليلة نظراً للظروف التي نتجت عن جائحة كورونا والتي حالت دون ذلك.

ثانياً: المنهج الإحصائي

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقيم أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من أساتذة الجامعة محل الدراسة.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة

يوضح الجدول الموالي متغيرات التي الدراسة المتغير التابع المتمثل في الإنتاج العلمي للأستاذ الباحث، والمتغير المستقل المتمثل في المناخ التنظيمي.

جدول رقم (1-2): يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير التابع	الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
المتغير المستقل	المناخ التنظيمي

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

الجامعة: تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلال المالي، تتكون من هيئات (مجلس إدارة ومجلس علمي)، رئاسة الجامعة، كليات ومعاهد وملحقات في بعض الأحيان؛ كما تتضمن مصالح إدارية وتقنية مشتركة.

أنشئت جامعة قاصدي مرباح ورقلة منذ إحداث المدرسة العليا للأساتذة سنة 1987 بموجب المرسوم رقم 65-88 المؤرخ في 22 مارس 1988، كمؤسسة عمومية مستقلة ذات طابع إداري تربوي، تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي بعدها مرت بعدة مراحل أهمها في سنة 1997 حيث رقيت إلى مركز جامعي بموجب المرسوم رقم 159-97 المؤرخ في 10 مارس 1997 وكانت تحتوي على خمسة معاهد. وفي سنة 2001 تمت ترقيتها إلى جامعة بموجب المرسوم رقم 210-01 المؤرخ في 23 جويلية 2001 وشملت آنذاك ثلاثة كليات وثلاث مديريات، وأصبحت تحمل بكل شرف اسم المجاهد قاصدي مرباح منذ سنة 2005، وفي سنة 2009 تمت إعادة هيكلتها إلى ستة كليات بمرسوم تنفيذي 09-19 المؤرخ في 12 صفر عام 1430 الموافق 17 فيفري 2009، أما في سنة 2013 فقد تم إعادة هيكلة النظام البيداغوجي للجامعة إلى أربع نيابات وعشرة كليات ومعهدين جامعيين بالمرسوم التنفيذي رقم 13-100 الموافق 14 مارس 2013، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 01-210 الموافق لـ 23 جويلية 2001 والمتضمن إنشاء جامعة ورقلة.¹

بلغ عدد الطلبة المسجلين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة خلال الدخول الجامعي 2020/2019، 32500 طالب وطالبة، وقد التحق بالموسم الجامعي 2020/2019 ما يناهز 4800 طالب جديد في الطور الأول (الليسانس) ليرتفع العدد الإجمالي للطلبة المسجلين في هذا الطور فقط إلى 21400 طالب مسجل في 11 ميدان و76 عرض تكوين، من بينها 6 عروض ذات تسجيل وطني، كما فاق من جهة أخرى عدد المسجلين في الطور الثاني (الماستر) 9200 طالب موزعين على 96 عرضا تكوينيا من بين عدد إجمالي عروض التكوين المفتوحة على مستوى هذه الجامعة في الطور الأول (ليسانس) والثاني (الماستر) يقدر بـ 172 عرض تكوين، أما فيما يتعلق بالطور الثالث (الدكتوراه) فقد تم إستحداث 32 تخصصا استفاد منها 259 طالب وطالبة ليصبح العدد الإجمالي للطلبة المسجلين بالدكتوراه (LMD) أكثر من 900 طالب ويضاف لهؤلاء الطلبة 950 طالب دكتوراه مسجل في النظام الكلاسيكي، حيث يشرف على تأطيرهم 1148 أستاذاً في مختلف الرتب والتخصصات،² موزعين على عشر كليات ومعهدين وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 13-100 المؤرخ في 02 جمادى الأولى 1434 الموافق لـ 14 مارس 2013، الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

شهدت جامعة قاصدي مرباح ورقلة ازدياد كبيراً في عدد الطلبة المتمدرسين، فمن 139 طالب في موسم 1987-1988 إلى أكثر من 600 طالب خلال الموسم 1990/1991، ليلعب خلال هذا الموسم الجامعي 2020/2019 إلى 32500 طالب، مما

¹ وثيقة عمل مجلس إدارة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، "مجلس الإدارة- الدورة الأولى"، 28 نوفمبر 2017، ص 02

² دليل الطالب للدخول الجامعي 2018/2017 الصادر عن جامعة قاصدي مرباح بورقلة، ص 08

استوجب على إدارة الجامعة توفير الموارد البشرية اللازمة (من أساتذة، وإداريين، وعمال،...) لمواجهة هذا التطور الكبير في عدد الطلبة. ويمكن توضيح ما سبق من خلال الجدول الموالي.

جدول رقم (2-2): يوضح عدد الأساتذة في كل الكليات لغاية فيفري 2020

الكلية / المعهد	أستاذ	أستاذ محاضر أ	أستاذ استشفائي جامعي " أ "	أستاذ استشفائي جامعي " ب "	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	أستاذ استشفائي جامعي	معيد	المجموع الكلي
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير	36	48	00	00	27	26	04	00	00	141
كلية الآداب و اللغات	21	31	00	00	19	44	11	00	00	126
كلية الحقوق و العلوم السياسية	10	27	00	00	16	19	00	00	00	72
كلية الرياضيات و علوم المادة	21	35	00	00	17	19	11	00	01	104
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية	24	51	00	00	31	23	03	00	00	132
كلية علوم الطبيعة و الحياة	17	17	00	00	31	26	02	00	00	93
كلية العلوم التطبيقية	10	34	00	00	53	60	05	00	00	162
كلية الطب	01	02	00	00	02	02	00	00	00	26
كلية الحروفات و الطاقات المتجددة و علوم الارض و الكون	06	15	00	00	34	55	09	00	00	119
كلية التكنولوجيات الحديثة للمعلومات و الاتصال	03	14	00	00	31	64	07	00	00	119
معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	04	17	00	00	07	01	00	00	00	29
معهد التكنولوجيا	02	06	00	00	08	08	01	00	00	25
المجموع	155	297	00	00	276	347	53	00	01	1148

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

والجدول الموالي يوضح المجموع الإجمالي لعدد الأساتذة حسب الفئات بجامعة ورقلة لسنة 2020

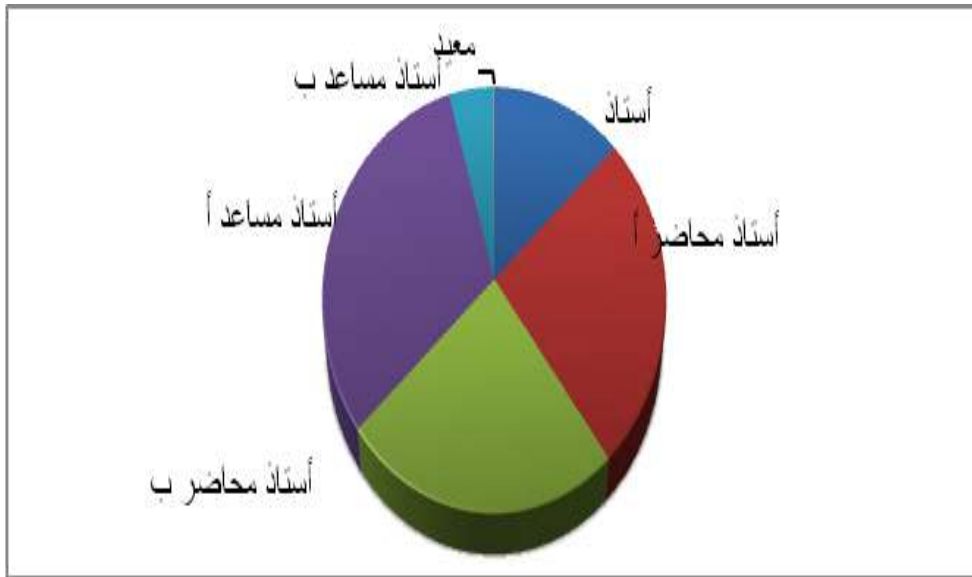
جدول رقم (2-3): توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2020

الفئات	أستاذ	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	معيد	المجموع
العدد	155	297	276	366	53	01	1148

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

وسنوضح في التمثيل البياني الآتي توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2020

الشكل رقم (2-1): يوضح توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات لسنة 2020



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مصلحة المستخدمين.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن أكبر نسبة من فئة الأساتذة كانت تخص فئة الأساتذة المساعدين صنف أ 366 أستاذ تليها فئة أستاذ محاضر صنف أ 297 أستاذ، ثم أستاذ محاضر ب 276 أستاذ، ثم أستاذ تعليم عالي 155 أستاذ تعليم عالي، ثم أستاذ مساعد صنف ب 53 أستاذ، ثم معيد واحد، حيث بلغ إجمالي عدد أساتذة جامعة ورقلة لسنة الجامعية 2020 عدد 1148 أستاذ.

والجدول التالي يوضح توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة من الفترة 2015 إلى 2020

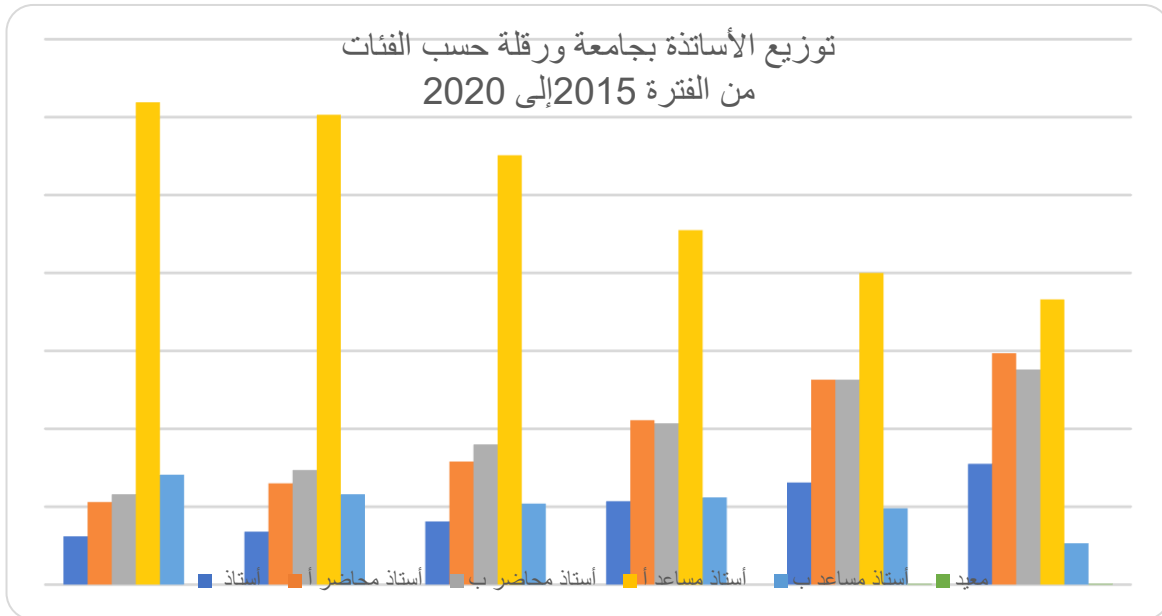
جدول رقم (2-4): توزيع الأساتذة بجامعة ورقلة حسب الفئات من الفترة 2015 إلى 2020

الفئات	أستاذ	أستاذ محاضر أ	أستاذ محاضر ب	أستاذ مساعد أ	أستاذ مساعد ب	معيد	المجموع
2015	62	106	116	619	141	00	1044
2016	68	130	147	603	116	00	1064
2017	81	158	180	551	104	00	1074
2018	107	211	207	455	112	00	1102
2019	131	263	263	400	98	01	1155
2020	155	297	276	366	53	01	1148

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مصلحة الإحصائيات ب مديرية الجامعة.

ويمكن توضيح ذلك أكثر من خلال الشكل الموالي

شكل رقم (2-2): يوضح توزيع أساتذة جامعة ورقلة من 2015 إلى سنة 2020



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات مصلحة الإحصائيات ب مديرية الجامعة.

أما فيما يخص فرق البحث فرق البحث المعتمدة حاليا بالجامعة

جدول رقم (2-5): يوضح مخابر البحث العلمي المعتمدة بالجامعة 2020

الرقم	الكلية	المخبر	التخصص	سنة الاعتماد
01	كلية الرياضيات و علوم المادة	تطوير الطاقات الجديدة والمتجددة في المناطق الجافة والصحراوية	الفيزياء	2000
02		تثمين وترقين الموارد الصحراوية	الكيمياء	2000
03		بيوجيو كيمياء الأوساط الصحراوية	الكيمياء	2007
04		الرياضيات التطبيقية	الرياضيات	2011
05		الإشعاع والبلازما وفيزياء السطوح	الفيزياء	2011
06	العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير	دور الجامعة والمؤسسة الاقتصادية في التنمية المحلية المستدامة	علوم التسيير	2006
07		التمويل، مالية الأسواق ومالية المؤسسة	علوم التسيير	2009
08		اقتصاد المنظمات والبيئة الطبيعية	علوم التسيير	2009
09		أداء المؤسسات والاقتصاديات في ظل العولمة	علوم التسيير	2009
10		متطلبات تأهيل وتنمية الاقتصاديات النامية في ظل الانفتاح الاقتصادي العالمي	اقتصاد	2012
11		التطبيقات الكمية في العلوم الاقتصادية والمالية	اقتصاد	2013
12	العلوم التطبيقية	استغلال وتثمين الموارد الطبيعية في المناطق الجافة	هندسة مدنية	2001
13		هندسة الطرائق	هندسة طرائق	2009
14		هندسة المياه والبيئة في الوسط الصحراوي	الري	2012
15		الهندسة الكهربائية	هندسة كهربائية	2012
16		ديناميك، التأثيرات وتفاعلية الأنظمة	علوم المادة	2012
17	علوم الطبيعة و الحياة	الحفاظة على الأنظمة الأيكولوجية في المناطق الجافة والشبه الجافة	إيكولوجيا	2000
18		الحفاظة وتثمين الموارد الحيوية الصحراوية	البيولوجيا	2002
19		زراعة النخيل	علوم الزراعة	2013
20	الحقوق و العلوم السياسية	التحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي في الجزائر	علوم سياسية	2009
21	الآداب و اللغات	النقد ومصطلحاته	أدب عربي	2009
22		التراث اللغوي والأدبي في الجنوب الجزائري	أدب عربي	2009
23		اللسانيات النصية وتحليل الخطاب	أدب عربي	2012
24		فرنسية الكتابات الجامعية	فرنسية	2012
25		لغة وأدب إنجليزي وترجمة وإنتاج المعرفة	إنجليزية	2015
26	العلوم الانسانية و الاجتماعية	تحول التشكلات الاجتماعية للمجتمعات في طريق النمو	علم الاجتماع	2011
27		علم النفس وجودة الحياة	علم النفس	2011
28		جودة البرامج في التربية الخاصة والتعليم المكيف	علم الاجتماع	2013
29		علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية والاجتماعية العاطفية	علم النفس	2015
30		تطوير العلاقات النفسية في عملية التعليم والتعليم الصفي	علم النفس	2006
31		معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	تربية بدنية	2013
32	المخروقات والطاقات المتجددة علوم الارض و الكون	المكامن الجوفية البترولية، الغازية والمالية	جيولوجيا	2014
33		جيولوجيا الصحراء	جيولوجيا	2011
34	التكنولوجيات الحديثة للمعلومات	الدكاء الاصطناعي وتكنولوجيات المعلومات	إعلام آلي	2015

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات نيابة مديرية البحث العلمي

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

1/مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة موزعين على عشر كليات (10) ومعهدين (02)، والبالغ عددهم 1148 أستاذ دائم.

2/ عينة الدراسة:

تم إختيار عينة عشوائية بسيطة شملت عشر (10) كليات، ومعهدين (02)، وبناءا عليه تم تحديد عينة الدراسة في (300) إستمارة شملت الفئة المعنية، والجدول التالي يبين عينة الدراسة.

جدول رقم (2-6) : يوضح إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمسترجعة على العينة

النسبة المئوية	العدد	البيان
100 %	300	عدد الاستمارات الموزعة
89 %	263	عدد الاستمارات المسترجعة
00 %	00	عدد الاستمارات الملغاة
89 %	263	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على فرز استمارات الإستبيان

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 19 عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى ما يلي:

- 1- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛
- 2- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تخطيط المسار الوظيفي)؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على المقابلة والوثائق الرسمية للمؤسسة.

- الاستبيان

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى ممارسة الأساتذة الجامعيين للتشارك المعرفي بالنسبة للجامعة محل الدراسة. الجزء الأول: يتعلق بمدى ممارسة الأساتذة الجامعيين للتشارك المعرفي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة ويحتوي على 15 عبارة؛ الجزء الثاني: يتعلق بأداء الأستاذ الجامعي ويحتوي على 25 عبارة. الجزء الثالث: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الدراسة أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة مثل (الجنس، العمر، الرتبة العلمية، عدد سنوات التدريس، المؤهل العلمي) وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3 درجات، ونظراً لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس " ليكارت الثلاثي " كما يلي:

- موافق تعطى لها 3 درجات.

- محايد تعطى لها درجتان.

- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الثلاثي " كما هو موضح كما يلي:

1- صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة:

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال إستخدام الترجيح لخيارات مقياس ليكارت الثلاثي، حيث عندنا عدد المجالات

$$= 2 \text{ وعدد الخيارات} = 3 \text{ وعليه } 3/2 = 0.66$$

جدول رقم (2-7): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
غير موافق	من 1 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (3 - 1 = 2) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.66=3/2)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.66 غير موافق ومن 1.67 إلى 2.33 محايد ومن 2.34 إلى 3 موافق).

- الوثائق:

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالجامعة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في بيانات حول عدد الأساتذة بمختلف الرتب موزعين على الكليات، والقوانين المنظمة لعمل الأساتذة.

- المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات والمعلومات، وقد قمنا بإجراء سلسلة من المقابلات مع الأساتذة الجامعيين بمختلف الأصناف والرتب العلمية، بحيث مكنتنا المقابلات التي قمنا بها من أخذ صورة عامة على واقع المناخ التنظيمي بجامعة قاصدي مرباح بورقلة وانطباعات وأراء الأساتذة فيما يخص مدى مساهمة المناخ التنظيمي الفعال في تحسين وزيادة الإنتاج العلمي، حيث كانت نتائج جل المقابلات التي قمنا بها تصب في نفس الاتجاه وهو أن للمناخ التنظيمي تأثير كبير على قلة أو زيادة الإنتاج العلمي.

ثالثا: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدما في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

المبحث الثاني: المعالجة الإحصائية للاستبيان ومناقشة نتائج اختبار الفرضيات

يهدف الوصول إلى نتائج ملموسة وكما أسلفنا سابقا فإننا اعتمدنا على برنامج الحزم الإحصائية SPSS النسخة 19 لمعالجة معطيات الاستبيان وتحليلها، وذلك بالاعتماد على العديد من المؤشرات الإحصائية مثل معامل الثبات ألفا كرومباخ، التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ومعامل (Pearson).

المطلب الأول: اختبار الثبات وتوزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

الفرع الأول: قياس صدق وثبات الدراسة

لغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي. ثم تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرومباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو حظ أن معامل الثبات لإجابات أساتذة جامعة قاصدي مرباح بورقلة نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-8): يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة (المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي)

المجال	عدد الفقرات	ألفا كرومباخ
المناخ التنظيمي	47	0.717
الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي	27	0.712
الإستبيان ككل	74	0.692

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات SPSS

من خلال الجدول رقم (2-8) نلاحظ أن معامل ألفا كرومباخ يصل إلى 71.7%، في المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) و 71.2% في المتغير التابع (الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي) أما الكلي فبلغ 69.2% حيث يعتبر ذو مستوى ممتاز من والثبات والثقة، وهذا ما يعكس ثبات وصدق أداة القياس وقابليتها للتحليل والدراسة.

