

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -  
شعبة علم الاجتماع  
التخصص علم الاجتماع التربوي

السنة الثالثة  
الكلية



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

مذكرة ماستر تحت عنوان:

واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة الجامعيين  
دراسة ميدانية بجامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

إشراف الأستاذ:

د- مداني مداني

إعداد الطالبين:

- فرحات نوال

- خديمي خيرة

أعضاء لجنة المناقشة:

- أ/..... رئيسا

- أ/..... مشرفا مقرا

- أ/..... مناقشا

السنة الجامعية: 2017-2018

# كلمة شكر

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم المعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب، ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل، ونتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على هذا العمل، وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات، ونخص بالذكر الأستاذ المشرف "مداني مداني" الذي لم ييخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة وحتى مساعداته التي كانت عون لنا في إتمام هذا البحث، ولا يفوتنا أن نشكر بعض الأساتذة من كلية العلوم الاجتماعية وأخص بالذكر قسم علم الاجتماع على مساعدتهم لنا في ملئ الاستمارة، كما نتقدم بالشكر إلى كل عمال المكتبة المركزية، ومكتبة جامعة خروبة وكل من ساهم في كتابة وطباعة هذه المذكرة، كما لا يفوتني أن أقدم جزيل الشكر إلى أساتذة لجنة المناقشة على ما سيبدلونه من جهد في قراءة هذه المذكرة و تقويمها و أسأل الله لهم أن يكرمهم ويجزيهم

خير جزاء .

والله ولي التوفيق

# الإهداء

إلى من قال فيهما عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم: "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوادين إحسانا أما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب رحمهما كما ربباني صغيرا"

صدق الله العظيم. (سورة الإسراء الآية 23-24)

أهدي هذا العمل المتواضع، إلى الذي ينبض قلبي لهما بكل شرايينه، ويهتف لهما لساني بأعذب الكلمات وأجمل العبارات، والديا الكريمين أمد الله في عمرهما، وجزاهما الله عني خير الجزاء.

إلى رياحين حياتي اخواتي، حورية، عائشة، ذهبية، محمد، سعيد، وأخص بالذكر الأخت فوزية، وإلى كل العائلة المقربون وإلى ابنت عمي سعاد، إلى شعلة النور والوجه المفعم بالبراءة إلى أبناء اخواتي حفظهم الله هم محمد، إسراء، عبد الغني، النابي، وغيرهم.

إلى صديقتي المقربات خيرة، حليلة، أمينة وغيرهم، وإلى كل من أعرفهم من قريب وبعيد

أهدي ثمرة هذا العمل.

"نوال"

# الإهداء

إلى من قال فيهما عز وجل بعد بسم الله الرحمن الرحيم: " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوادين إحسانا اما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ري رحمهما كما ربياني صغيرا" صدق الله العظيم. (سورة الإسراء الآية 23-24)

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الذي ينبض قلبي لهما بكل شرايينه، ويهتف لهما لساني بأعذب الكلمات وأجل العبارات، والديا الكريمين أمد الله في عمرهما، وجزاها الله عني خيرا الجزاء.

إلى رياحين حياتي اخواتي كل باسمه

إلى زوجي ورفيق دربي وكل عائلته.

إلى شعلة النور المفعم بالبراءة ابنة أختي رقية حفظها الله وإلى قنديل الذكريات صديقتي

وأخص بالذكر نوال ، ليلي ، شهرة ، خديجة ، حياة ، أسماء.

إلى من أعرفهم من قريب ومن بعيد.

"خيرة"

الفهرس

## الفهرس

.....	الشكر
.....	الإهداء
.....	ملخص الدراسة
أ.....	فهرس المحتويات
ب.....	فهرس الجداول
1.....	مقدمة

### الفصل الأول:

#### الإطار المنهجي:

04.....	المبحث الأول: منهجية البحث
04.....	المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع
04.....	المطلب الثاني: أهمية الموضوع
05.....	المطلب الثالث: إشكالية البحث
06.....	المطلب الرابع: فرضيات البحث
06.....	المطلب الخامس: تحديد أهم المفاهيم الإجرائية للبحث
06.....	المطلب السادس: الدراسات السابقة
07.....	المبحث الثاني: الاقتراب الإجرائي
07.....	المطلب الأول: مجتمع البحث وعينته
07.....	المطلب الثاني: منهج البحث وتقنياته
09.....	المطلب الثالث: مجالات الدراسة
09.....	المطلب الرابع: صعوبات الدراسة