الفرع الثاني: التحليل الإحصائي لتوزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

1. توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

يبين الجدول رقم (2-9) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذكور قد بلغ 173 مستجوبا بنسبة قدرها 65.8%، أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 90 مستجوبا بنسبة قدرها 34.2% .

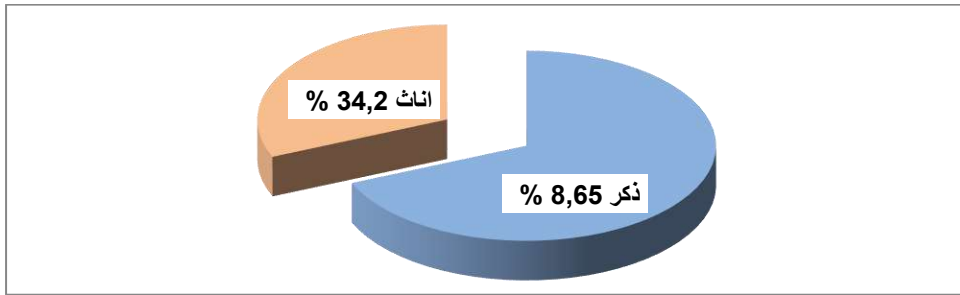
جدول رقم (2-09) : يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
الذكور	173	65.8 %
الإناث	90	34.2 %
المجموع	263	100 %

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات نتائج spss

وسنوضح في التمثيل البياني الآتي طبيعة جنس الأساتذة المستجوبين:

الشكل رقم (2-3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات نتائج spss

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب فئة المستجوبين كانوا من الذكور حيث بلغت نسبتهم 65.8 %، أي 173 فرد من الذكور، أما نسبة الإناث فبلغت 34.2 % أي 90 فرد من الإناث.

2- توزيع أفراد العينة حسب العمر :

يبين الجدول رقم (2-10) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين في الفئة الأقل من 30 سنة كان 12 مستجوبا بنسبة قدرها 4.5 % بينما بلغ عدد المستجوبين في الفئة الثانية التي هي ما بين 30 سنة و 40 سنة 134 مستجوبا بنسبة قدرها 51 %، أما عدد المستجوبين في الفئة الثالثة فبلغ 80 مستجوبا بنسبة قدرها 30.4 %، في حين نجد الفئة الأخيرة التي هي الأكبر من 50 سنة فبلغ 37 مستجوبا بنسبة قدرها 14.1 %.

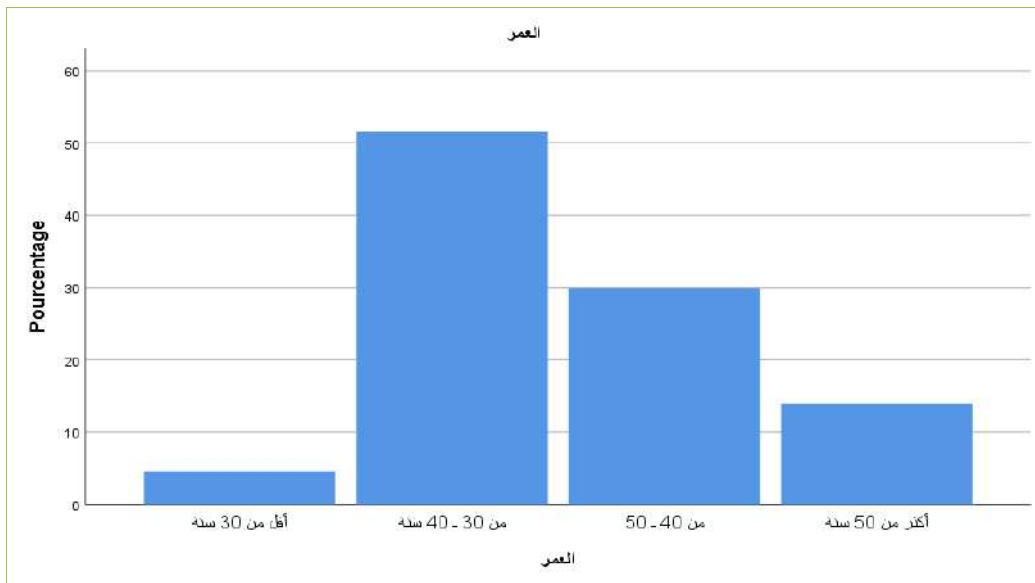
جدول رقم (2-10): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة
الأقل من 30 سنة	12	4.5 %
من 30 إلى 40 سنة	134	51.0 %
من 40 إلى 50 سنة	80	30.4 %
أكثر من 50 سنة	37	14.1 %
المجموع	263	100 %

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة:

الشكل رقم (2-4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

والملاحظ من هذا الشكل أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد العينة هي ما بين 30 إلى 40 سنة بمعنى أن معظم أساتذة الجامعة هم شباب والتي تمثل الطاقة الشابة في المؤسسة محل الدراسة.

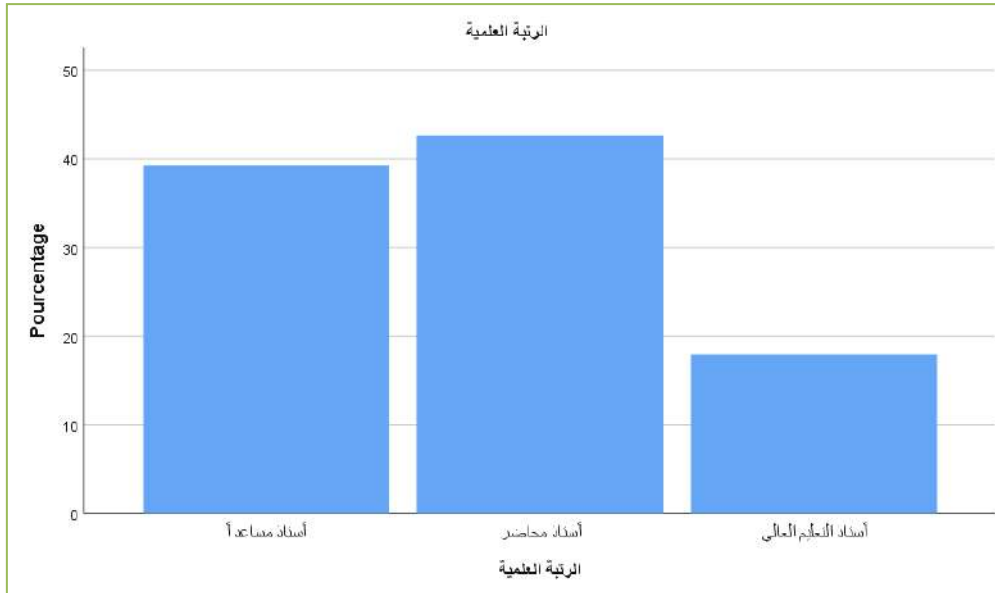
3- توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

جدول رقم (2-11): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الرتبة

الرتبة	التكرار	النسبة
أستاذ مساعد	101	38.4%
أستاذ محاضر	114	43.3%
أستاذ	48	18.3%
المجموع	263	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات نتائج SPSS

الشكل رقم (2-5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة



المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب عدد المستجوبين في رتبة أستاذ محاضر حيث بلغ 114 مستجوب بنسبة قدرها 43.3%، حيث هذه الفئة هي الأكبر من حيث العدد في الجامعة ثم تليها أستاذ مساعد حيث بلغ عدد المستجوبين 101 بنسبة قدرها 38.4%، وتأتي بعدها فئة أستاذ تعليم عالي حيث بلغ عدد المستجوبين 48 أستاذ قدرها 18.3%.

4- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

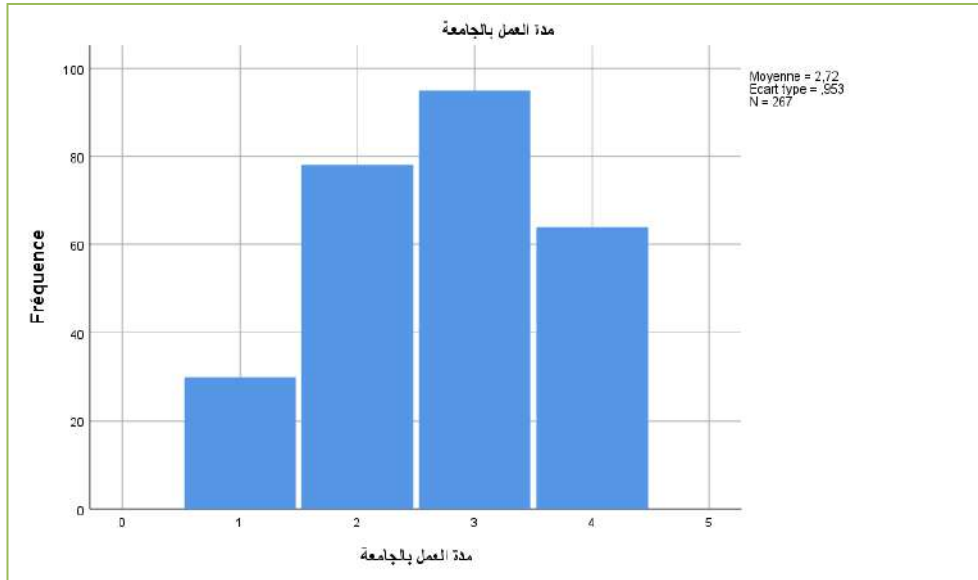
جدول رقم (2-12): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
% 11.0	29	الأقل من 5 سنوات
% 28.6	75	من 5 إلى 10 سنة
%36.1	95	من 10 إلى 15 سنة
% 24.3	64	أكثر من 15 سنة
% 100	263	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نقسم أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة إلى: الفئة الأولى تشمل الأساتذة الذين لديهم أقل من 5 سنوات خبرة، أما الفئة الثانية فتضم الأساتذة الذين لديهم خبرة ما بين 05 سنوات إلى 10 سنوات، أما الفئة الثالثة فشملت الأساتذة الذين يكسبون خبرة ما بين 10 إلى 15 سنة فيما كانت الفئة الأخيرة تضم الأساتذة الذين لهم خبرة أكثر من 15 سنة، والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

الشكل رقم (2-6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

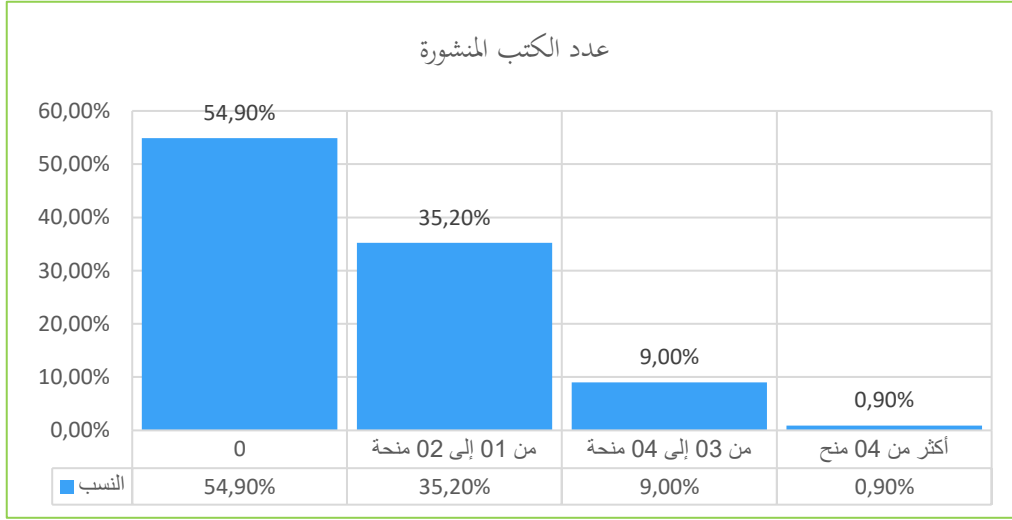


المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

5- الكتب المنشورة

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نتعرف عن تكرارات نشر الكتب لأفراد العينة، والشكل الموالي يوضح توزيع عدد الكتب المنشورة خلال خمس سنوات الأخيرة حسب أفراد العينة.

الشكل رقم (2-7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نشر الكتب للفترة من 2015 إلى 2020



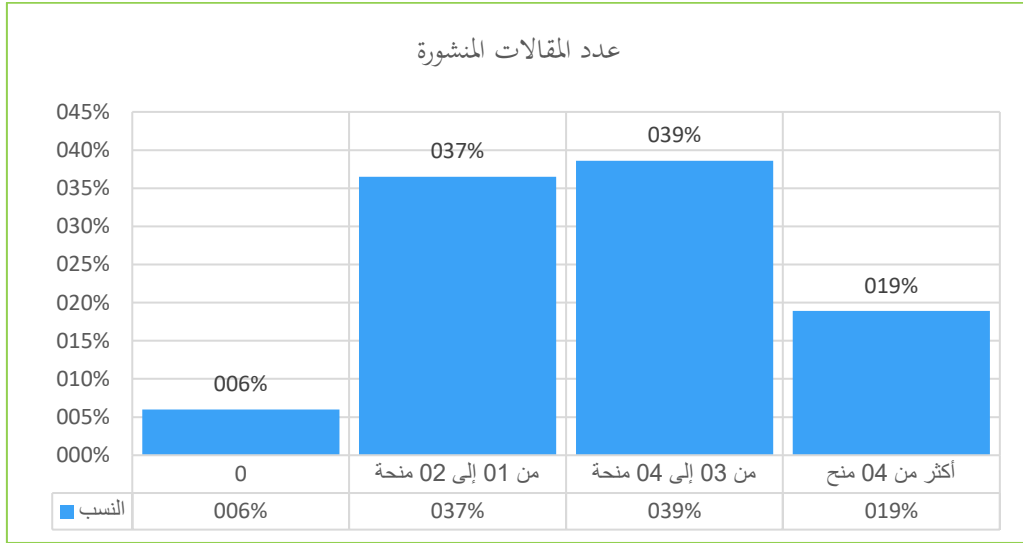
المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلب أفراد العينة المستجوبة لم تقم بنشر أي كتاب خلال خمس سنوات الأخيرة بنسبة بلغت 54.9%، في حين وجدنا أن أعلى نسبة من الكتب المنشورة قد بلغ عددها من 03 إلى 1 كتب بنسبة قدرها 35.2%، أما عدد الكتب المنشورة من 04 كتب إلى 06 كتب قد بلغت 9.0%، في حين أن عدد الكتب المنشورة الأكثر من 06 كتب فقد كانت بنسبة 0.9%.

6-المقالات المنشورة:

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نتعرف على تكرارات نشر المقالات لأفراد العينة، والشكل الموالي يوضح توزيع المقالات المنشورة للخمس سنوات الأخيرة حسب أفراد العينة.

الشكل رقم (2-8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير نشر المقالات للفترة من 2015 إلى 2020



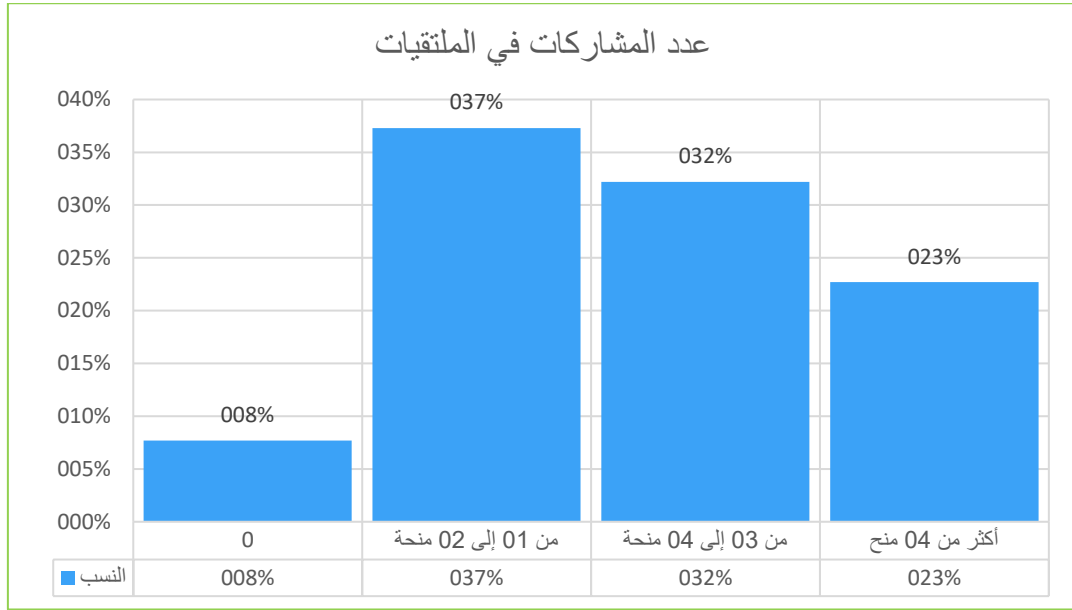
المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام Excell

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد العينة المستجوبة التي لم تقم بنشر أي مقال خلال خمس سنوات الأخيرة قد بلغت 6.00%، في حين وجدنا أن نسبة نشر المقالات من بين 03 إلى 1 مقال كان بنسبة قدرها 36.5%، أما عن المقالات المنشورة من 04 إلى 08 مقال فكان أعلى نسبة فقد بلغ 38.6%، في حين أن عدد المقالات المنشورة الأكثر من 08 فقد كان بنسبة 18.9%.

7- المشاركة في الملتقيات

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نتعرف عن تكرارات مشاركة الأفراد في الملتقيات، والشكل الموالي يوضح توزيع مشاركة أفراد العينة في الملتقيات خلال خمس سنوات الأخيرة.

الشكل رقم (2-9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المشاركة في الملتقيات للفترة من 2015 إلى 2020



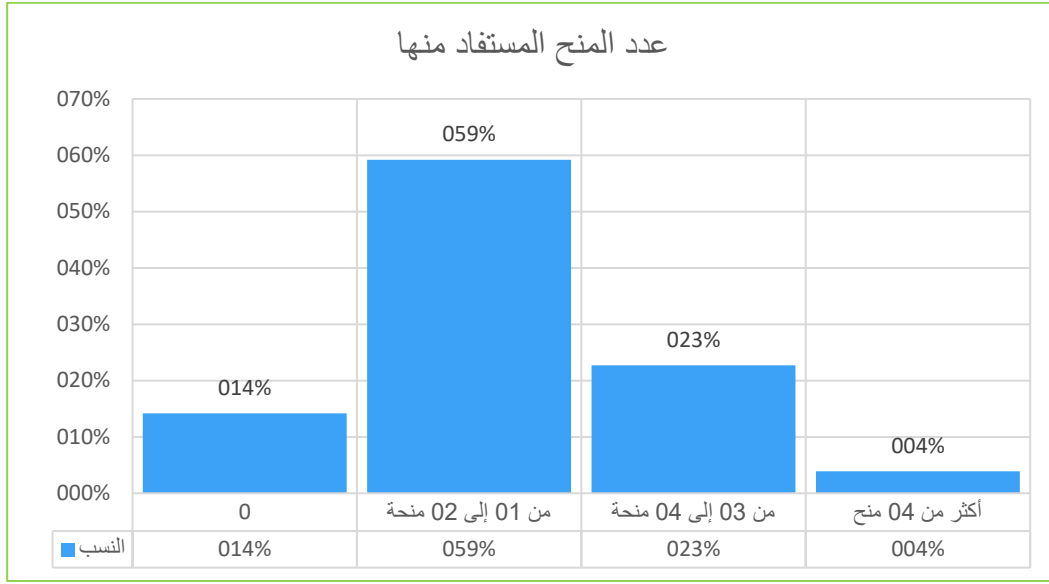
المصدر: من إعداد الطالبة بإستخدام Excell

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد العينة المستجوبة التي لم تشارك في الملتقيات خلال خمس سنوات الأخيرة كان بنسبة بلغت 7.7% ، في حين وجدنا أن نسبة المشاركين من بين 03 إلى 1 ملتمقى قدرت 37.3%، أما عدد المشاركين في الملتقيات من 04 إلى 08 ملتمقى فكانت بنسبة 32.2%، في حين أن المشاركين في أكثر من 8 ملتمقيات قدرت بنسبة 22.7%.

8- الاستفادة من المنح

من خلال تحليل إجابات الاستمارة استطعنا أن نتعرف على تكرارات الاستفادة من المنح لأفراد العينة، والشكل الموالي يوضح هذه النسب خلال خمس سنوات الأخيرة.

الشكل رقم (2-10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المنح المستفاد منها للفترة من 2015 إلى 2020



المصدر: من إعداد الطالبة بإستخدام Excell

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أفراد العينة المستجوبة حول الإستفادة من المنح خلال خمس سنوات الأخيرة كان بنسبة 14.2 ٪ لم يستفيدوا من المنحة، في حين وجدنا أن نسبة المستفيدين من المنح بين 01 إلى 02 منحة ب 59.2 ٪ ، أما عدد المستفيدين ما بين 03 و 04 منحة فكان بنسبة 22.7 ٪، في حين أن المستفيدين من أكثر من 4 منح فقدر بنسبة 3.9 ٪.

المطلب الثاني : عرض نتائج اختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغير المستقل والمتغير التابع

الفرع الأول: النتائج الإجمالية لإجابات عينة الدراسة على محور المتغير المستقل (المناخ التنظيمي)

يهدف هذا المحور إلى تقييم فعالية المناخ التنظيمي من خلال التطرق إلى نتائج الدراسة التي قمنا بها على أبعاده:

البعد 01: المشاركة في القرارات

الجدول رقم (2-13): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 01

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
1_ هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم	2.25	0.9040	03	متوسط
2_ أشرك في المبادرات والاقتراحات العلمية التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث	2.33	0.7830	01	عالي
3_ أشرك في دراسة القرارات التي تتخذها الإدارة المتعلقة بالبيداغوجية	2.31	0.8240	02	متوسط
البعد 01 : المشاركة في القرارات	2.2991	0.74314	--	متوسط

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد المشاركة في القرارات حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعد المشاركة في القرارات كان نحو الاتجاه " المتوسط " بمتوسط حسابي قدر ب (2.2991) وانحراف معياري (0.74314). كما نلاحظ العبارة (أشرك في المبادرات والاقتراحات العلمية التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.33) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.783)، أما العبارة (هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري قدره (0.904) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة.

البعد 02 : فرص التقدم والنمو

الجدول رقم (2-14): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 02

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية	2.89	0.3190	02	عالي
تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية	3.00	0.0000	01	عالي
لديا فرصة الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية خاصة بالبحث العلمي	3.00	0.0000	01	عالي
البعد 02 : فرص التقدم والنمو	2.9620	0.10617	--	عالي

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد فرص التقدم والنمو حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعد فرص التقدم والنمو كان نحو الاتجاه " عالي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.9620) وانحراف معياري (0.10617). كما نلاحظ العبارة (أشرك في متاح

لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية)، و العبارة (لديا فرصة الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية خاصة بالبحث العلمي) حصلت على أعلى متوسط حسابي على التوالي (3.00) وهو أعلى من المتوسط الكلي ، أما العبارة (تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري قدره (0.319) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية ، مما يؤشر على أن فرص التقدم والنمو لدى أساتذة جامعة ورقلة في ارتفاع.

البعد 03: سياسات الجامعة

الجدول رقم (2-15): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 03

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تتم الجامعة بالبحث العلمي	2.87	0.3320	01	عالي
تسعى الجامعة إلى ربط البحوث العلمية بمخطط التنمية في المجتمع	2.16	0.8970	04	متوسط
تسعى الجامعة إلى تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع والجامعة	2.42	0.4950	02	عالي
تسعى الجامعة لعقد شراكات مع القطاع الخاص والعام لدعم البحث العلمي	2.37	0.7290	03	عالي
البعد 03 : سياسات الجامعة	2.4553	0.43152	--	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد سياسات الجامعة حيث نسجل أن الإتجاه العام لبعد سياسات الجامعة كان نحو الإتجاه "عالي" بمتوسط حسابي قدر ب (2.4553) وانحراف معياري (0.43152). كما نلاحظ العبارة (تتم الجامعة بالبحث العلمي) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.87) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.332) ، أما العبارة (تسعى الجامعة إلى ربط البحوث العلمية بمخطط التنمية في المجتمع) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.16) وانحراف معياري قدره (0.897) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية ، مما يؤشر على وجود فهم جيد ومقبول لسياسات الجامعة لدى أساتذة جامعة ورقلة .

البعد 04 : الحوافز والمكافآت

الجدول رقم (2-16): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 04

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تدعم الجامعة الأستاذ فيما يتعلق بالبحث العلمي	2.37	0.7290	02	عالي
هناك تسهيلات مادية لنشاطات الأساتذة خاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي	1.45	0.5280	05	ضعيف
هناك دعم معنوي للأساتذة من أجل تفعيل البحث العلمي	1.99	0.0870	04	متوسط
تشجع الجامعة المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب والمطبوعات العلمية	2.14	0.3630	03	متوسط
الحوافز المادية التي أحصل عليها تشجعني على البحث العلمي	2.55	0.5280	01	عالي
البعد 04 : الحوافز والمكافآت	2.1551	0.14075	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد الحوافز والمكافآت حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعدها الحوافز والمكافآت كان نحو الاتجاه " المتوسط " بمتوسط حسابي قدر ب (2.1551) وانحراف معياري (0.14075). كما نلاحظ العبارة (الحوافز المادية التي أحصل عليها تشجعني على البحث العلمي) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.55) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.528)، أما العبارة (هناك تسهيلات مادية لنشاطات الأساتذة خاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.45) وانحراف معياري قدره (0.528).

البعد 05: الاتصالات

الجدول رقم (2-17): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 05

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تتميز الاتصالات المختلفة داخل الجامعة بالسهولة والمرونة	2.64	0.4810	02	عالي
نقل المعلومات في الجامعة يعتمد بدرجة كبيرة على وسائل حديثة	2.57	0.6660	03	عالي
تسعى إدارة الجامعة إلى تذليل الصعوبات التي تعيق عملية الإتصال	2.74	0.4800	01	عالي
تعقد الجامعة إجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود	2.21	0.4280	04	متوسط
البعد 05 : الاتصالات	2.3926	0.32634	--	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد الاتصالات حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعدها الاتصالات كان نحو الاتجاه " عالي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3926) وانحراف معياري (0.32634). كما نلاحظ العبارة (تسعى إدارة الجامعة إلى تذليل الصعوبات التي تعيق عملية الإتصال) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.74) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.480) ، أما العبارة (هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري قدره (0.428) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية مما يؤشر على أن نظام الإتصال في جامعة ورقلة فعال.

البعد 06: الحرية الأكاديمية

الجدول رقم (2-18): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 06

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تمنح الجامعة للأستاذ الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات	2.64	0.4810	02	عالي
يملك الأستاذ حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين	2.57	0.6660	03	عالي
لدى الأستاذ الحرية في اختيار طريقة تقويم الطلبة	2.74	0.4800	01	عالي
يملك الأستاذ حرية ممارسة العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي	2.21	0.4280	04	متوسط
البعد 06 : الحرية الأكاديمية	2.4743	0.43363	--	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد الحرية الأكاديمية حيث نسجل أن الإتجاه العام لبعده الحرية الأكاديمية كان نحو الإتجاه " عالي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.4743) وانحراف معياري (0.43363). كما نلاحظ العبارة (لدى الأستاذ الحرية في إختيار طريقة تقويم الطلبة) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.74) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.480)، أما العبارة (يمتلك الأستاذ حرية ممارسة العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.21) وانحراف معياري قدره (0.428) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية.

البعد 07: ضغوط العمل

الجدول رقم (2-19): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 07

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
ضعيف	03	.8310	1.56	الأعمال البيداغوجية التي أكلف بها تعيقني على البحث العلمي
متوسط	02	.9820	1.83	الأعمال الإدارية للأستاذ الجامعي تعيقه على البحث العلمي
متوسط	01	.6570	2.28	الوضع الإجتماعي والمالي للأستاذ يحول دون رغبته في البحث العلمي
متوسط	--	0.43885	2.2700	البعد 07 : ضغوط العمل

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد ضغوط العمل حيث نسجل أن الإتجاه العام لبعده ضغوط العمل كان نحو الإتجاه " المتوسط " بمتوسط حسابي قدر ب (2.2700) وانحراف معياري (0.43885). كما نلاحظ العبارة (الإجتماعي والمالي للأستاذ يحول دون رغبته في البحث العلمي) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.28) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.657)، أما العبارة (الأعمال البيداغوجية التي أكلف بها تعيقني على البحث العلمي) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.56) وانحراف معياري قدره (0.831) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة وضعيفة.

البعد 08: تقييم الأداء

الجدول رقم (2-20): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 08

الاتجاه	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
عالي	02	.5190	2.43	يتميز تقييم أداء الأستاذ بالجامعة بالموضوعية
عالي	01	.5150	2.53	إستفدت من مكافآت وعلاوات بناء على نتائج تقييمي
متوسط	04	0.8590	1.73	تساعد نتائج تقييم الأداء على إرشاد الأستاذ للنقاط القابلة للتحسين لتنمية أدائه
متوسط	03	0.7380	1.90	يتم إخباري بنواحي الضعف أو القصور في أدائي
متوسط	05	0.4670	1.68	استفدت من منح بناء على نتائج البحث العلمي
متوسط	--	0.34045	1.8639	البعد 08: تقييم الأداء

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد تقييم الأداء، حيث نسجل أن الإتجاه العام لبعدها التكنولوجية كان نحو الإتجاه " المتوسط " بمتوسط حسابي قدر ب (1.8639) وانحراف معياري (0.34045) كما نلاحظ العبارة (استفدت من مكافآت وعلاوات بناء على نتائج تقييمي) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري قدره (0.515)، أما العبارة (استفدت من منح بناء على نتائج البحث العلمي) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.68) وانحراف معياري قدره (0.467)، كما يظهر أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة.

البعد 09: التكنولوجيا

الجدول رقم (2-21): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 09

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات علمية	2.59	0.6410	01	عالي
تتوفر الجامعة على وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة	1.41	0.6590	05	ضعيف
تتوفر الجامعة على الوسائل التعليمية التكنولوجية الحديثة التي تعين على البحث العلمي	2.29	0.5940	03	متوسط
تتوفر المكتبة الجامعية على الكتب والدوريات العربية وكذا الأجنبية التي تساهم في البحث	2.18	0.4910	04	متوسط
تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات علمية	2.45	0.4980	02	عالي
البعد 09: التكنولوجيا	2.3080	0.45515	--	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد التكنولوجيا حيث نسجل أن الإتجاه العام لبعدها التكنولوجية كان نحو الإتجاه " المتوسط " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3080) وانحراف معياري (0.45515)، كما نلاحظ العبارة (تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات علمية) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.59) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.641)، أما العبارة (تتوفر الجامعة على وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.41) وانحراف معياري قدره (0.659) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة.

البعد 10: العلاقات الإنسانية

الجدول رقم (2-22): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 10

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
جو العمل بالجامعة تسوده الثقة والتفاهم والإنسجام	2.02	0.7590	03	متوسط
هناك تفاعل إيجابي بين الأساتذة فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم	2.81	0.5830	02	عالي
تلتزم الإدارة بالعدالة في التعامل مع الأساتذة	2.82	0.5550	01	عالي
تتمتع الجامعة بالأساتذة وباهتماماته وتساعدته في حل مشاكله	2.82	0.5550	01	عالي
تقدم الجامعة الخدمات الاجتماعية والطبية للأساتذة	2.81	0.5680	02	عالي
البعد 10: العلاقات الإنسانية	2.6555	0.52375	--	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد العلاقات الإنسانية حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعده العلاقات الإنسانية كان نحو الاتجاه "عالي" بمتوسط حسابي قدر ب (2.6555) وانحراف معياري (0.52375). كما نلاحظ العبارة (تلتزم الإدارة بالعدالة في التعامل مع الأساتذة) و(تتم الجامعة بالأستاذ وباهتماماته وتساعد في حل مشاكله) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.82) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.555)، أما العبارة (جو العمل بالجامعة تسوده الثقة والتفاهم والإنسجام) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.02) وانحراف معياري قدره (0.759) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية .

البعد 11 : إجراءات العمل

الجدول رقم (2-23): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 11

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
تتميز إجراءات العمل بالمرونة	2.25	0.4320	02	متوسط
تسعى الجامعة على تطبيق القوانين والأنظمة بصرامة	2.03	0.7480	03	متوسط
تحرس الإدارة على ضبط مواعيد تدريس الأساتذة	2.81	0.4480	01	عالي
البعد 11 : إجراءات العمل	2.3638	0.42194	--	عالي

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد إجراءات العمل حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعده إجراءات العمل كان نحو الاتجاه "عالي" بمتوسط حسابي قدر ب (2.3638) وانحراف معياري (0.42194). كما نلاحظ العبارة (تحرس الإدارة على ضبط مواعيد تدريس الأساتذة) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.81) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.448) ، أما العبارة (تسعى الجامعة على تطبيق القوانين والأنظمة بصرامة) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (2.03) وانحراف معياري قدره (0.448) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة وعالية.

البعد 12 : الهيكل التنظيمي

الجدول رقم (2-24): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 12

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
الهيكل التنظيمي للجامعة يتوافق مع أهدافها العامة	1.74	0.9130	04	متوسط
العلاقة القائمة بين الأساتذة والرؤساء واضحة ومضبوطة	2.25	0.5830	01	متوسط
تناسب طبيعة تخصصات الأساتذة مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم	1.96	0.8280	03	متوسط
توجد إزدواجية وتداخل في الأعمال والوظائف للأستاذ الجامعي	2.03	0.6440	02	متوسط
البعد 12 : الهيكل التنظيمي	1.9943	0.62849	--	متوسط

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد الهيكل التنظيمي حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعده الهيكل التنظيمي كان نحو الاتجاه "المتوسط" بمتوسط حسابي قدر ب (1.9943) وانحراف معياري (0.62849) . كما نلاحظ العبارة (العلاقة

القائمة بين الأساتذة والرؤساء واضحة ومضبوطة) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.25) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.583) ، أما العبارة (الهيكلة التنظيمي للجامعة يتوافق مع أهدافها العامة) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.74) وانحراف معياري قدره (0.913) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة.

الفرع الثاني: النتائج الإجمالية لإجابات عينة الدراسة على محور المتغير التابع (الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي)

يهدف هذا المحور إلى تقييم فعالية الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي لجامعة قاصدي مرباح ورقلة من خلال التطرق إلى نتائج الدراسة التي قمنا بها على الإنتاج العلمي :

البعد 01: البحث العلمي

الجدول رقم (2-25): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 01

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
أساهم في إجراء البحوث العلمية على نفقتي الشخصية	2.78	0.4150	02	عالي
أحرص أن تراعي البحوث الحدائة والتطور العلمي	3.00	0.0000	01	عالي
أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار	3.00	0.0000	01	عالي
ألتزم في أبحاثي بأصول البحث العلمي المنصوص عليه في إجراءات البحث العلمي	2.78	0.4150	02	عالي
أحرص على تقديم مطبوعات في كل مقياس أدرسه	1.89	0.6730	04	متوسط
أحرص على إعداد مقالات علمية حديثة	2.73	0.4430	03	عالي
أساهم في إعداد كتب لزيادة المعارف	2.78	0.4150	02	عالي
أوجه الطلبة الذين أشرف عليهم لإعداد مذكراتهم	3.00	0.0000	01	عالي
أتعاون مع زملائي لتقديم بحوث علمية	3.00	0.0000	01	عالي
أشارك في التظاهرات العلمية بصفة مستمرة	1.75	0.6340	05	متوسط
أساهم في إجراء البحوث العلمية على نفقتي الشخصية	2.78	0.4150	02	عالي
أحرص أن تراعي البحوث الحدائة والتطور العلمي	3.00	0.0000	01	عالي
البعد 01 البحث العلمي	2.6707	0.19186	--	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد البحث العلمي حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعد البحث العلمي كان نحو الاتجاه "عالي" بمتوسط حسابي قدر ب (2.6707) وانحراف معياري (0.19186) كما نلاحظ العبارة (أحرص أن تراعي البحوث الحدائة والتطور العلمي) و(أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار) و(أوجه الطلبة الذين أشرف عليهم لإعداد مذكراتهم) و(أتعاون مع زملائي لتقديم بحوث علمية) و(أحرص أن تراعي البحوث الحدائة والتطور العلمي) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.00)، أما العبارة (أشارك في التظاهرات العلمية بصفة مستمرة) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.75) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.634) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة عالية، وهو مؤشر على اهتمام الأستاذ الجامعي بالبحث العلمي وتطويره.

البعد 02 : معيقات الإنتاج العلمي

الجدول رقم (2-26): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 02

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
هناك نقص في فرص التفرغ العلمي للأساتذة	1.14	0.3730	07	ضعيف
امتهان البعض من الأساتذة للعمل خارج الجامعة من أجل تحسين مستواهم المعيشي	1.00	0.0000	09	ضعيف
البرنامج التدريسي يحد من إجراء البحوث	2.10	0.8650	03	متوسط
الحوافز المادية الممنوحة للأساتذة الباحثين غير كافية لتغطية نفقات البحث	1.11	0.3190	08	ضعيف
لا يوجد دعم كافي لتشجيع الحضور للمؤتمرات الوطنية والدولية	1.22	0.4150	05	ضعيف
الأجر الذي يتلقاه الأستاذ لا يمكنه من القيام بالبحوث العلمية	2.25	0.6360	01	متوسط
الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشاركة في المؤتمرات والندوات معقدة	1.22	0.4150	05	ضعيف
صعوبة نشر الإنتاج العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل	1.00	0.0000	09	ضعيف
قصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج العلمي	1.00	0.0000	09	ضعيف
لا يوجد تطبيق للنتائج المتوصل عليها من خلال البحث العلمي	1.24	0.6100	02	ضعيف
كثرة الالتزامات الأسرية والاجتماعية للأستاذ الجامعي	2.04	0.5040	04	متوسط
البعد 02 : معيقات الإنتاج العلمي	1.3941	0.15263	--	ضعيف

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد معيقات الإنتاج العلمي حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعدها محفزات الإنتاج العلمي كان نحو الاتجاه " ضعيف " بمتوسط حسابي قدر ب (1.3941) وانحراف معياري (0.15263). كما نلاحظ العبارة (الأجر الذي يتلقاه الأستاذ لا يمكنه من القيام بالبحوث العلمية) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.25) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.636) ، أما العبارة (امتهان البعض من الأساتذة للعمل خارج الجامعة من أجل تحسين مستواهم المعيشي) و(صعوبة نشر الإنتاج العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل) و (قصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج العلمي) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.00) ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة وضعيفة ، وهو مؤشر لكثرة العراقيل التي تعيق الإنتاج العلمي .