### الفصل الثاني:

#### العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي:

11.....	تمهيد
---------	-------

11	المبحث الأول: الوسط الجامعي.....
11	المطلب الأول: ماهية الجامعة.....
12	المطلب الثاني: مفهوم الجامعة وأهميتها.....
13	المطلب الثالث: الجامعة كمؤسسة.....
13	المطلب الرابع: أهداف الجامعة وظائفها.....
16	المبحث الثاني: الأستاذ الجامعي.....
16	المطلب الأول: تعريف الأستاذ الجامعي.....
17	المطلب الثاني: الوضعية العامة للأستاذ الجامعي.....
18	المطلب الثالث: شروط توظيف الأستاذ الجامعي.....
19	المطلب الرابع: سلك الأساتذة.....
21	المطلب الخامس: مميزات الأستاذ الجامعي الناجح والحرية التي يتمتع بها.....
21	المطلب السادس: خصائص الأستاذ الجامعي.....
24	المطلب السابع: تقويم الأستاذ الجامعي.....
27	المطلب الثامن: الأداء الأكاديمي والإداري للأستاذ الجامعي.....
35	المبحث الثالث: العلاقات الاجتماعية.....
35	المطلب الأول: مفهوم العلاقات الاجتماعية في الجامعة.....
36	المطلب الثاني: أسس العلاقات الاجتماعية.....
38	المطلب الثالث: مبادئ العلاقات الاجتماعية.....
39	المطلب الرابع: مبدأ العلاقة المهنية.....
39	المطلب الخامس: التواصل وأهميته من خلال العلاقات الاجتماعية.....
40	خلاصة.....

### الفصل الثالث:

#### الدراسة الميدانية:

42	تمهيد:.....
42	المبحث الأول: التعريف بميدان البحث وخصائص المبحوثين.....

42.....	المطلب الأول: التعريف بمكان البحث
46.....	المطلب الثاني: خصائص المبحوثين
50.....	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الميدانية
50.....	المطلب الأول: عرض وتحليل معطيات الفرضية الأولى
61.....	المطلب الثاني: عرض وتحليل معطيات الفرضية الثانية
66.....	المبحث الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات
66.....	المطلب الأول: مناقشة نتائج الفرضية الأولى
66.....	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الفرضية الثانية
68.....	الخلاصة:
69.....	النتائج العامة:
71.....	الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول	رقم الجدول
46	أفراد العينة حسب الجنس	01
46	الفئة العمرية للمبحوثين	02
47	رتبة المبحوثين	03
48	منطقة إقامة المبحوثين	04
49	وضعية مقر عمل المبحوثين	05
49	الحالة المدنية للمبحوثين	06
50	العلاقات الاجتماعية بين المبحوثين	07
51	علاقة الجنس بوجود علاقة بين المبحوثين	08
52	أسباب عدم وجود علاقات اجتماعية بين المبحوثين	09
52	طبيعة العلاقة القائمة بين المبحوثين	10
53	طبيعة العلاقة مع الجنسين	11
54	طبيعة العلاقة ومنطقة الإقامة	12
55	طبيعة العلاقة والرتبة	13
56	أسباب توتر العلاقة	14
57	توتر العلاقة والجنس	15
57	توتر العلاقة والرتبة	16

59	أسباب الاختلاف علاقة بين جنس المبحوثين	18
60	طرق مواجهة الخلافات بين المبحوثين	19
60	أسباب اللامبالاة بين المبحوثين	20
61	الهدف من التواصل بين المبحوثين	21
62	مدى اجتماع المبحوثين	22
62	أماكن تجمع المبحوثين	23
63	وجود تعاون بين المبحوثين	24
63	أسباب غياب التعاون بين المبحوثين	25
64	مدى انتهاء التواصل بمجرد انتهاء العمل بين المبحوثين	26
64	أسباب عدم التواصل بين المبحوثين	27
65	أسس بناء العلاقات الاجتماعية بين المبحوثين	28