البعد 03: خدمة المجتمع

الجدول رقم (2-27): يوضح نتائج إجابات المستجوبين الخاصة بالبعد رقم 03

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه
أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع	2.67	0.4730	04	عالي
أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار	2.28	0.5830	03	متوسط
أسعى إلى تقديم الخدمات لشرائح المجتمع من خلال برامج التعليم المستمر	3.00	0.0000	01	عالي
أساهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع	1.53	0.6810	05	ضعيف
أقدم توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات خدمة المجتمع	2.95	0.2090	02	عالي
أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع	3.00	0.0000	01	عالي
البعد 03 : خدمة المجتمع	2.4859	0.265710	--	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه اتجاهات أفراد العينة فيما يخص بعد خدمة المجتمع حيث نسجل أن الاتجاه العام لبعد خدمة المجتمع كان نحو الاتجاه "عالي" بمتوسط حسابي قدر ب (2.4859) وانحراف معياري (0.26571). كما نلاحظ العبارة (أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع) و (أسعى إلى تقديم الخدمات لشرائح المجتمع من خلال برامج التعليم المستمر) حصلت على أعلى متوسط حسابي (3.00) وهو أعلى من المتوسط الكلي ، أما العبارة (أساهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع) حصلت على أدنى تأييد بمتوسط حسابي (1.53) وهو أعلى من المتوسط الكلي وانحراف معياري قدره (0.681) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة متوسطة وعالية.

المطلب الثالث: عرض نتائج إجابات عينة الدراسة حول أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

سوف نحاول من خلال هذا المطلب دراسة علاقة الارتباط الموجودة بين المتغير التابع (الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي) والمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) وقد تم الإعتماد على 15 بعد.

الفرع الأول: العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-28): يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

		المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
المشاركة في القرارات	Corrélacion de Pearson	-.232**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
فرص التقدم والنمو	Corrélacion de Pearson	.326**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
سياسات الجامعة	Corrélacion de Pearson	.654**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
الحوافز والمكافآت	Corrélacion de Pearson	.507**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
لائصالات	Corrélacion de Pearson	-.768**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
الحرية الأكاديمية	Corrélacion de Pearson	-.579**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
ضغوط العمل	Corrélacion de Pearson	.022
	Sig. (bilatérale)	.724
	N	263
تقييم الأداء	Corrélacion de Pearson	-.143*
	Sig. (bilatérale)	.020
	N	263
التكنولوجيا	Corrélacion de Pearson	-.453**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
العلاقات الإنسانية	Corrélacion de Pearson	-.659**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
إجراءات العمل	Corrélacion de Pearson	-.562**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
الهيكل التنظيمي	Corrélacion de Pearson	-.398**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
المتغير المستقل المناخ التنظيمي	Corrélacion de Pearson	-.567**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

يتضح من جدول الارتباطات السابق بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي (56.7%) وهي قيمة إيجابية

ومتوسطة تؤكد الدور الفاعل للمناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي ، حيث كانت أقوى العلاقات مع البعد التابع (الإنتاج العلمي) بنسبة (76,8%) بعد الاتصالات، يليها بعد العلاقات الإنسانية بنسبة (65,9%)، ثم بعد سياسات الجامعة بنسبة (65,4%)، ثم بعد الحرية الأكاديمية بنسبة (57,9%)، يليها بعد إجراءات العمل بنسبة (56,2%)، كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير المستقل ضغوط العمل بنسبة (02,2%).

الفرع الثاني : تحليل تباين الانحدار

جدول رقم (2-29): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.725	1	.725	123.580	.000 ^a
Résidu	1.532	261	.006		
Total	2.258	262			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير التنظيمي المناخ

b. Variable dépendante المتغير الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.725 ومجموع مربعات البواقي هو 1.532 ومجموع المربعات الكلي يساوي 2.258؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 261؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0.725 ومعدل مربعات البواقي 0.006؛
- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 123.580؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغير المستقل (المناخ التنظيمي) والمتغير التابع هو (الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع؛

جدول رقم (2-30): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.567 ^a	.321	.319	.07662

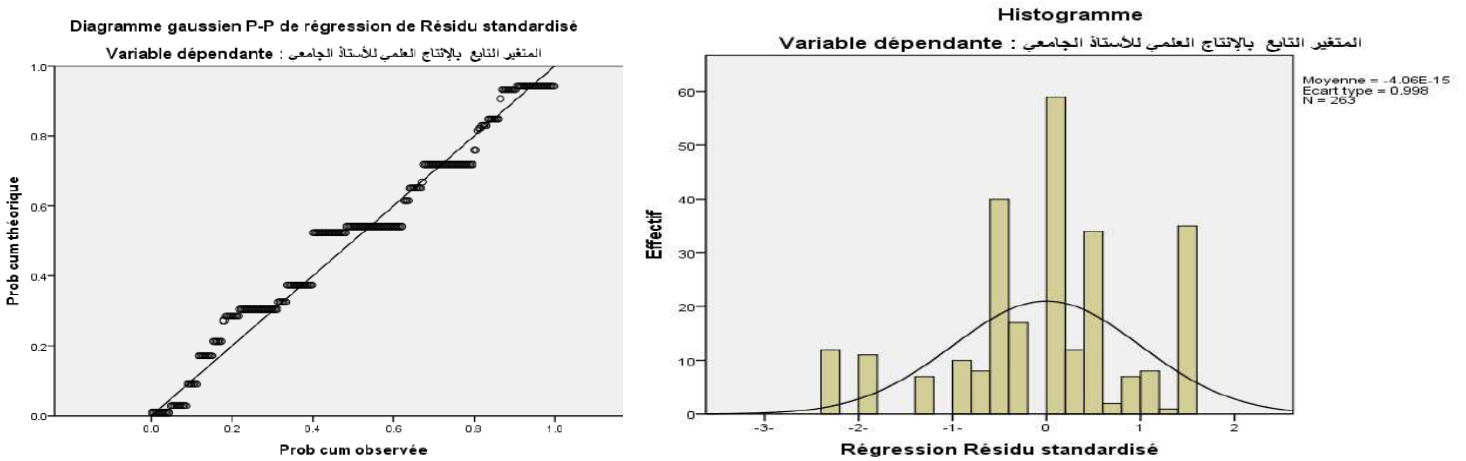
a. Valeurs prédites : (constantes), المستقل المتغير التنظيمي المناخ

b. Variable dépendante التابع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي المتغير

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول رقم (2-30) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد المناخ التنظيمي كمتغيرات مستقلة و الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كمتغير تابع هو (56,7%) أي أن هناك ارتباط فوق المتوسط , وبلغت نسبة اختبار R-deux (32.1%) والتي تبين مدى دقة أبعاد المناخ التنظيمي في رفع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ، أي أن (32.1%) يعود لأبعاد المناخ التنظيمي، والنسبة المتبقية (67.9%) ترجع لعوامل أخرى أو الخطأ العشوائي.

الشكل رقم (2-11): يوضح مدى ملائمة خط الانحدار



المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

الفرع الثالث: دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للإنتاج العلمي.

جدول رقم (2-31): يوضح قيم معاملات خط الانحدار للإنتاج العلمي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.800	.056		50.296	.000
المتغير المستقل المناخ التنظيمي	.262	.024	.567	11.117	.000

Variable dépendante : a. المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 2.800 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $Bêta$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة للمناخ التنظيمي وتحسنت كلما زاد الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

معادلة خط الانحدار هي : $Y=2.800 + 0.262 x$

الفرع الرابع: اختبار T وتحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

1- متغير الجنس

جدول رقم (2-32): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

Statistiques de groupe

جنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
ذكر	173	2.1844	.08669	.00659
انثى	90	2.1821	.10410	.01097

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي	Hypothèse de variances égales	5.454	.020	.191	261	.849	.00230	.01209	-.02150-	.02610
	Hypothèse de variances inégales			.180	154.405	.857	.00230	.01280	-.02298-	.02759

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه **T** أن **F** المحسوبة تساوي 5.454 ، أما مستوى المعنوية لاختبار **T** بلغ 0.020 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في الإنتاج العلمي للأساتذة الجامعيين.

2- متغير العمر

جدول رقم (2-33): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

Comparaisons multiples

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
LSD

العمر(I)	العمر(J)	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	ن 30 . 40 سنة	.09529*	.02723	.001	.0417	.1489
	من 40 . 50	.11597*	.02798	.000	.0609	.1711
	أكثر من 50 سنة	.09892*	.03002	.001	.0398	.1580
ن 40 . 30 سنة	أقل من 30 سنة	-.09529*	.02723	.001	-.1489-	-.0417-
	من 40 . 50	.02068	.01277	.106	-.0045-	.0458
	أكثر من 50 سنة	.00363	.01678	.829	-.0294-	.0367
من 40 . 50	أقل من 30 سنة	-.11597*	.02798	.000	-.1711-	-.0609-
	ن 40 . 30 سنة	-.02068-	.01277	.106	-.0458-	.0045
	أكثر من 50 سنة	-.01705-	.01797	.344	-.0524-	.0183
أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة	-.09892*	.03002	.001	-.1580-	-.0398-
	ن 40 . 30 سنة	-.00363-	.01678	.829	-.0367-	.0294
	من 40 . 50	.01705	.01797	.344	-.0183-	.0524

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر للأساتذة كانت قيمة $Sig=0.001$ وهي أقل من 0.05 وبالتالي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستجوبين تبعاً لمتغير العمر بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأساتذة الجامعيين.
3-متغير الخبرة:

جدول رقم (2-34): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

ANOVA

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.041	3	.014	1.598	.190
Intra-groupes	2.217	259	.009		
Total	2.258	262			

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة للأساتذة الجامعيين كانت قيمة $Sig=0.190$ وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الخبرة بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأساتذة الجامعيين.

4-الرتبة العلمية:

جدول رقم (2-35): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

ANOVA

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.029	2	.014	1.671	.190
Intra-groupes	2.229	260	.009		
Total	2.258	262			

نتيجة تحليل التباين لمتغير الرتبة العلمية للأساتذة الجامعيين كانت قيمة $Sig=0.190$ وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الرتبة العلمية بخصوص مساهمة أبعاد المناخ التنظيمي في تحسين الإنتاج العلمي للأساتذة الجامعيين.

الفرع الخامس: التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدرجي:

لتوضيح أثر وأهمية كل متغير من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع على تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (step wise)

جدول رقم (2-36): يوضح تحليل الانحدار المتعدد المنتدرج (step wise)

		Coefficients ^a				
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
10	(Constante)	1.800	.039		45.996	.000
	لاتصالات	-.349-	.019	-1.227-	-18.613-	.000
	سياسات الجامعة	.098	.006	.456	15.939	.000
	الحوافز والمكافآت	.537	.026	.814	20.833	.000
	الهيكل التنظيمي	.068	.006	.460	11.241	.000
	فرص التقدم والنمو	-.125-	.022	-.142-	-5.619-	.000
	الحرية الأكاديمية	.207	.025	.969	8.421	.000
	تقييم الأداء	-.030-	.007	-.112-	-4.241-	.000
	ضغوط العمل	-.158-	.023	-.747-	-6.963-	.000
	العلاقات الإنسانية	-.097-	.015	-.550-	-6.423-	.000
	إجراءات العمل	.091	.014	.414	6.305	.000

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة لمتغيرات المناخ التنظيمي وفق المعادلة التالية:

$$Y=a+Cx1+bx2$$

ومنه معادلة خط الانحدار

$$y=1.800+0.098X3+0.0537X4+0.068X5+0.207X6+0.091X7$$

هي:

وعند دراسة قسم Sig نجد أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05 وتحقق الفرضية البديلة H1 ونستنتج أن أهم العوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي هي الاتصالات، سياسات الجامعة، الحوافز والمكافآت، الهيكل التنظيمي، فرص التقدم والنمو، الحرية الأكاديمية، تقييم الأداء، ضغوط العمل، العلاقات الإنسانية، إجراءات العمل.

الفرع السادس: مناقشة نتائج اختبار الفرضيات:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية: فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي عوامل المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كمتغير تابع.

1- بالنسبة للخصائص الديموغرافية:

- أغلب المستجوبين كان ذكور مما يدل على أن عدد الذكور من الأساتذة بجامعة ورقلة أكبر من الإناث حيث بلغت النسبة المستجوبة من الذكور 65.8% أما الإناث 34.2%
- أغلب المستجوبين كان من الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة تليها الفئة العمرية البالغة أعمارهم من 40 إلى 50 سنة وبالرجوع إلى هؤلاء المستفيدين فإن هاتين الفئتين هما الأكثر سعياً للإنتاج العلمي لتمييزها بالنشاط وسعيها إما إلى البحث للترقية في الرتبة أو لإرساء البحث العلمي والبحث عن تطوير كفاءاتهم وقدراتهم البحثية. ضف إلى ذلك فإن هاتين الفئتين أغلبهم جاء القانون لصالحهم لانتمائهم إلى فئة المسجلين في الدكتوراه والساعين إلى مناقشة أطروحاتهم أو الساعين إلى التأهيل الجامعي.

• الفئة الغالبة في الدراسة هي فئة أستاذ محاضر بنسبة 43.3% تليها فئة أستاذ مساعد بنسبة 38.4% ثم الفئة الأقل كانت فئة أستاذ تعليم عالي بنسبة 18.3%.

2- أكبر نسبة مستجوبة كانت للفئة العمرية من 10 إلى 15 سنة أي بنسبة 36.1% وهي الفئة الغالبة المستجوبة والتي تخص فئة الأساتذة المحاضرين الذين ناقشوا رسالة الدكتوراه أم المحاضرين الذين حصلوا على التأهيل ، تليها الفئة من 05 إلى 10 سنوات بنسبة 28.6% ثم الفئة الأكثر من 15 سنة بنسبة 24.3% وتعتبر هذه الفئات الثلاث الأكثر استجوابا لنا في هذه الدراسة

3- بالنسبة لحجم الإنتاج العلمي :

للتعرف على واقع الإنتاج العلمي في جامعة ورقلة تم تحليل كميته من خلال مؤشرات الأربعة المعتمدة في الدراسة ، وإعتمدنا في ذلك على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بدلالة سنوات العمل وكذا التكرارات والنسب المئوية.

- أغلب أفراد العينة المستجوبة لم تقم بنشر أي كتاب خلال خمس سنوات الأخيرة بنسبة بلغت 54.9% ، في حين وجدنا أن أعلى نسبة من إنتاجية الكتب المنشورة قد بلغ عددها من 01 إلى 3 كتب بنسبة قدرها 35.2% ، أما عدد الكتب المنشورة من 04 كتب إلى 06 كتب فلقد بلغت 9% ، في حين أن عدد الكتب المنشورة الأكثر من 06 كتب فقد كانت 0.9% وهي نسبة ضعيفة وهذا راجع إلى عنصرين مهمين ولهما تأثير مباشر أن أغلب الأساتذة بجامعة ورقلة في التخصصات العلمية لا يميلون إلى نشر الكتب والتأليف ، ضف إلى ذلك عدم تشجيع الجامعة لأساتذتها للتأليف من خلال المساهمة في التأليف وتبني الفكرة وعدم وجود تحفيز سواء مادية أو معنوية للأستاذ ، ما يجعل هذا الأخير يتجاهل الفكرة عكس ذلك من جانب آخر يميل أساتذة جامعة ورقلة لنشر المقالات في المجلات الوطنية والدولية المعترف بها والمشاركة في الملتقيات ذات المستوى العالي سعيا لمناقشة الأطروحات أو التأهيل أو الترقية إلى مصف الأستاذية.

- أغلب أفراد العينة المستجوبة لديها إنتاج معتبر من إعداد المقالات خلال خمس سنوات الأخيرة ، وربما قد يعود السبب في إعداد المقالات كون هذه الأخيرة مرتبطة ارتباط وثيقا بالمسار المهني للأستاذ كون أن أي أستاذ يبحث عن الترفي في السلم الإداري فهو مطالب بإعداد عدد معين من المقالات وهذا ما تفرضه المراسيم وقوانين الوظيفة العمومية وهذا ما تبرره النسبة الأكبر التي قامت بإعداد من 04 إلى 08 مقالات حيث بلغت 38.6% ، ثم بعد ذلك الفئة الثانية التي قامت بإعداد من 01 إلى 03 مقالات بنسبة قدرها 36.5% ، في حين وجدنا أن الفئة التي أنتجت أكثر من 08 مقالات قد بلغت نسبة 18.9% ، على عكس الفئة التي لم تقم بإعداد أي مقال وهي ربما تكون في رتبة أستاذ مساعد كون هذه الرتبة تكون حديثة التوظيف ولم تبحث بعد عن نشر المقالات في الوقت الحالي والتي بلغت نسبة 6%.

- أفراد العينة المستجوبة قد شاركت في العديد من الملتقيات خلال خمس سنوات الأخيرة ، وهذا راجع لطبيعة عمل الأستاذ بحيث نجده دائما يبحث عن الجديد من أجل تحيين معلوماته وهذا ما يتسنى له من خلال المشاركة في العديد من الملتقيات التي تسمح له بالاحتكاك بعدد معتبر من الأساتذة وتقديم كل ما هو جديد في مجال البحث العلمي ولأن أغلب الملتقيات تتناول كل ما هو جديد في الساحتين الوطنية والدولية إضافة إلى حصول الأساتذة على شهادات المشاركة في الملتقيات التي تسمح لهم كذلك في الترفي خلال المسار المهني لهم ، كما يتم اعتماد عدد المشاركات في الملتقيات فيما يخص ملف الاستفادة من منحة التبرص قصير

المدى ، وقد وجدنا أن النسبة الأعلى قد شاركت من ملتمقى إلى ثلاث ملتقيات بنسبة 37.3 %، في حين أن الذين شاركوا في أربع ملتقيات إلى ثمان ملتقيات قد بلغت نسبتهم 32.2 % ، كما نجد كذلك أن الذين شاركوا في أكثر من ثمان ملتقيات نسبتهم مرتفعة بحيث بلغت 22.7 % وهي تعود لنفس المبررات السابقة الذكر ، على عكس الذين لم يشاركوا في أي ملتقى بحيث قدرت النسبة بـ 7.7 % وقد يعود السبب لكون هذه النسبة قد تخص الأساتذة حديثي التوظيف في الجامعة.

- أفراد العينة المستجوبة كانت نسبة استفادتهم من منحة التبرص قصيرة المدى منخفضة جدا بحيث أن 14.2% لم تستفد إطلاقا من هذه المنحة التي تدخل ضمن تكوين رصيد الأستاذ الجامعي، في حين أن النسبة الغالبة والتي بلغت 59.5% استفادت فقط من منحة إلى منحتين فقط ، بحيث أن هذه المنح كانت من باب أولى تكون حافز للأساتذة من أجل بذل جهد إضافي من أجل الإنتاجية والتفرغ ولو قليلا من أجل البحث العلمي ووضع الأستاذ في جو يمكنه من العمل بأريحية لو استفاد من عدد معتبر من هذه المنح، كما نجد أن نسبة 22.7 % استفادت كذلك من ثلاث إلى أربع منحة وهي كذلك نسبة منخفضة ولا تشجع على بذل المزيد من الجهد من أجل الإنتاجية العلمية، في حين كذلك أن نسبة 3.9 % استفادت أكثر من أربع منح فقط وهي كذلك نسبة منخفضة، وهذا في الواقع غير كافي أو راجع إلى عدم كفاية الغلاف المالي في ظل السياسة التي تنتهجها الدولة (سياسة التقشف) وهنا قد نقع في تناقض فكيف نحسن من أداء الأستاذ الجامعي وتطور من قدراته ولا توفر مستلزماته، لذلك فالأولى بالجامعة وفي ظل العدد الكبير من الأساتذة إعادة دراسة نقطة تخصيص الأرصدة المالية للباب المخصص للمنح ورسم سياسة طويلة الأمد وبإشراك كل الفاعلين وطرحها على الوزارة الوصية.

1- بالنسبة لتقديرات الأساتذة لخصائص المناخ التنظيمي:

الجدول رقم (2-37): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبنود محور خصائص المناخ التنظيمي .

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	خصائص المناخ التنظيمي
07	0.74314	2.2991	المشاركة في القرارات
01	0.10617	2.9620	فرص التقدم والنمو
04	0.43152	2.4553	سياسات الجامعة
09	0.14075	2.1551	الحوافز والمكافآت
05	0.32634	2.3926	لاتصالات
03	0.43363	2.4743	الحرية الأكاديمية
08	0.43885	2.2700	ضغوط العمل
10	0.34045	1.8639	تقييم الأداء
06	0.45515	2.3080	التكنولوجيا
02	0.52375	2.6555	العلاقات الإنسانية
--	0.20047	2.3495	المتغير المستقل المناخ التنظيمي

- نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه ، أن متوسط إستجابات أفراد عينة الدراسة على محور خصائص المناخ التنظيمي جاءت بدرجة عالية ، بمتوسط حسابي قدره (2.34) وانحراف معياري قدره (0.20) مما يدل على قوة خصائص المناخ التنظيمي بالنسبة لمعظم الأبعاد المتعلقة به، وكانت النتائج كالتالي :
- نجد بعد فرص التقدم والنمو احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (0.10) مما يدل أن فرص التقدم والنمو في جامعة ورقلة ممكنة وكبيرة ، وهذا حسب ما جاء في إستجابات الأساتذة وكذا في الإحصائيات الدولية والوطنية تقدم جامعة ورقلة الترتيب نظرا لتقدم العلمي الذي تحرزه يوما بعد يوم .
 - ثاني بعد بالنسبة لمحور المناخ التنظيمي حسب أساتذة جامعة ورقلة كان بعد العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (2.65) وانحراف معياري قدره (0.52) مما يدل على أن للعلاقات الإنسانية بين الأساتذة داخل الحرم الجامعي يسودها الإحترام والتقدير المتبادل.
 - يأتي في المرتبة الثالثة بعد الحرية الأكاديمية بمتوسط حسابي (2.47) وانحراف معياري قدره (0.43) مما يدل أنه فيه نوعا من الحرية الأكاديمية لدى الأستاذ الجامعي .
 - وأضعف بعد بالنسبة لأبعاد المناخ التنظيمي حسب استجابات جامعة ورقلة كان بعد تقييم الأداء بمتوسط حسابي قدره (1.86) وانحراف معياري قدره (0.34) مما يدل حسب إستجابات الأساتذة أنه فيه إجحاف في تقييم الأستاذ الجامعي إن نتائج تقدير الأساتذة للمحور الخاص بخصائص المناخ التنظيمي كانت في المستوى العالي مما يدل على وجود مناخ تنظيمي ملائم يؤثر بالإيجاب على أداء الأستاذ الجامعي ، لكن رغم ذلك بينت الدراسة إيجابيات في هذا المناخ إلا أنه هناك سلبيات تؤثر عليه كالضغوط المهنية الكبيرة والتي تتمثل في حجم الأعمال البيداغوجية التي يكلف بها والتي تعيقه عن البحث العلمي إضافة إلى كثافة عدد الطلبة في كل فوج، كلها عوامل سلبية تجعل من بيئة أو مناخ العمل مناخا سلبيا مليئا بالضغوط.

4- بالنسبة لمناقشة النتائج الإحصائية

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج، نجد أن جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة للمناخ التنظيمي، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي ككل 56.7% وهي قيمة إيجابية ومتوسطة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع .

2 _ دراسة معاملات خط الانحدار

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.725 ومجموع مربعات البواقي هو 1.532 ومجموع المربعات الكلي يساوي 2.258؛
- درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي 261؛
- معدل مربعات الانحدار هو 0.725 ومعدل مربعات البواقي 0.006؛

- قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 123.580؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.
- من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد المتغير المستقل المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي 2.800 الذي يمثل a من معادلة المستقيم $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل $B\hat{e}t\alpha$ هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، وهي تعني انه كلما زادت الإجراءات المحققة للمناخ التنظيمي كلما زاد والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي .
- معادلة خط الانحدار هي: $Y=2.800 +0.262 x$
- إن نتيجة الارتباط الطردية بين خصائص المناخ التنظيمي وحجم الإنتاج العلمي هي نتيجة منطقية تتناسب مع ما تمت الإشارة إليه في الجانب النظري، فكلما تميز المناخ التنظيمي بالإيجابية كلما زاد حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

خلاصة الفصل

حاولنا في هذا الفصل من الدراسة الميدانية للمناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، حيث خصصنا المبحث الأول منه للطريقة والأدوات المستخدمة في هاته الدراسة أما في المبحث الثاني من هذا الفصل فقد تم تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها؛ كما حاولنا في هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة والمتمثلة في مدى تأثير المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، ومن خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى:

- انه يوجد مستوى مرتفع للإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي لأساتذة جامعة ورقلة؛
- أن هناك علاقة طردية قوية بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، عدد الكتب المنشورة خلال الخمس سنوات، عدد المقالات المنشورة خلال الخمس سنوات، عدد الملتقيات المشارك فيها خلال الخمس سنوات، عدد المنح المستفاد منها خلال الخمس سنوات)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر).



الخاتمة



خاتمة

إن تحسين مخرجات الأداء العلمي للأستاذ الجامعي، يتطلب تضافر جهود القائمين على قطاع التعليم العالي من أجل توفير أحسن الظروف لقيامه بمختلف مهامه، وخاصة فيما يتعلق بمهمة الإنتاج العلمي التي أضحت تمثل أهم نشاط ينبغي الاهتمام به وإعطاء قدره من الرعاية، لتحقيق الرقي والتطور لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في بلادنا، حيث أن نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بمؤشراته المختلفة محل الدراسة، والتي تعد من أهم المعايير العالمية المستخدمة في تصنيف الجامعات في مختلف دول العالم اليوم، لذلك فقد كان هدفنا من إجراء مثل هذه الدراسة، هو تشخيص واقع أحد مؤشرات البحث العلمي المتمثل في نشاط الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة ورقلة، واختيار علاقته بمختلف ظروف بيئة العمل الداخلية للجامعة أو ما يعرف بالمناخ التنظيمي، حيث تم تقييم هذا الواقع من خلال محاولة معرفة حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي من جهة ممثلاً في مؤشراته الأربعة محل الدراسة، وتحديد أهم العوامل التنظيمية ذات العلاقة بارتفاع حجمه أو انخفاضه من جهة أخرى، والتعرف على درجة الصعوبات التي تعيق عملية الإنتاج العلمي من جهة أخرى. أما بالنسبة لواقع المناخ التنظيمي فقد تم تشخيصه من خلال مجموعة من المحددات التي تبين من خلال دراستنا وعلاقتها بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.

وإنطلاقاً من الفرضيات التي تأسست عليها الدراسة وعلى ضوء ما توصلنا إليه من نتائج فإنه تحدد ما يلي:

1. نتائج الدراسة:

- من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي يمكننا عرض ما يلي:
- نصت الفرضية الأولى على: " يوجد مستوى مرتفع للإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة"، كشفت نتائج الدراسة أن أساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة لديهم العديد من الكتب والمقالات التي قاموا بنشرها، كما قاموا بالمشاركة في عديد الملتقيات سواء الوطنية أو الدولية منها، وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الأولى.
 - نصت الفرضية الثانية على: "يوجد مستوى مرتفع لملائمة المناخ التنظيمي السائد لأساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة". من خلال الدراسة الميدانية (إجابات عينة الدراسة بالإضافة إلى المقابلة مع بعض الأساتذة) تبين أن لدى العينة مستوى مرتفع من المناخ التنظيمي نابع من رضاهم على ظروف العمل وكذا رضاهم على العلاقة مع الزملاء والتي يسودها الاحترام المتبادل فيما بينهم والعمل ضمن فريق جماعي وكذا العلاقة مع الرؤساء التي يطغى عليها جانب الثقة والاحترام بين الرئيس والمرؤوسين مع وجود بعض العراقيل التي لا يمكن تجاهلها، وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الثانية.
 - نصت الفرضية الثالثة على: "توجد علاقة طردية فوق المتوسطة بين المناخ التنظيمي والإنتاج العلمي لأساتذة جامعة قاصدي مرياح ورقلة". تبين لنا من خلال هذه الدراسة أنه كلما تميز المناخ التنظيمي بالإيجابية كلما زاد حجم الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي، وعليه يمكن تأكيد صحة الفرضية الثالثة.

- نصت الفرضية الرابعة على: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الكلية، الرتبة، سنوات الخبرة، عدد الكتب، عدد المقالات، المنتقيات المشارك فيها، عدد المنح المستفاد منها)

هذه الفرضية لم تتحقق لأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المناخ التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس والعمر فقط.

مما سبق يمكن تلخيص النتائج التطبيقية كما يلي:

- اتضح أن هناك مستوى عال لاهتمام الأساتذة الجامعيين بتحسين أداؤهم وأداء الجامعة بصفة عامة وهو ما يفسر حصول جامعة ورقلة على مراتب متقدمة وطنية ودولية؛
- حرص الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح على حداثة البحوث العلمية؛
- تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية فوق المتوسطة بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كمتغير تابع؛
- حرص الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح على أن تراعي بحوثهم الأصالة؛
- الأجر الممنوح لا يغطي جميع متطلبات الأستاذ الباحث خاصة إذا ما أراد القيام بنشر أبحاثه العلمية؛
- نظام الحوافز المطبق في الجامعة غير متنوع ولا يساهم في التحفيز من أجل الإنتاج العلمي؛
- يسود الأساتذة بجامعة قاصدي مرباح رضا عن بيئة العمل التنظيمية بحيث تسودها الطيبة والود والاحترام في علاقة الأساتذة فيما بينهم وبين الأساتذة والإدارة؛

التوصيات:

من خلال النتائج وقصد الرفع أكثر من مستوى الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة قاصدي مرباح يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- فصل العمل الإداري على الأستاذ قصد التفرغ للتدريس والبحث العلمي؛
- تفعيل دور المخابر العلمية بالجامعة؛
- تحديد آليات لتفعيل العمل الجماعي داخل الجامعة؛
- وضع معايير عادلة لتقييم أداء الأستاذ الجامعي الباحث؛
- إعادة تهيئة بيئة العمل بالنسبة للأستاذ الباحث، بخصوص المكاتب من إعطاء استقلالية وحرية تمكن الأستاذ الباحث التركيز على البحث والإنتاج العلمي؛
- وضع معايير جديدة بخصوص الاستفادة من المنح وذلك بمراعاة التخصص؛
- توفير متطلبات الحياة الاجتماعية للأستاذ الباحث؛
- استخدام الأساليب والوسائل التكنولوجية وتحسين مستواه خاصة الموقع الإلكتروني للجامعة؛

- تفعيل آليات التواصل بين الإدارة والأستاذ والطالب؛

- إعادة ضبط شروط ومعايير نشر المقالات خاصة الجماعية منها.

آفاق الدراسة:

تبين لنا من خلال قيامنا بهذه الدراسة عدة نقاط يجب الوقوف عليها من أجل الرفع من الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وجديرة بالطرح لمواصلة درب البحث والإنتاج العلمي سيما أن هذه البحوث نظراً لتعلقها بالموارد البشري فإن طبيعته شديدة المرونة وسريعة التغير مما يدفعنا إلى ذكرها وتركها آفاقاً لهذا البحث منها:

- أثر الأساليب والوسائل التكنولوجية والاتصال في زيادة الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي؛

- دور عدالة معايير الانتقاء للاستفادة من المنح في تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي مما يؤثر إيجاباً على إنتاجه العلمي.



قائمة المصادر

والمراجع



المصادر والمراجع باللغة العربية :

أولاً: الكتب

- 1- النشار ، محمد حمدي، الإدارة الجامعية ، التطوير والتوقعات ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1396 هـ ،
- 2- العجمي محمد حسنين، التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية ن تحديات العولمة ومتطلبات التدويل ، المكتبة العصرية ، مصر
- 3- صالح عبد العزيز، التربية وطرق التدريس، دار المعارض، الجزء 3 مصر
- 4- فرج عبد القادر طه ،علم النفس وقضايا العصر ، الطبعة 6 ، 1993 دار المعارف ، القاهرة
- 5- الأسد ناصر الدين، تصورات إسلامية في التعليم الجامعي والبحث العلمي، مكتبة روائع مجدلاوي، 1997
- 6- يعقوب نشوان ، الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق ، الطبعة 3 ، دار الفرقان ، عمان 1992
- 7- حمدات محمد حسن ، المناخ التنظيمي ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر 2008
- 8- أحمد ماهر، تصميم المنظمات، مدخل في التحليل التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر
- 9- حمود خضير كاظم ، السلوك التنظيمي ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن 2002
- 10- محمد قاسم القريوتي ، السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات الإدارية ، ط2، مطبعة الشرق ، عمان 1993
- 11- علي سلمى ، إدارة الإنتاجية ، مكتبة غريب ، مصر 1991
- 12- محمد توفيق ماضي ، إدارة الإنتاج والعمليات ، مدخل إتخاذ القرارات ، الدار الجامعية ، مصر 1999
- 13- عبد الله بن عبد الغنى الطجم وطلق بن عوض الله السواط، السلوك التنظيمي . المفاهيم . النظريات. التطبيقات، الطبعة 4، 2003
- 14- محمد على شهيب ،السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر العربي 1990
- 15- علي السلمى ،إدارة السلوك التنظيمي ، دار غريب ، القاهرة 1990 .
- 16- كامل محمد المغربي ،السلوك التنظيمي ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في المنظمة ، ط 2 دار الفكر ، عمان ، الأردن 1995
- 17- محمد القريوتي ،السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني في المنظمات الإدارية ، ط2 مكتبة الشرق ، عمان 1994
- 18- حمادات محمد حسن محمد ،السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسة التربوية ، ط1 ، دار حامد ، الأردن 2008
- 19- جوهر حامد علي الدسوقي ،النظرية والتطبيق في الإدارة التعليمية ، دار المهندس للطباعة ، دمياط 2004
- 20- فلية فاروق عبده، السيد محمد عبد المجيد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، عمان ، دار المسيرة للنشر 2005
- 21- عامر الكبيسي ،السلوك التنظيمي ، التنظيم الحكومي والإداري بين التقليد والمعاصرة ، ج2 ، دار الشرق 1998 الدوحة

- 22- المغربي عبد الفتاح عبد الحميد، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، ط1 م ع للنشر والتوزيع مصر 2007
- 23- الصيرفي محمد، الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي، التحليل على مستوى المنظمات ج4 المكتب الجامعي الحديث 2009
- 24- الصيرفي محمد، السلوك التنظيمي، دورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر 2005
- 25- جاد الرب، سيد محمد، السلوك التنظيمي، موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة، مطبعة العشري، القاهرة، مصر 2005
- 26- ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك التنظيمي، ط1 معهد الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية، الرياض 1995
- 27- فرج عبد القادر طه، علم النفس وقضايا العصر، الطبعة 6، 1993 دار المعارف، القاهرة

ثانياً: الرسائل الجامعية

أ- أطروحة الدكتوراه

- 1- مزياني الوناس، علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي وإستراتيجيات تفعيلهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2010.
- 2- يسمينة خدنة، البحث العلمي في الجامعة الجزائرية من خلال مذكرات الماجستير في العلوم الإنسانية والاجتماعية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة لمين ذباغين سطيف2، الجزائر، 2018.
- 3- عظيمي مسعودة، واقع الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي وعلاقته بالمناخ التنظيمي للجامعة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة لمين ذباغين سطيف2، الجزائر، 2019.
- 4- مهدي السامرائي، المناخ التنظيمي في جامعة بغداد وعلاقته بالإنتاجية العلمية للهيئات التدريسية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، العراق، 2003
- 6- سناتي عبد الناصر، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة باجي مختار 2012.

ب- رسائل الماجستير

- 1- نومان حسين عبد الحميد الحمص، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة 2015.
- 2- شامي صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010.
- 3- حمد عبدالله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة البحرين، 2014.

- 4- الشيماء أحمد عبد الله عدوان، المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة غزة، فلسطين، 2012.
- 5- سعيد بن عبد الله بن ناصر الشقصي، فاعلية التشريعات التعليمية في توجيه المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان، 2011.
- 6- نرمان حسين عبد الحميد الحمص، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بجهود الجامعات في تدويل البحث العلمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2015.
- 7- محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي، أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2006.
- 8- مشحوق إبتسام، العلاقة بين إنشاء مخابر البحث العلمي وتطوير الإنتاج العلمي في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2012.
- 9- حفحوف فتيحة، معوقات البحث الاجتماعي في الجامعة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2008.
- 10- إيهاب محمود عايش الطيب، أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الإتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008.

ثالثاً: المجالات و الدوريات :

- 1- مطبوعات إعلامية (دليل الطالب للدخول الجامعي)، نشر جامعة ورقلة، 2019/2018.
- 2- التقرير العربي العاشر للتنمية الثقافية، مؤسسة الفكر العربي 2018.
- 3- التقرير العربي الثالث للتنمية الثقافية، البحث العلمي في الجامعات العربية، مؤسسة الفكر العربي، ط 1، بيروت، لبنان 2010.
- 4- زاهر محمد ضياء الدين، المرأة في الإنتاج الأكاديمي، مؤتمر تنمية المرأة العربية، الإشكاليات وآفاق المستقبل، من 5-7 فبراير 2007 مركز دراسات الجنوب، جامعة جنوب الوادي والمركز العربي للتعليم والتنمية، ص 713.
- 5- السيسي وعباس، أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم وعلاقته بالعلاقات الإنسانية لأعضاء هيئة التدريس، مجلة التربية المعاصرة، العدد 68، 2004.
- 6- منور عدنان نجم وآخرون، الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 32، 2014.
- 7- سليمان مسلم، معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقديمية خلال مسارها، مجلة الخليج العربي 2008 مجلد 29 العدد 110.

- 8- كمال العقاب ، الإنتاج العلمي للجامعة الجزائرية خلال الفترة 2000-2014، جامعة زيان عاشور ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، العدد الإقتصادي 33 / 2016.
- 9- راضي فوقية محمد ، الإنتاجية العلمية والحاجات الإرشادية لعضوات هيئة التدريس بجامعات طيبة بالمدينة المنورة ، بحث مقدم ندوة " التعليم العالي للفتاة ، الأبعاد والتطلعات " يناير 2018 .
- 10- سعاد تيبيرت ، الإنتاج العلمي لأساتذة علم المكتبات والتوثيق على الويب في الجزائر ، Cybrarians journal ، العدد 47 سبتمبر 2017.
- 11- رياض عزيز هادي ، الجامعات " النشأ والتطوير ، الحرية الأكاديمية ، الإستقلالية " سلسلة ثقافة جامعية ، المجلد 2 العدد 2 ، بغداد 2010 ،
- 12- سوسن طه الظليمي ، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات في الجامعات السعودية ، مجلة المكتبات والمعلومات العربية ، مجلد 28 ، العدد 4 ، 2008
- 13- تعريف منظمة اليونسكو ، معهد لبيونسكو للإحصاء 2010.
- 14 - محمد محمد إبراهيم حسن ، الإنتاجية العلمية ودورها في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام المكتبات والمعلومات ، مجلة الإتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات ، مجلد 21 ، العدد 12 ، 2004.
- 15- عبد الله محمد الصقر ، واقع البحث العلمي في الجامعات السعودية ومقترحات للتطوير ، مجلة كلية التربية بالسويس ، المجلد 5 ، العدد 1، 2012
- 16- داود درويش حلس، الإنفاق على البحث العلمي ودوره في جودة ونوعية الإنتاج العلمي في الجامعات الفلسطينية، بحث مقدم للمؤتمر التربوي الثالث ، دور التعليم العالي في التنمية الشاملة المنعقد في جامعة الأزهر بغزة، كلية التربية الفترة 18-19 نوفمبر 2009.
- 17- صلاح الدين محمد أبو ناهية، خصائص المعلم الجامعي الفعال كما يدركها طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، العدد 12
- 18- بواب رضوان، الأداء الوظيفي والإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الأملدي (LMD) ؛ مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية؛ جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، العدد 21 ديسمبر 2015
- 19- أثير حسو إسحق، دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 26، جامعة تكريت، العراق، 2012.