## مقدمة:

من المتعارف عليه أن الجامعة لها أهمية بالغة وقيمة مميزة ومكانة رفيعة في حياة الأمم والمجتمعات باعتبارها الركيزة الأساسية في التطور والازدهار، ولهذا سعت كل دول العالم عامة، والجزائر خاصة إلى إعطاء الجامعة مكانة مرموقة من أجل التنمية المستدامة، بحيث تعتبر الجامعة منبع للعلم والمعرفة ونشر الثقافة بين المجتمعات وتنمية الكفاءات وتكوين إطارات المستقبل فهي جاءت لتكمل ما قامت ببنائه المؤسسات التربوية والتعليم.

ونجاح الجامعة والثقل الذي تحظى به في المجتمع يكون مرتبط بنجاح الأعضاء الفاعلين فيها من العمال والطلبة وخاصة الأساتذة باعتبارهم مصدرا لنشر هذا العلم وتوصيل المعلومات للآخر، فهم يعتبرون من الجماعة التي لديها أهمية في التعليم العالي والبحث العلمي والذين يحققون الجودة العالية في التعليم، ولهذا فإن الأستاذ الجامعي تحكمه علاقات اجتماعية مع الأعضاء الفاعلين فيها سواء كان هذا التفاعل إيجابيا أو سلبيا فهو يتواصل معهم في العمل أو خارجه.

والأمر الذي جعلنا نختار موضوع دراستنا المتمثل في "واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي" على اعتبار أن هذا الموضوع يندرج ضمن مجال تخصصنا، ولإيضاح موضوعنا وتسهيل على القارئ فهمه خصصنا الفكرة الرئيسية حول العلاقات الاجتماعية باعتبار هذا الموضوع دراسة حديثة، وذلك حسب اطلاعنا لم نجد دراسة شبيهة له.

إن العلاقات الاجتماعية ظاهرة عامة على اختلاف أنواعها بين المجتمعات عامة وبين الأساتذة الجامعيين خاصة، وما جعلنا نهتم بهذه الدراسة هو الملاحظات التي كونها في أذهاننا واتضح لنا أن هناك تباين في العلاقات الاجتماعية، أي أن هناك علاقات جيدة وعلاقات متوترة.

تناولنا موضوع بحثنا في ثلاث فصول بحيث جاء الفصل الأول تحت عنوان الاقتراب العام للدراسة الذي تضمن مبحثين الأول الاقتراب المنهجي، والذي عناصره تمثلت في أسباب اختيار الموضوع، وأهميته، وإشكالية

البحث والفرضيات، أما الثاني فتمثل في الاقتراب الإجرائي وتناولنا فيه مجتمع البحث وعينته وتقنياته، وتحديد المفاهيم، أما الفصل الثاني جاء تحت عنوان العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة واستملى على ثلاث مباحث المبحث الأول بعنوان الوسط الجامعي الذي عالجنا فيه ماهية الجامعة ومفهومها وأهميتها والجامعة كمؤسسة، أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان الأستاذ الجامعي الذي تضمن تعريف الأستاذ والوضعية العامة التي يتميز بها، وتحدثنا على سلك الأساتذة الذي ينقسم إلى أربع عناصر سلك الأساتذة المحاضرين وسلك الأساتذة المساعدين و المعيدون و أصحاب المناصب العليا، وشروط توظيف الأستاذ الجامعي، وتطرقنا إلى مميزات الأستاذ الجامعي، أما المبحث الثالث الذي جاء تحت عنوان العلاقات الاجتماعية وعالجنا فيه مفهوم هذه العلاقات وأسسها ومبادئها، وقدمنا كذلك التواصل وأهميته من خلال العلاقات الاجتماعية، أما الفصل الثالث الذي جاء تحت عنوان الدراسة الميدانية بحيث قمنا في المبحث الأول بتعريف ميدان البحث وتعريف مكان إجراء البحث، وتعرفنا على خصائص المبحوثين، أما المبحث الثاني فقمنا بعرض وتحليل البيانات الميدانية بحيث قمنا في المطلب الأول بعرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى والمطلب الثاني عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية أما المبحث الثالث فجاء تحت عنوان مناقشة نتائج الفرضيات، وفيه المطلب الأول مناقشة نتائج الفرضية الأولى، المطلب الثاني مناقشة نتائج الفرضية الثانية، ثم النتائج العامة فحاطمة ثم قائمة المراجع، وفي الأخير الملاحق.

الفصل الأول:

الإطار المنهجي:

المبحث الأول: منهجية البحث:

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية:

## الفصل الأول:

### الإطار المنهجي:

المبحث الأول: منهجية البحث:

المطلب الأول: أسباب اختيار الموضوع

أولاً: أسباب ذاتية:

1- الرغبة في دراسة هذا الموضوع

2- كون هذا الموضوع يتلاءم مع تخصصنا

ثانياً: أسباب موضوعية:

1- نود الوقوف على حقيقة العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الجامعة.

2- إثراء تراث علم الاجتماع بمثل هكذا دراسات علمية، واعتمادها كدراسة سابقة من طرف الباحثين.

3- التعرف على طبيعة ونوع العلاقة القائمة بين الأساتذة في الوسط الجامعي.

المطلب الثاني: أهمية الموضوع وأهدافه:

أولاً: أهمية الموضوع:

1- أهمية الجامعة باعتبارها مؤسسة تعليمية تبني النخبة التي يعتمد عليها المجتمع.

2- للعلاقات الاجتماعية أهمية بالغة بين الأساتذة في الوسط الجامعي لأنها تساهم في إنجاح العملية التعليمية.

ثانياً: أهداف الموضوع:

1- تقديم إطار نظري وفكري متكامل حول مفهوم الواقع الاجتماعي للجامعة.

2- معرفة طبيعة الجو السائد في الجامعة ومدى رضا الأساتذة بهذه العلاقات.

3- الوصول إلى نتائج ومقترحات ذات فائدة فيما يتعلق بجانب العلاقات الاجتماعية وأهميتها في الجامعة.

4- قد تساعد هذه الدراسة الأساتذة الجامعيين على تحسين علاقاتهم الاجتماعية وتطويرها داخل الجامعة وداخل أقسام الدراسة.

### المطلب الثالث: إشكالية البحث:

من المتعارف عليه أن الإنسان لا يستطيع العيش بمعزل عن الجماعة، فهو مدني بطبعه، إذ يسعى إلى خلق علاقات اجتماعية من خلال تفاعله مع المحيطين به من بني جنسه، إذ يستمد أجدديات السليم والفعال لهذه العلاقات انطلاقا من الأسرة، ومرورا بالمدرسة وغيرها من مؤسسات التنشئة الاجتماعية إلى غاية نضجها على مستوى الجامعة، باعتبارها مجال واسع يضم العديد من العلاقات، إذ تعد هذه الأخيرة نقطة التقاء و حلقة تواصل و اتصال تضم مجموعة من الأشخاص من مختلف دول العالم بصفة عامة و في البلد الواحد بصفة خاصة كالندوات و المنتقيات العلمية، وغيرها .

تعتبر الجامعة الجزائرية على غرار الجامعات دول قائمة بذاتها نظرا لما تعيشه اليوم من تحولات عميقة و تطور سريع في نظامها التعليمي، فهي المسؤولة عن إحداث التغيير و الرقي على الصعيد الاجتماعي و ازدهاره في جميع جوانبه و ذلك من خلال إعداد الكفاءات المتخصصة، و بتكثيف جميع الجهود من قبل العناصر المكونة لهذه الجامعة و الفاعلة فيها، و تتمثل هذه العناصر في مجموع الطلبة، الإداريين، الموظفين و الأساتذة بصفة خاصة باعتبارهم محور دراستنا، حيث يقتصر مهام الأستاذ الذي يعد المحور الرئيسي في التعليم الجامعي، فيفترض به أن يؤدي دورا علميا تربويا و أخلاقيا كذلك القيام بدوره الأكاديمي وليكون نموذجا يحتذى به، و على أن يتسم بسمات الشخصية المتزنة السوية المفتوحة بعيدا كل البعد عن كل أشكال السلوك المنافية للقوانين الأكاديمية.