رابعا: القوانين والمراسيم التنفيذية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المؤرخ في 3 مايو 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.
- 2- القرار رقم 778 المؤرخ في 08 جويلية 2017 الذي يحدد كفاءات تطبيق المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم (08-130) المؤرخ في 03 مايو سنة 2008
- 3- القرار رقم 170 المؤرخ في 20 فيفري 2018 الذي يحدد كفاءات تطبيق الأحكام المتعلقة بالتأهيل الجامعي للأستاذ الباحث

4- قانون 15 - 20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 المتضمن القانون التوجيهي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي ،
الجريدة الرسمية ، ع 71

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية :

- 1- Jason cheng & chengyang , **A study of factors affecting university professors research output : perspective of Taiwanese professors** , journal of college teaching & learning _ volume 14 , Number 1, june 2017.
- 2- Sarunya lertputtarak, **An Investigation of factors related to research productivity in a public** , thesis doctorat 2008 , university in Thailand
- 3- Betul Balkar, **the relationships between organizational climate innovative behavior and job performance of teachers** International online journal of educational sciences , 2015, 7(2) , 81-92 .
- 4- Jason cheng & chengyang , **A study of factors affecting university professors research output : perspectives of Taiwanese professors** , journal of college teaching & learning _ volume 14 , Number 1, june 2017.

مواقع الانترنت:

1- موقع الجامعة 2020/03/02 على الساعة 14:22.



الملاحق



الملحق رقم (01) : يبين أداة الدراسة (استمارة الاستبيان)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استبانة

السادة والسيدات الأستاذة الأفاضل، يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات إنجاز مذكرة ماستر تحت عنوان: اثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي دراسة ميدانية لأساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، وأعلمكم أن إجاباتكم سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، كما نشكركم جزيل الشكر لمساعدتكم لنا، وتقبلوا منا أسى عبارات التقدير و الاحترام .

الطالبة : أم الخير بوسنة

المحور الأول: المعلومات الشخصية للأستاذ

الجنس	ذكر	أنثى		
العمر	أقل من 30 سنة	30 إلى 40 سنة	41 إلى 50 سنة	أكبر من 50 سنة
الرتبة	استاذ مساعد	أستاذ محاضر "ب"	أستاذ محاضر "أ"	أستاذ
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 05 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 20 سنة	أكثر من 20 سنة
عدد الكتب المنشورة خلال الخمس سنوات	00			
	00	01 إلى 03	04 إلى 06	أكثر من 06 كتب
عدد المقالات المنشورة خلال الخمس سنوات	00			
	00	01 إلى 03	04 إلى 08	أكثر من 8 مقالات
عدد الملتقيات المشارك فيها خلال الخمس سنوات	00			
	00	01 إلى 03	04 إلى 08	أكثر من 8 ملتقيات
عدد المنح المستفاد منها خلال الخمس سنوات	00			
	00	01 إلى 02	03 إلى 04	أكثر من أربع منح

المحور الثاني : العبارات المتعلقة بالمناهج التنظيمي			الرقم
1: المشاركة في القرارات			
موافق	محايد	غير موافق	
			01 هناك مشاركة جماعية في قرارات اللجان العلمية للقسم
			02 أشرك في المبادرات والاقتراحات العلمية التي تقدم للإدارة والمتعلقة بنشاط البحث
			03 أشرك في دراسة القرارات التي تتخذها الإدارة المتعلقة بالبيداغوجية
2: فرص التقدم والنمو			
موافق	محايد	غير موافق	
			04 تعقد الجامعة دورات تدريبية خارج الجامعة بهدف تنمية القدرات المعرفية والبحثية
			05 تتاح لي فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والدولية
			06 لديها فرصة الانضمام إلى جمعيات أو منظمات عربية أو أجنبية خاصة بالبحث العلمي
3: سياسات الجامعة			
موافق	محايد	غير موافق	
			07 تهتم الجامعة بالبحث العلمي
			08 تسعى الجامعة إلى ربط البحوث العلمية بخطة التنمية في المجتمع
			09 تسعى الجامعة إلى تفعيل العلاقة بين مختلف مؤسسات المجتمع والجامعة
			10 تسعى الجامعة لعقد شراكات مع القطاع الخاص والعام لدعم البحث العلمي
4: الحوافز والمكافآت			
موافق	محايد	غير موافق	
			11 تدعم الجامعة الأستاذ فيما يتعلق بالبحث العلمي
			12 هناك تسهيلات مادية لنشاطات الأساتذة خاصة فيما يتعلق بنشاط البحث العلمي
			13 هناك دعم معنوي للأساتذة من أجل تفعيل البحث العلمي
			14 تشجع الجامعة المشاركة في النشاطات العلمية وكذا حركة تأليف الكتب والمطبوعات العلمية
			15 الحوافز المادية التي أحصل عليها تشجعي على البحث العلمي
5: الاتصالات			
موافق	محايد	غير موافق	
			16 تتميز الاتصالات المختلفة داخل الجامعة بالسهولة والمرونة
			17 نقل المعلومات في الجامعة يعتمد بدرجة كبيرة على وسائل حديثة
			18 تسعى إدارة الجامعة إلى تذليل الصعوبات التي تعيق عملية الإتصال
			19 تعقد الجامعة إجتماعات مفتوحة مع الأساتذة تسمح لهم بالحوار دون قيود
6: الحرية الأكاديمية			
موافق	محايد	غير موافق	
			20 تمنح الجامعة للأستاذ الحرية في تنفيذ المنهج الدراسي وإثرائه بإضافات مفيدة
			21 يمتلك الأستاذ حرية المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للباحثين
			22 لدى الأستاذ الحرية في إختيار طريقة تقويم الطلبة
			23 يمتلك الأستاذ حرية ممارسة العمل التطوعي داخل الحرم الجامعي
7: ضغوط العمل			
موافق	محايد	غير موافق	

			24 الأعمال البيداغوجية التي أكلف بها تعيقتني على البحث العلمي
			25 الأعمال الإدارية للأستاذ الجامعي تعيقه على البحث العلمي
			26 هناك كثافة كبيرة لعدد الطلبة في كل فوج
			27 الوضع الإجتماعي والمالي للأستاذ يحول دون رغبته في البحث العلمي
موافق	محايد	غير موافق	8: تقييم الأداء
			28 يتميز تقييم أداء الأستاذ بالجامعة بالموضوعية
			29 إستفدت من مكافآت وعلاوات بناء على نتائج تقييمي
			30 تساعد نتائج تقييم الأداء على إرشاد الأستاذ للنقاط القابلة للتحسين لتنمية أدائه
			31 يتم إخباري بنواحي الضعف أو القصور في أدائي
			32 استفدت من منح بناء على نتائج البحث العلمي
موافق	محايد	غير موافق	9: التكنولوجيا
			33 تتوفر الجامعة على قاعدة بيانات علمية
			34 تتوفر الجامعة على وسائل الاتصال الحديثة للوصول إلى المعلومات بسرعة وسهولة
			35 تتوفر المكتبة الجامعية على الكتب والدوريات العربية وكذا الأجنبية التي تساهم في البحث العلمي
موافق	محايد	غير موافق	10: العلاقات الإنسانية
			36 جو العمل بالجامعة تسوده الثقة والتفاهم والإنسجام
			37 هناك تفاعل إيجابي بين الأساتذة فيما يتعلق بأدائهم لمهامهم
			38 تلتزم الإدارة بالعدالة في التعامل مع الأساتذة
			39 تهتم الجامعة بالأستاذ وباهتماماته وتساعدته في حل مشاكله
			40 تقدم الجامعة الخدمات الاجتماعية والطبية للأستاذ
موافق	محايد	غير موافق	11: إجراءات العمل
			41 تتميز إجراءات العمل بالمرونة
			42 تسعى الجامعة على تطبيق القوانين والأنظمة بصرامة
			43 تحرس الإدارة على ضبط مواعيد تدريس الأساتذة
موافق	محايد	غير موافق	12 : الهيكل التنظيمي
			44 الهيكل التنظيمي للجامعة يتوافق مع أهدافها العامة
			45 العلاقة القائمة بين الأساتذة والرؤساء واضحة ومضبوطة
			46 تناسب طبيعة تخصصات الأساتذة مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم
			47 توجد إزدواجية وتداخل في الأعمال والوظائف للأستاذ الجامعي
المحور الثالث: العبارات المتعلقة بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي			
موافق	محايد	غير موافق	1 : البحث العلمي

			01	أساهم في إجراء البحوث العلمية على نفقتي الشخصية
			02	أحرص أن تراعي البحوث الحداثة والتطور العلمي
			03	أحرص على زيادة مهاراتي البحثية باستمرار
			04	ألتزم في أبحاثي بأصول البحث العلمي المنصوص عليه في إجراءات البحث العلمي
			05	أحرص على تقديم مطبوعات في كل مقياس أدرسه
			06	أحرص على إعداد مقالات علمية حديثة
			07	أساهم في إعداد كتب لزيادة المعارف
			08	أوجه الطلبة الذين أشرف عليهم لإعداد مذكراتهم
			09	أتعاون مع زملائي لتقديم بحوث علمية
			10	أشارك في التظاهرات العلمية بصفة مستمرة
موافق	محايد	غير موافق	2 : محفزات الانتاج العلمي	
			11	هناك نقص في فرص التنفرغ العلمي للأساتذة
			12	امتهان البعض من الأساتذة للعمل خارج الجامعة من أجل تحسين مستواهم المعيشي
			13	البرنامج التدريسي يحد من إجراء البحوث
			14	الحوافز المادية الممنوحة للأساتذة الباحثين غير كافية لتغطية نفقات البحث
			15	لا يوجد دعم كافي لتشجيع الحضور للمؤتمرات الوطنية والدولية
			16	الأجر الذي يتلقاه الأستاذ لا يمكنه من القيام بالبحوث العلمية
			17	الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشاركة في المؤتمرات والندوات معقدة
			18	صعوبة نشر الإنتاج العلمي واصطدامه بالكثير من العراقيل
			19	قصور نظرة المجتمع لأهمية الإنتاج العلمي
			20	لا يوجد تطبيق للنتائج المتوصل عليها من خلال البحث العلمي
			21	كثرة الالتزامات الأسرية والاجتماعية للأستاذ الجامعي
موافق	محايد	غير موافق	3 : خدمة المجتمع	
			22	أحرص أن تكون أبحاثي لخدمة وتنمية المجتمع
			23	أشارك في الندوات واللقاءات العلمية المتعلقة بخدمة المجتمع باستمرار
			24	أسعى إلى تقديم الخدمات لشرائح المجتمع من خلال برامج التعليم المستمر
			25	أساهم في حل المشكلات التي تواجه المجتمع
			26	أقدم توصيات لإدارة الجامعة نحو مجالات خدمة المجتمع
			27	أحرص على تطوير العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة الأعضاء المحكمين للإستبيان

الرقم	الأستاذ	الرتبة	القسم/ الكلية
01	مناصرية رشيد	أستاذ التعليم العالي	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
02	عرابة الحاج	أستاذ التعليم العالي	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
03	صالحى سميرة	أستاذ محاضر (أ)	قسم العلوم التجارية / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
04	حجاج عبد الرؤوف	أستاذ محاضر (أ)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
05	دويس محمد	أستاذ محاضر (أ)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
06	طواهير عبد الجليل	أستاذ محاضر (ب)	قسم علوم التسيير / كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

الملحق رقم (03): المرسوم التنفيذي رقم 03-130 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008

المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث

28 ربيع الثاني عام 1429 هـ مايو سنة 2008 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 23	18
<p>- وبمقتضى القانون رقم 98 - 11 المؤرخ في 29 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 22 غشت سنة 1998 والمتضمن القانون التوجيهي والبرنامج الخماسي حول البحث العلمي والتطوير التكنولوجي 1998-2002، المعدل والمتمم،</p>		
<p>- وبمقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 والمتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل والمتمم،</p>		
<p>- وبمقتضى الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 363 المؤرخ في 15 شعبان عام 1403 الموافق 28 مايو سنة 1983 والمتعلق بممارسة الوصاية التربوية على مؤسسات التكوين العالي،</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم رقم 83 - 543 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1403 الموافق 24 سبتمبر سنة 1983 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعهد الوطني للتعليم العالي، المعدل والمتمم،</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم رقم 85 - 243 المؤرخ في 16 محرم عام 1406 الموافق أول أكتوبر سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي للمعاهد الوطنية للتكوين العالي، المعدل،</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب، عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والمتضمن تنظيم التكوين وتحسين المستوى بالخارج وتسييرهما،</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،</p>		
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،</p>	<p>مرسوم تنفيذي رقم 08 - 130 مؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث.</p>	
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،</p>	<p>إن رئيس الحكومة،</p>	
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد كيفيات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية،</p>	<p>- بناء على تقرير وزير التعليم العالي والبحث العلمي، - وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 - 4 و125 (الفقرة 2) منه،</p>	

يرسم ما يأتي :**الباب الأول****أحكام عامة****الفصل الأول****مجال التطبيق**

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادتين 3 و11 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يهدف هذا الرسوم إلى توضيح الأحكام الخاصة المطبقة على الموظفين المنتميين لأسلاك الأساتذة الباحثين وتحديد الدونة المرتبطة بها وكذا شروط الالتحاق بالرتب ومناصب الشغل المطابقة لها.

المادة 2 : يكون الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة الأولى أعلاه، في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة التكوين العالي.

الفصل الثاني**الحقوق والواجبات**

المادة 3 : يخضع الأساتذة الباحثون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه. كما يخضعون للنظام الداخلي للمؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

المادة 4 : يؤدي الأساتذة الباحثون، من خلال التعليم والبحث، مهمة الخدمة العمومية للتعليم العالي.

و بهذه الصفة، يتعين عليهم القيام بما يأتي :

- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية ومطابقا للمقاييس الأدبية والمهنية.
- المشاركة في إعداد المعرفة وضمن نقل المعارف في مجال التكوين الأولي والمتواصل.
- القيام بنشاطات البحث التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة أستاذ باحث.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتميين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 94 - 236 المؤرخ في 25 صفر عام 1415 الموافق 3 غشت سنة 1994 الذي يحدد كيفيات تطبيق المادة 6 من الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتميين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين، المعدل والمتمم والمادة 7 من الرسوم التنفيذية رقم 91 - 471 المؤرخ في 30 جمادى الأولى عام 1412 الموافق 7 ديسمبر سنة 1991 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأطباء المتخصصين الاستشفائيين الجامعيين، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت سنة 1998 والمتعلق بالتكوين في الدكتوراه وما بعد التدرج المتخصص والتأهيل الجامعي، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 01 - 293 المؤرخ في 13 رجب عام 1422 الموافق أول أكتوبر سنة 2001 والمتعلق بمهام التعليم والتكوين التي يقوم بها أساتذة التعليم والتكوين العالين ومستخدمو البحث وأعاون عموميون آخرون باعتبارها عملا ثانويا، المعدل.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 03 - 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 04 - 180 المؤرخ في 5 جمادى الأولى عام 1425 الموافق 23 يونيو سنة 2004 الذي يحدد صلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 05 - 299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره.

- وبمقتضى الرسوم التنفيذية رقم 05 - 500 المؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1426 الموافق 29 ديسمبر سنة 2005 الذي يحدد مهام المدرسة خارج الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها.

المادة 10 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين لشغل مناصب عليا هيكلية أو وظيفية لدى المؤسسات المذكورة في المادة 2 أعلاه.

وفي هذه الحالة، يتغير حجمهم الساعي للتدريس، وفق طبيعة هذه المسؤوليات حسب كفايات تحدد بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

لا يرخص للأساتذة الباحثين الشاغلين لمناصب عليا، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 11 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار اتفاقيات بين مؤسساتهم وقطاعات الأنشطة الأخرى، لضمان دراسات وخبرة وضبط مناهج تتطلبها احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

يستفيد الأساتذة الباحثون من مكافأة خدماتهم حسب الكفايات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 12 : لا يرخص للأساتذة الباحثين الممارسين نشاطا مربحا، تطبيقا للمادة 44 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والذكور أعلاه، بالقيام بمهام التعليم والتكوين بصفة ثانوية.

المادة 13 : يستفيد الأساتذة الباحثون من رخص الغياب دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي التي تتصل بنشاطاتهم المهنية حسب الكفايات والشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

المادة 14 : يمكن الأساتذة والأساتذة المحاضرين قسم "أ"، الذين مارسوا مدة خمس (5) سنوات متتالية بهذه الصفة، الاستفادة مرة واحدة خلال مساره المهني من عطلة علمية مدتها سنة واحدة لتمكينهم من تجديد معارفهم والمساهمة بذلك في تحسين النظام البيداغوجي والتنمية العلمية الوطنية. و يعتبرون طوال هذه السنة في وضعية نشاط.

وفي هذا الإطار، تجمع سنوات الممارسة في رتبة الأساتذة المحاضرين قسم "أ" مع سنوات الممارسة بصفة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بموجب مرسوم.

المادة 15 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة دكتوراه، الاستفادة من انتداب، وفق الشروط المحددة في المرسوم الرئاسي رقم 03 - 309 المؤرخ في 14 رجب عام 1424 الموافق 11 سبتمبر سنة 2003 والذكور أعلاه.

المادة 5 : يستفيد الأساتذة الباحثون من كل الشروط الضرورية لتأدية مهامهم و ترقيةهم الجامعية وكذا شروط النظافة والأمن المرتبطة بطبيعة نشاطاتهم.

المادة 6 : يتعين على الأساتذة الباحثين، ضمان خدمة التدريس وفقا للحجم الساعي السنوي المرجعي المحدد بـ 192 ساعة دروس. ويقابل هذا الحجم الساعي 288 ساعة من الأعمال الموجهة أو 384 ساعة من الأعمال التطبيقية طبقا للمعادلة الآتية:

ساعة (1) من الدروس تعادل ساعة ونصف (أسا30د) من الأعمال الموجهة وتساوي ساعتين (2) من الأعمال التطبيقية.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 7 : يمكن الأساتذة المساعدين الذين يحضرون رسالة الدكتوراه الاستفادة من تكييف حجمهم الساعي للتدريس.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 8 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، في إطار التكوين العالي في الطور الأول المنصوص عليه في القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999، المعدل والمتمم والذكور أعلاه، لممارسة الإشراف الذي يتطلب متابعة دائمة للطالب.

وبهذه الصفة :

- يساعدون الطالب في عمله الشخصي (تنظيم وتسيير جدول توقيته وتعلم وسائل العمل الخاصة بالجامعة... إلخ)،

- يساعدون الطالب في أداء عمله التوثيقي (التحكم في الآلات الببليوغرافية واستعمال المكتبة).

- يساعدون الطالب على اكتساب تقنيات التقييم والتكوين الذاتيين.

المادة 9 : يمكن دعوة الأساتذة الباحثين، لممارسة نشاطات البحث العلمي في فرق أو مخابر البحث وإدارتها وكذا تأطير التكوين في الدكتوراه.

تمارس هذه النشاطات، في إطار التزام فردي مرفق بدفتر شروط خاضع لتقييم سنوي.

تحدد شروط ممارسة هذه النشاطات وكفايات مكافئتها بموجب مرسوم.

- الإحالة على الاستيداع: 5 %،

- خارج الإطار: 5 %.

تحسب هذه النسب، استنادا إلى التعداد الحقيقي لكل رتبة.

الفصل الخامس

حركات النقل

المادة 21: بغض النظر عن أحكام المادة 158 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، لا يمكن تحويل الأستاذ الباحث إلا بطلب منه.

الفصل السادس

التكوين

المادة 22: يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة، تكوينا متواصلا لفائدة الأساتذة الباحثين يهدف إلى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

الفصل السابع

التقييم

المادة 23: يخضع الأساتذة الباحثون إلى تقييم متواصل ودوري.

وبهذه الصفة، يتعين عليهم إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتهم العلمية والبيداغوجية عند نهاية السنة الجامعية بغرض تقييمه من طرف الهيئات العلمية والبيداغوجية المؤهلة.

تحدد كميّات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفصل الثامن

التأديب

المادة 24: زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، وتطبيقا للمادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة (4) قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية الطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى.

الفصل الثالث

التوظيف والتثبيت والترقية والترقية في الدرجة

المادة 16: يوظف الأساتذة الباحثون الخاضعون لهذا المرسوم، بصفة متربصين ويلزمون بتأدية تربص تجريبي مدته سنة واحدة.

بعد انتهاء مدة التربص التجريبي، يرسم المتربصون، أو يخضعون لفترة تربص تجريبي أخرى لنفس الدة ولمرة واحدة فقط، أو يسرحون دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 17: يعلن عن ترسيم الأساتذة الباحثين من طرف مسؤول المؤسسة باقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم المدرسة، بعد أخذ رأي:

- اللجنة العلمية للقسم، بالنسبة للكلية والمدرسة.

- المجلس العلمي للمعهد، بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

تخضع بالضرورة، اقتراحات تمديد التربص والتسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الأعلى مباشرة.

المادة 18: تطبيقا للمادة 108 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوسنة 2006 والمذكور أعلاه، يعفى من التربص الأساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم إلى رتبة أعلى مباشرة في نفس السلك أو في سلك أعلى مباشرة.

المادة 19: تحدد وتائر الترقية في الدرجات المطبقة على الأساتذة الباحثين كما يأتي:

- حسب الدة الدنيا بالنسبة للأساتذة،

- حسب المدين الدنيا والمتوسطة بالنسبة للأساتذة المحاضرين،

- حسب الدة الدنيا والمتوسطة والقصوى بالنسبة للأساتذة الساعدين.

الفصل الرابع

الوضعيات القانونية الأساسية

المادة 20: تحدد النسب القصوى للأساتذة الباحثين المحتمل وضعهم، بناء على طلبهم، في إحدى الوضعيات القانونية الأساسية المعينة أدناه، بالنسبة إلى كل مؤسسة كما يأتي:

- الانتداب: 10 %،

الفرع الثاني أحكام انتقالية

المادة 31 : يدمج في رتبة معيد، المعيدون.

الفصل الثاني سلك الأساتذة المساعدين

المادة 32 : يضم سلك الأساتذة المساعدين رتبتيين (2) :

- رتبة الأستاذ المساعد قسم "ب"،
- رتبة الأستاذ المساعد قسم "أ".

الفرع الأول الاستاذ المساعد قسم "ب"

الفقرة الأولى تحديد المهام

المادة 33 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "ب" بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية شروط التوظيف والترقية

المادة 34 : يوظف بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- على أساس الشهادة، الحائزون دكتوراه دولة أو شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
 - عن طريق المسابقة على أساس الشهادة، الحائزون شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.
- يجب أن تكون شهادة الماجستير المحصل عليها في إطار الرسوم التنفيذية رقم 98 - 254 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1419 الموافق 17 غشت 1998. المعدل والمتعمم والمذكور أعلاه، أو الشهادة المعترف بمعادلتها بتقدير قريب من الحسن على الأقل.

الفصل التاسع الأحكام العامة للاندماج

المادة 25 : يدمج الأساتذة الباحثون المنتمون لأسلاك ورتب شعبة التعليم والتكوين العالين المنصوص عليها في الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، ويرسمون ويعاد تصنيفهم، عند بداية سريان مفعول هذا الرسوم، في الأسلاك والرتب المطابقة، المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص.

المادة 26 : يرتب الأساتذة الباحثون المذكورون في المادة 25 أعلاه، في الدرجة المطابقة للدرجة التي يحوزونها في رتبهم الأصلية. ويؤخذ باقي الأقدمية الكتسبية في الرتبة الأصلية في الحساب عند الترقية في رتبة الاستقبال.

المادة 27 : يدمج التربصون الذين عينوا قبل أول يناير سنة 2008 بصفة متربصين ويرسمون بعد استكمال الفقرة التجريبية المحددة في الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه.

الباب الثاني مدونة الأسلاك

المادة 28 : تحدد مدونة أسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- سلك المعيدين،
- سلك الأساتذة المساعدين،
- سلك الأساتذة المحاضرين،
- سلك الأساتذة.

الفصل الأول سلك المعيدين

المادة 29 : يبقى سلك المعيدين في طريق الزوال.

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 30 : يكلف المعيد بما يأتي :

- ضمان الأعمال الموجهة أو الأعمال التطبيقية حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،

عينوا في منصب عال لكلف بالدروس المنصوص عليه في المادة 50 من الرسوم التنفيذية رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه.

الفصل الثالث

سلك الأساتذة المحاضرين

المادة 40 : يضم سلك الأساتذة المحاضرين رتبتين (2) :

- رتبة أستاذ محاضر قسم "ب"،
- رتبة أستاذ محاضر قسم "أ".

الفرع الأول

الأستاذ المحاضر قسم "ب"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 41 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحيين دروسه،
- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،
- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،
- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 42 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "ب" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسميون،
- الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها،
- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

المادة 35 : يرقى بصفة أستاذ مساعد قسم "ب" على أساس الشهادة، العيدون الذين تحصلوا بعد توظيفهم على شهادة الماجستير أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 36 : يدمج في رتبة أستاذ مساعد قسم "ب"، الأساتذة المساعدون الرسميون والتربصون.

الفرع الثاني

الأستاذ المساعد قسم "أ"

الفقرة الأولى

تحديد المهام

المادة 37 : يكلف الأستاذ المساعد قسم "أ" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس و/أو عند الاقتضاء في شكل أعمال موجهة أو أعمال تطبيقية، حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،
- تحضير وتحيين دروسه،
- تصحيح أوراق الامتحانات التي يكلف بها،
- المشاركة في مداورات لجان الامتحانات،
- المشاركة في أشغال فرقته أو لجنته البيداغوجية،
- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية

شروط الترقية

المادة 38 : يرقى في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة، الأساتذة المساعدون قسم "ب" الرسميون والذين يشبتون ثلاثة (3) تسجيلات متتالية في الدكتوراه، بناء على اقتراح من عميد الكلية، أو من مدير المعهد أو من رئيس قسم الدراسة، بعد أخذ رأي :

- اللجنة العلمية للقسم بالنسبة للكلية والدرسة،
- المجلس العلمي للمعهد بالنسبة للمعهد لدى الجامعة ومعهد المركز الجامعي.

الفقرة الثالثة

أحكام انتقالية

المادة 39 : يدمج، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب في رتبة أستاذ مساعد قسم "أ"، عند تاريخ سريان هذا الرسوم، الأساتذة المساعدون الذين

- الأساتذة المساعدون قسم "أ" الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها،

- الأساتذة المساعدون قسم "ب" المرسمون ، الحاصلون على دكتوراه دولة أو على شهادة معترف بمعادلتها.

الفقرة الثالثة أحكام انتقالية

المادة 46 : يدمج في رتبة أستاذ محاضر قسم "أ"، الأساتذة المحاضرون.

الفصل الرابع سلك الأساتذة

المادة 47 : يضم سلك الأساتذة رتبة أستاذ.

المادة 48 : تؤسس لجنة جامعية وطنية تتكفل بتقييم النشاطات والنشورات العلمية والبيداغوجية، للأساتذة المحاضرين قسم "أ" المرشحين للترقية لرتبة أستاذ.

تعد اللجنة الجامعية الوطنية معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين المنتمين لسلك الأساتذة الذين يشبتون ثلاث (3) سنوات أقدمية بهذه الصفة على الأقل.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 49 : يكلف الأستاذ بما يأتي:

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه.

- تحضير وتحسين دروسه،

- إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

- المشاركة في مداوات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

الفقرة الثالثة أحكام انتقالية

المادة 43 : يدمج بصفة أستاذ محاضر قسم "ب"، قصد التأسيس الأولي للرتبة، ويرسم ويرتب عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم، الأساتذة المساعدون المرسمون الحاصلون على شهادة دكتوراه في العلوم أو شهادة معترف بمعادلتها.

الفرع الثاني

الاستاذ المحاضر قسم "ب"

الفقرة الأولى تحديد المهام

المادة 44 : يكلف الأستاذ المحاضر قسم "ب" بما يأتي :

- ضمان التدريس في شكل دروس حسب الحجم الساعي المنصوص عليه في المادة 6 أعلاه،

- تحضير وتحسين دروسه،

- ضمان إعداد المطبوعات والكتب وكل مستند بيداغوجي آخر،

- ضمان حسن سير الامتحانات التي يكلف بها،

- المشاركة في مداوات لجان الامتحانات وتحضير المواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات،

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- المشاركة في نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتحسين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة الترتبيين،

- ضمان تأطير نشاطات التكوين الخارجي للطلبة،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفقرة الثانية شروط الترقية

المادة 45 : يرقى بصفة أستاذ محاضر قسم "أ" بمقرر من مسؤول المؤسسة :

- الأساتذة المحاضرون قسم "ب" الذين يشبتون تأهيلا جامعيًا أو درجة معترف بمعادلتها،

الفرع الأول تحديد المهام

المادة 54 : زيادة على المهام الموكلة للأساتذة، يكلف الأستاذ المميز بما يأتي :

- ضمان محاضرات وحلقات وورشات على مستوى التكوين في الدكتوراه،
- استقبال طلبة الدكتوراه من أجل نصحتهم وتوجيههم،
- المشاركة في تحديد محاور البحث ذات الأولوية في ميدانهم،
- ضمان مهام الدراسات والاستشارة والخبرة أو التنسيق العلمي و/أو البيداغوجي.

يمكن دعوة الأستاذ المميز للقيام بمهام التمثيل لدى الهيئات الوطنية أو الدولية.

الفرع الثاني شروط التعيين

المادة 55 : يعين في درجة أستاذ مميز، بعد أخذ رأي اللجنة الوطنية للتميز، الأساتذة الذين يستوفون الشروط الآتية :

- خمس عشرة (15) سنة من الخدمة الفعلية بصفة أستاذ،

- تأطير مذكرات الماجستير و/أو رسائل الدكتوراه، إلى غاية مناقشتها بصفة مشرف، وذلك منذ التعيين في رتبة أستاذ،

- نشر مقالات في مجلات علمية ذات سمعة معترف بها منذ تعيينهم في رتبة أستاذ،

- نشر كتب ذات طابع علمي وسندات و/أو مطبوعات منذ تعيينهم في رتبة أستاذ.

تحدد كفايات تطبيق هذه المادة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

المادة 56 : تحدد كفايات التعيين في درجة أستاذ مميز بموجب نص خاص.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 57 : يعين في درجة أستاذ مميز، الأساتذة الذين يثبتون، عند تاريخ سريان هذا الرسوم، عشرين (20) سنة خدمة فعلية بهذه الصفة، وإنتاج علمي وبيداغوجي منذ الالتحاق برتبة أستاذ، بعد أخذ رأي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

- المشاركة في أشغال فرقته و/أو لجنته البيداغوجية،

- ضمان تأطير الأساتذة المساعدين في إعداد وتعيين الأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية،

- ضمان تأطير التكوين البيداغوجي للأساتذة المتربصين،

- ضمان نشاطات التصور والخبرة البيداغوجية في مجالات إعداد برنامج التعليم ووضع أشكال تكوين جديد وتقييم البرامج والمسارات،

- استقبال الطلبة ثلاث (3) ساعات في الأسبوع من أجل نصحتهم وتوجيههم.

الفرع الثاني شروط الترقية

المادة 50 : يرقى إلى رتبة أستاذ، بعد أخذ رأي اللجنة الجامعية الوطنية، الأساتذة المحاضرون قسم آ الذين يثبتون خمس (5) سنوات نشاط فعلي بهذه الصفة والسجلون في قائمة التأهيل المعدة من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي.

تعلن الترقية إلى رتبة أستاذ بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء بقرار مشترك مع الوزير المعني.

الفرع الثالث أحكام انتقالية

المادة 51 : يدمج في رتبة أستاذ، الأساتذة.

الفصل الخامس الاستاذ المميز

المادة 52 : تؤسس درجة أستاذ مميز.

المادة 53 : تؤسس لجنة وطنية للتميز تكلف بتقييم النشاطات والمنشورات العلمية والبيداغوجية للأساتذة المرشحين للتعين في درجة أستاذ مميز.

تعد اللجنة الوطنية للتميز معايير التقييم وشبكة التنقيط المتعلقة بها وتعرضها على الوزير المكلف بالتعليم العالي للموافقة عليها.

يعين أعضاء اللجنة بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون درجة أستاذ مميز.

يحدد تنظيم اللجنة وسيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

- وضع طريقة إنجاز ومتابعة التربصات،
- اقتراح إجراءات بيداغوجية من أجل السير الحسن للجدوع المشتركة للتكوين العالي للتدرج.

المادة 62 : يكلف مسؤول فريق الاختصاص بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق الاختصاص،
- السهر على إنجاز أهداف التكوين في الاختصاص الذي يكلف به،
- اقتراح كل تدبير من شأنه تحسين برنامج تكوين الاختصاص،
- ترقية وتنشيط أليات الإدماج المهني للمتخرجين،
- اقتراح تدابير بيداغوجية من أجل السير الحسن لاختصاصات التكوين العالي للتدرج.

الفصل الثاني شروط التعيين

المادة 63 : يعين مسؤول فريق ميدان التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة أو الأساتذة المحاضرين قسم "أ"، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو، عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير المعني، بناء على اقتراح من مسؤول المؤسسة بعد أخذ رأي المجلس العلمي.

المادة 64 : يعين مسؤول فريق شعبة التكوين لمدة ثلاث (3) سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة المحاضرين قسمي "أ" و"ب" والأساتذة الساعدين قسم "أ"، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 65 : يعين مسؤول فريق الاختصاص لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من بين الأساتذة الباحثين الذين يثبتون رتبة أستاذ مساعد قسم "أ" على الأقل، بمقرر من مسؤول المؤسسة، بناء على اقتراح من عميد الكلية أو من مدير المعهد أو من رئيس القسم، بعد أخذ رأي المجلس العلمي للكلية أو المعهد أو المدرسة.

المادة 66 : تحدد تشكيلة فريق ميدان التكوين وفريق شعبة التكوين وفريق الاختصاص وكيفية سيرها بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي.

الباب الثالث

الأحكام المطبقة على المناصب العليا

المادة 58 : تطبيقا لأحكام المادة 11 (الفقرة الأولى) من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والذكور أعلاه، تحدد قائمة المناصب العليا المطبقة لأسلاك الأساتذة الباحثين كما يأتي :

- مسؤول فريق ميدان التكوين،
- مسؤول فريق شعبة التكوين،
- مسؤول فريق الاختصاص.

المادة 59 : يحدد عدد المناصب العليا المنصوص عليها في المادة 58 أعلاه، بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالالية والوزير المعني، عند الاقتضاء، والسلطة الكلفة بالوظيفة العمومية.

الفصل الأول تحديد المهام

المادة 60 : يكلف مسؤول فريق ميدان التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق ميدان التكوين،
- اقتراح البرنامج البيداغوجي لمسارات التكوين،
- إعداد ممرات بين مسارات التكوين للسماح بالتوجيه التدريجي للطلبة،
- وضع مناهج بيداغوجية متوافقة،
- تنظيم تقييم أشكال التكوين والتدريس،
- السهر على انسجام المسارات وإبداء الرأي فيما يخص جدوى مسار التكوين أو تعديله،
- السهر على الانسجام العام للتربصات المنصوص عليها في التكوين،
- مساعدة رئيس القسم في التسيير البيداغوجي للتكوين العالي في التدرج.

المادة 61 : يكلف مسؤول فريق شعبة التكوين بما يأتي :

- تنشيط أعمال فريق شعبة التكوين،
- اقتراح قائمة الاختصاصات التي تكون الشعبة،
- اقتراح فتح أو غلق اختصاصات في الشعبة،
- متابعة وضع الإشراف في الطور الأول.

الباب الرابع تصنيف الرتب والزيادات الاستدلالية للمناصب العليا

الفصل الأول تصنيف الرتب

المادة 67 : تطبيقا للمادة 118 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، يحدد تصنيف الرتب التابعة لأسلاك الأساتذة الباحثين طبقا للجدول الآتي :

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

الباب الخامس أحكام خاصة

المادة 70 : يدمج الأساتذة الباحثون من جنسية أجنبية العاملون في الجزائر، والذين اكتسبوا الجنسية الجزائرية والحائزون إحدى الرتب المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي الخاص، في الرتبة المحصل عليها ابتداء من تاريخ اكتساب الجنسية الجزائرية.

المادة 71 : يوظف بصفة أستاذ أو أستاذ محاضر، الأساتذة الباحثون من جنسية جزائرية الذين يثبتون رتبة أستاذ أو رتبة أستاذ محاضر أو رتبة معترف بمعادلتها محصل عليها في الخارج.

المادة 72 : يدمج أو يوظف، حسب الحالة، الأساتذة الباحثون المذكورون في المادتين 70 و71 أعلاه، ويرسمون في نفس التاريخ، بقرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي أو عند الاقتضاء، بقرار مشترك مع الوزير العني.

المادة 73: تحسب الأقدمية المكتسبة من الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و71 أعلاه، في إطار تعويض الخبرة المهنية، بنسبة 1,4 % عن كل سنة نشاط.

المادة 68 : يستفيد الأساتذة المميز، زيادة على الراتب الذي يتقاضاه الأستاذ، تعويض التميز الذي يحدد مبلغه وشروط دفعه بموجب مرسوم.

الفصل الثاني

الزيادة الاستدلالية للمناصب العليا

المادة 69 : تطبيقا للمادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 307 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 والمذكور أعلاه، تحدد الزيادة الاستدلالية المطابقة لأسلاك الأساتذة الباحثين، طبقا للجدول الآتي :

الزيادة الاستدلالية		المناصب العليا
الرقم الاستدلالي	المستوى	
495	12	مسؤول فريق ميدان التكوين
405	11	مسؤول فريق شعبية التكوين
325	10	مسؤول فريق الاختصاص

المادة 74 : تؤخذ الأقدمية المكتسبة من طرف الأساتذة الباحثين المذكورين في المادتين 70 و 71 أعلاه، بعين الاعتبار في الترقية في رتبة أو سلك عال وكذا للتعيين في منصب عال أو في درجة أستاذ مميز.

الباب السادس

أحكام ختامية

المادة 75 : يسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول يناير سنة 2008.

المادة 76 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 89 - 122 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1409 الموافق 18 يوليو سنة 1989 والمذكور أعلاه، المخالفة لهذا المرسوم.

غير أن النصوص المتخذة لتطبيقه تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التطبيقية المنصوص عليها في هذا المرسوم.

المادة 77 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 3 مايو سنة 2008.

عبد العزيز بلخادم



Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.692	74

رتبة علمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أستاذ مساعد	101	38.4	38.4	38.4
أستاذ محاضر	114	43.3	43.3	81.7
أستاذ التعليم العالي	48	18.3	18.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

جنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	173	65.8	65.8	65.8
انثى	90	34.2	34.2	100.0
Total	263	100.0	100.0	

عمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 30 سنة	12	4.6	4.6	4.6
ن 30 - 40 سنة	134	51.0	51.0	55.5
من 40 - 50	80	30.4	30.4	85.9
أكثر من 50 سنة	37	14.1	14.1	100.0
Total	263	100.0	100.0	

مدة العمل بالجامعة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide أقل من 5 سنوات	29	11.0	11.0	11.0
من 5 - 10 سنوات	75	28.5	28.5	39.5
من 10 - 15 سنة	95	36.1	36.1	75.7
أكثر من 15 سنة	64	24.3	24.3	100.0
Total	263	100.0	100.0	

Statistiques descriptive			
	N	Moyenne	Ecart type
x1	263	2.25	.904
x2	263	2.33	.783
x3	263	2.31	.824
x4	263	2.89	.319
x5	263	3.00	.000
x6	263	3.00	.000
x7	263	2.87	.332
x8	263	2.16	.897
x9	263	2.42	.495
x10	263	2.37	.729
x11	263	1.45	.528
x12	263	1.99	.087
x13	263	2.14	.363
x14	263	2.55	.528
x15	263	2.64	.481
x16	263	2.57	.666
x17	263	2.74	.480
x18	263	2.21	.428
x19	263	2.04	.632
x20	263	2.68	.638
x21	263	2.85	.380
x22	263	2.81	.570
x23	263	1.56	.831
x24	263	1.83	.982
x25	263	2.28	.657
x26	263	2.43	.519
x27	263	2.53	.515
x29	263	1.73	.859
x30	263	1.90	.738
x31	263	1.68	.467
x32	263	2.59	.641
x33	263	1.41	.659
x34	263	2.29	.594
x35	263	2.18	.491
x37	263	2.45	.498
x38	263	2.02	.759
x39	263	2.81	.583
x40	263	2.82	.555
x41	263	2.82	.555
x42	263	2.81	.568
x43	263	2.25	.432
x44	263	2.03	.748
x45	263	2.81	.448
x46	263	1.74	.913
x47	263	2.25	.583
x48	263	1.96	.828
x49	263	2.03	.644
y1	263	2.78	.415
y4	263	3.00	.000
y5	263	3.00	.000
y6	263	2.78	.415
y7	263	1.89	.673
y8	263	2.73	.443
y9	263	2.78	.415

y10	263	3.00	.000
y11	263	3.00	.000
y13	263	1.75	.634
y14	263	1.14	.373
y15	263	1.00	.000
y16	263	2.10	.865
y17	263	1.11	.319
y18	263	1.22	.415
y19	263	2.25	.636
y20	263	1.22	.415
y21	263	1.00	.000
y22	263	1.00	.000
y23	263	1.24	.610
y24	263	2.04	.504
y25	263	2.67	.473
y26	263	2.28	.583
y27	263	3.00	.000
y28	263	1.53	.681
y30	263	2.95	.209
y31	263	3.00	.000
المشاركة في القرارات	263	2.2991	.74314
فرص التقدم والنمو	263	2.9620	.10617
سياسات الجامعة	263	2.4553	.43152
الحوافز والمكافآت	263	2.1551	.14075
لاتصالات	263	2.3926	.32634
الحرية الأكاديمية	263	2.4743	.43363
ضغط العمل	263	2.2700	.43885
تقييم الأداء	263	1.8639	.34045
التكنولوجيا	263	2.3080	.45515
العلاقات الإنسانية	263	2.6555	.52375
إجراءات العمل	263	2.3638	.42194
الهيكل التنظيمي	263	1.9943	.62849
المتغير المستقل المناخ التنظيمي	263	2.3495	.20047
البحث العلمي	263	2.6707	.19186
محفزات الإنتاج العلمي	263	1.3941	.15263
خدمة المجتمع	263	2.4859	.26571
المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي	263	2.1836	.09283
N valide (listwise)	263		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل والمتغير Entry تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

التابع حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بينهما :

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل المناخ التنظيمي	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : للأستاذ العلمي بالإنتاج التابع المتغير : الجامعي

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.567 ^a	.321	.319	.07662

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمي المناخ المستقل المتغير

b. Variable dépendante : الجامعي للأستاذ العلمي بالإنتاج التابع المتغير

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	.725	1	.725	123.580	.000 ^a
Résidu	1.532	261	.006		
Total	2.258	262			

a. Valeurs prédites : (constantes), التنظيمي المناخ المستقل المتغير

b. Variable dépendante : الجامعي للأستاذ العلمي بالإنتاج التابع المتغير

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.800	.056		50.296	.000
المتغير المستقل المناخ التنظيمي	.262	.024	.567	11.117	.000

a. Variable dépendante : الجامعي للأستاذ العلمي بالإنتاج التابع المتغير

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.0894	2.2647	2.1836	.05262	263
Résidu	-.18205-	.12037	.00000	.07647	263
Erreur Prévision	-1.790-	1.542	.000	1.000	263
Erreur Résidu	-2.376-	1.571	.000	.998	263

a. Variable dépendante : الجامعي للأستاذ العلمي بالإنتاج التابع المتغير

Histogramme

Variable dépendante : المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

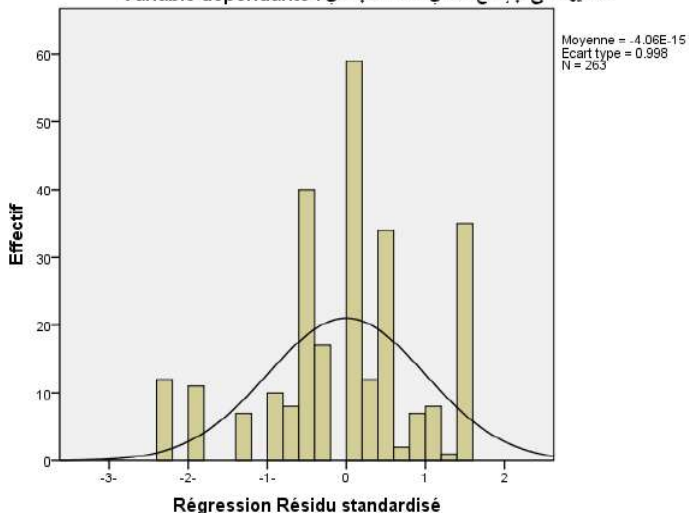
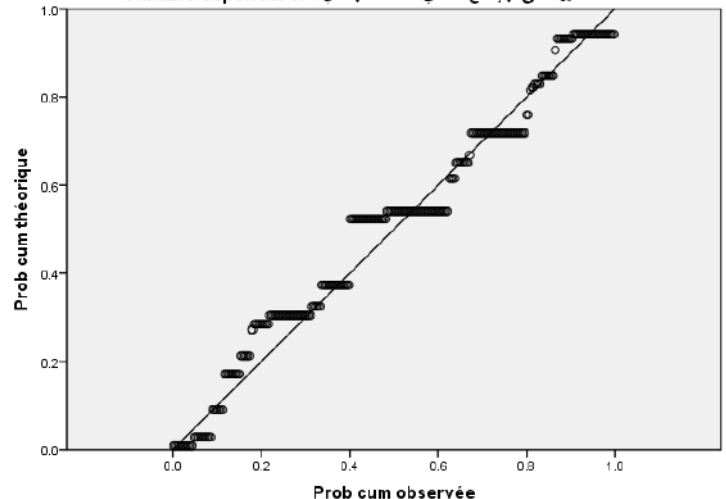


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي



الانحدار المتدرج:
ANOVA^k

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1.331	1	1.331	375.028	.000 ^a
Résidu	.926	261	.004		
Total	2.258	262			
2 Régression	1.905	2	.952	701.349	.000 ^b
Résidu	.353	260	.001		
Total	2.258	262			
3 Régression	2.139	3	.713	1556.541	.000 ^c
Résidu	.119	259	.000		
Total	2.258	262			
4 Régression	2.226	4	.556	4532.553	.000 ^d
Résidu	.032	258	.000		
Total	2.258	262			
5 Régression	2.232	5	.446	4431.216	.000 ^e
Résidu	.026	257	.000		
Total	2.258	262			
6 Régression	2.232	6	.372	3754.716	.000 ^f
Résidu	.025	256	.000		
Total	2.258	262			
7 Régression	2.236	7	.319	3739.559	.000 ^g
Résidu	.022	255	.000		
Total	2.258	262			
8 Régression	2.236	8	.280	3324.344	.000 ^h
Résidu	.021	254	.000		
Total	2.258	262			
9 Régression	2.237	9	.249	2997.143	.000 ⁱ
Résidu	.021	253	.000		
Total	2.258	262			
10 Régression	2.239	10	.224	3114.537	.000 ^j
Résidu	.018	252	.000		
Total	2.258	262			

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2.706	.027		99.367	.000
لاتصالات	-.218-	.011	-.768-	-19.366-	.000
2 (Constante)	2.360	.024		99.085	.000
لاتصالات	-.188-	.007	-.659-	-26.287-	.000
سياسات الجامعة	.111	.005	.516	20.550	.000
3 (Constante)	1.941	.023		83.942	.000
لاتصالات	-.190-	.004	-.668-	-45.814-	.000
سياسات الجامعة	.086	.003	.399	25.851	.000
الحوافز والمكافآت	.226	.010	.342	22.621	.000
4 (Constante)	1.640	.016		99.521	.000
لاتصالات	-.195-	.002	-.686-	-90.546-	.000
سياسات الجامعة	.110	.002	.510	56.579	.000
الحوافز والمكافآت	.306	.006	.465	51.155	.000
الهيكل التنظيمي	.041	.002	.276	26.614	.000
5 (Constante)	1.751	.021		83.718	.000
لاتصالات	-.186-	.002	-.655-	-82.126-	.000
سياسات الجامعة	.141	.004	.655	31.395	.000
الحوافز والمكافآت	.405	.014	.613	28.824	.000
الهيكل التنظيمي	.072	.004	.486	16.600	.000
فرص التقدم والنمو	-.163-	.021	-.186-	-7.581-	.000
6 (Constante)	1.768	.022		80.319	.000
لاتصالات	-.194-	.004	-.680-	-50.363-	.000
سياسات الجامعة	.140	.004	.649	31.108	.000
الحوافز والمكافآت	.396	.014	.601	27.515	.000
الهيكل التنظيمي	.068	.005	.461	14.813	.000
فرص التقدم والنمو	-.159-	.021	-.182-	-7.454-	.000
الحرية الأكاديمية	.007	.003	.035	2.293	.023
7 (Constante)	1.895	.028		66.775	.000
لاتصالات	-.228-	.006	-.802-	-35.558-	.000
سياسات الجامعة	.124	.005	.575	25.555	.000
الحوافز والمكافآت	.379	.014	.574	27.782	.000
الهيكل التنظيمي	.046	.005	.314	8.567	.000
فرص التقدم والنمو	-.149-	.020	-.171-	-7.493-	.000
الحرية الأكاديمية	.047	.007	.219	6.903	.000
تقييم الأداء	-.029-	.004	-.105-	-6.479-	.000
8 (Constante)	1.846	.036		51.748	.000
لاتصالات	-.233-	.007	-.821-	-34.285-	.000
سياسات الجامعة	.117	.006	.542	20.335	.000
الحوافز والمكافآت	.390	.014	.592	26.937	.000
الهيكل التنظيمي	.049	.006	.335	8.920	.000
فرص التقدم والنمو	-.120-	.024	-.137-	-5.035-	.000
الحرية الأكاديمية	.050	.007	.234	7.262	.000
تقييم الأداء	-.038-	.006	-.138-	-6.324-	.000
ضغوط العمل	-.013-	.006	-.063-	-2.241-	.026
9 (Constante)	1.884	.040		47.679	.000
لاتصالات	-.239-	.007	-.839-	-33.294-	.000
سياسات الجامعة	.111	.006	.518	18.008	.000

الملاحق

	الحوافز والمكافآت	.402	.015	.609	26.200	.000
	الهيكل التنظيمي	.055	.006	.373	9.023	.000
	فرص التقدم والنمو	-.114-	.024	-.130-	-4.789-	.000
	الحرية الأكاديمية	.077	.014	.360	5.363	.000
	تقييم الأداء	-.046-	.007	-.170-	-6.436-	.000
	ضغوط العمل	-.040-	.014	-.188-	-2.900-	.004
	العلاقات الإنسانية	-.021-	.010	-.118-	-2.140-	.033
10	(Constante)	1.800	.039		45.996	.000
	لاتصالات	-.349-	.019	-1.227-	-18.613-	.000
	سياسات الجامعة	.098	.006	.456	15.939	.000
	الحوافز والمكافآت	.537	.026	.814	20.833	.000
	الهيكل التنظيمي	.068	.006	.460	11.241	.000
	فرص التقدم والنمو	-.125-	.022	-.142-	-5.619-	.000
	الحرية الأكاديمية	.207	.025	.969	8.421	.000
	تقييم الأداء	-.030-	.007	-.112-	-4.241-	.000
	ضغوط العمل	-.158-	.023	-.747-	-6.963-	.000
	العلاقات الإنسانية	-.097-	.015	-.550-	-6.423-	.000
	إجراءات العمل	.091	.014	.414	6.305	.000

a. Variable dépendante : الجامعي للأستاذ العلمي بالإنتاج التابع المتغير :

مصفوفة الارتباطات:

	المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي	
المشاركة في القرارات	Corrélation de Pearson	-.232**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
فرص التقدم والنمو	Corrélation de Pearson	.326**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
سياسات الجامعة	Corrélation de Pearson	.654**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
الحوافز والمكافآت	Corrélation de Pearson	.507**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
لاتصالات	Corrélation de Pearson	-.768**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
الحرية الأكاديمية	Corrélation de Pearson	-.579**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
ضغوط العمل	Corrélation de Pearson	.022
	Sig. (bilatérale)	.724
	N	263
تقييم الأداء	Corrélation de Pearson	-.143*
	Sig. (bilatérale)	.020
	N	263
التكنولوجيا	Corrélation de Pearson	-.453**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
العلاقات الإنسانية	Corrélation de Pearson	-.659**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
إجراءات العمل	Corrélation de Pearson	-.562**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
الهيكل التنظيمي	Corrélation de Pearson	-.398**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263
المتغير المستقل المناخ التنظيمي	Corrélation de Pearson	-.567**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	263

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques de groupe

جنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي				
ذكر	173	2.1844	.08669	.00659
انثى	90	2.1821	.10410	.01097

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي	Hypothèse de variances égales	5.454	.020	.191	261	.849	.00230	.01209	-.02150-	.02610
	Hypothèse de variances inégales			.180	154.405	.857	.00230	.01280	-.02298-	.02759

ANOVA

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.142	3	.047	5.799	.001
Intra-groupes	2.115	259	.008		
Total	2.258	262			

Comparaisons multiples

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

LSD

عمر (I)	عمر (J)	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	ن 30 - 40 سنة	.09529*	.02723	.001	.0417	.1489
	من 40 - 50	.11597*	.02798	.000	.0609	.1711
	أكثر من 50 سنة	.09892*	.03002	.001	.0398	.1580
ن 30 - 40 سنة	أقل من 30 سنة	-.09529*	.02723	.001	-.1489-	-.0417-
	من 40 - 50	.02068	.01277	.106	-.0045-	.0458
	أكثر من 50 سنة	.00363	.01678	.829	-.0294-	.0367
من 40 - 50	أقل من 30 سنة	-.11597*	.02798	.000	-.1711-	-.0609-
	ن 30 - 40 سنة	-.02068-	.01277	.106	-.0458-	.0045
	أكثر من 50 سنة	-.01705-	.01797	.344	-.0524-	.0183
أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة	-.09892*	.03002	.001	-.1580-	-.0398-
	ن 30 - 40 سنة	-.00363-	.01678	.829	-.0367-	.0294
	من 40 - 50	.01705	.01797	.344	-.0183-	.0524

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

ANOVA

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.041	3	.014	1.598	.190
Intra-groupes	2.217	259	.009		
Total	2.258	262			

ANOVA

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

Comparaisons multiples

المتغير التابع بالإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي

LSD

عمر (I)	عمر (J)	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	ن 30 - 40 سنة	.09529*	.02723	.001	.0417	.1489
	من 40 - 50	.11597*	.02798	.000	.0609	.1711
	أكثر من 50 سنة	.09892*	.03002	.001	.0398	.1580
ن 30 - 40 سنة	أقل من 30 سنة	-.09529*	.02723	.001	-.1489-	-.0417-
	من 40 - 50	.02068	.01277	.106	-.0045-	.0458
	أكثر من 50 سنة	.00363	.01678	.829	-.0294-	.0367
من 40 - 50	أقل من 30 سنة	-.11597*	.02798	.000	-.1711-	-.0609-
	ن 30 - 40 سنة	-.02068-	.01277	.106	-.0458-	.0045
	أكثر من 50 سنة	-.01705-	.01797	.344	-.0524-	.0183
أكثر من 50 سنة	أقل من 30 سنة	-.09892*	.03002	.001	-.1580-	-.0398-
	ن 30 - 40 سنة	-.00363-	.01678	.829	-.0367-	.0294
	من 40 - 50	.01705	.01797	.344	-.0183-	.0524
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification	
Inter-groupes	.029	2	.014	1.671	.190	
Intra-groupes	2.229	260	.009			
Total	2.258	262				



الفهرس



ص	العنوان
IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية.	
08	تمهيد
09	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي
09	المطلب الأول: الإطار النظري للأستاذ الجامعي والإنتاج العلمي
09	الفرع الأول: الأستاذ الجامعي والمناخ التنظيمي
18	الفرع الثاني: مفهوم الإنتاج العلمي
19	الفرع الثالث: النظريات المفسرة للإنتاج العلمي
19	الفرع الرابع: العوامل المؤثرة على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
23	الفرع الخامس: مؤشرات وطرق قياس الإنتاج العلمي
25	الفرع السادس: معوقات الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي
28	الفرع السابع: العوامل المساعدة على تحسين مستوى الإنتاج العلمي
31	المطلب الثاني: الإطار النظري للمناخ التنظيمي
31	الفرع الأول: التطور التاريخي لمفهوم المناخ التنظيمي
32	الفرع الثاني: مفهوم المناخ التنظيمي
33	الفرع الثالث: خصائص المناخ التنظيمي
33	الفرع الرابع: أهمية المناخ التنظيمي
34	الفرع الخامس: العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي
37	الفرع السادس: قياس المناخ التنظيمي
38	الفرع السابع: أبعاد المناخ التنظيمي
40	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة)
40	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
46	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
47	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
49	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي بجامعة ورقلة	
51	تمهيد
52	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
52	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
52	الفرع الأول: منهج الدراسة
52	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة
53	الفرع الثالث: مجتمع وعينة
59	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
59	الفرع الأول: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة
59	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
61	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
61	المطلب الأول: إختبار الثبات وتوزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية
61	الفرع الأول: قياس صدق وثبات الدراسة
61	الفرع الثاني: تحليل الإحصائي لتوزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية
69	المطلب الثاني: عرض نتائج إختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغير المستقل والمتغير التابع
69	الفرع الأول: النتائج الإجمالية لإجابات عينة الدراسة على محور المتغير المستقل
76	الفرع الثاني: النتائج الإجمالية لإجابات عينة الدراسة على محور المتغير
78	المطلب الثالث: عرض نتائج إجابات عينة الدراسة حول أثر المناخ التنظيمي على الإنتاج العلمي
79	الفرع الأول: العلاقات الإرتباطية بين متغيرات الدراسة
80	الفرع الثاني: تحليل تباين الإنحدار
82	الفرع الثالث: دراسة معاملات خط الإنحدار
82	الفرع الرابع: إختبار T وتحليل التباين الأحادي لدراسة فروع المتوسطات بين الأساتذة
85	الفرع الخامس: التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الإنحدار المتعدد التدريجي
86	الفرع السادس: مناقشة نتائج إختبار الفرضيات
90	خلاصة الفصل الثاني
92	الخاتمة
96	المراجع
1011	الملاحق
128	الفهرس