ومن المسلم به أن مهمة الأستاذ الجامعي لا تقتصر فقط على القدرة على توصيل المعلومات بصورة صحيحة فحسب، بل تتعدى ذلك إلى إقامة علاقات مع زملاء المهنة، إذ تعد هذه الأخيرة ضرورة حتمية في نجاح أي عمل، ففي هذا الوسط تساهم العلاقات الإيجابية في إتاحة الفرصة للممارسة الديمقراطية و فرص

المشاركة الفعالة في الرأي و العمل وحرية التعبير و احترام الأخر و الهدف من هذه العلاقات هو خلق روح التعاون و التآلف مع الآخريين، و من هنا تكمن طبيعة العلاقة الموجودة بين الأساتذة الجامعيين ، و من هذا المنطلق نطرح الإشكال التالي:

هل هناك علاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي؟

وما طبيعة هذه العلاقة الموجودة بينهم؟

وما الهدف من إقامة هذه العلاقات؟

**المطلب الرابع: فرضيات البحث:**

**الفرضية الأولى:** تتميز العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي بالفتور.

**الفرضية الثانية:** تحكم العلاقات الاجتماعية القائمة بين أساتذة في الوسط الجامعي المصلحة الخاصة.

**المطلب الخامس: تحديد أهم المفاهيم الإجرائية للبحث:**

**أولاً: العلاقات الاجتماعية:**

هي تلك العلاقات التي تقوم بين مجموعة من الأفراد عن طريق الاتصال والتواصل الذي يحدث بدوره

تفاعل اجتماعي فالعلاقات الاجتماعية هي من إنتاج الفكر الإنساني ويبقى خاضع لها لأنه مدني بطبعه.

**ثانياً: الجامعة:**

هي تلك الفضاء أو الحيز المكاني الذي يضم العديد من التخصصات بفروعها المختلفة والتي تجمع

مجموعة من الأفراد من مختلف المناطق والبلدان والأجناس المتمثلة من الأساتذة والطلبة والإداريين... الخ ينتجون

فيما بينهم فضاء علمي.

## ثالثاً: الأستاذ الجامعي:

هو الركيزة الأساسية التي تقوم عليها العملية التعليمية في الجامعة وتتجلى وظيفته في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع بحكم أنه إطار في الدولة، وينتج لنا إطارات علمية بحيث أنه يقوم بتقديم محاضرات وأعمال تطبيقية للطلبة الجامعيين.

**المطلب السادس: الدراسات السابقة:** في حدود علمنا ومن خلال بحثنا لم نعرش على دراسات سابقة مشابهة لموضوع بحثنا إلا الدراسة الآتية:

دراسة براهيمى وريدة: " المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية"<sup>(1)</sup> وتهدف هذه الدراسة إلى وصف الواقع الذي يعيشه الأستاذ الجامعي وتشخيصه والقضاء الضوء على مختلف جوانبه والتعرض إلى تحليل أهم المعوقات الاجتماعية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي داخل وخارج الجامعة ومحاولة تحليل وتفسير آثار هذه المعوقات على أهداف المؤسسات الجامعية من خلال اجراء دراسة على عينة من الأساتذة الذين بلغ عددهم الكلي 996 أستاذ موزعون على سبع كليات وعلى مختلف الرتب الوظيفية أما الحجم الكلي للعينة هو 130 أستاذ، واعتمدت في بحثها هذا على تقنية الاستمارة موزعة على أفراد العينة المتمثلة في الأساتذة الجامعيين بالإضافة الى منهج المسح الاجتماعي.

وتشترك دراستنا الحالية مع الدراسة السابقة في العناصر التالية وهي نفس المنهج وهو المسح الاجتماعي ونفس التقنية وهي الاستمارة ونفس العينة وهم الأساتذة الجامعيين ونفس مجتمع البحث، واختلفنا في عدد المبحوثين.

**المبحث الثاني: الاقتراب الإجرائي:**

**المطلب الأول: مجتمع البحث وعينته:**

---

(1) براهيمى وريدة: دراسة ميدانية بمدينة باتنة، سنة 2005 .

## أولاً: مجتمع البحث:

هو كل الأفراد الذين تم تسجيلهم وفقاً لخصائص معينة كالعمر، وذلك لخدمة بحث معين، ومجتمع البحث هو مصطلح علمي منهجي يراد به كل من يمكن أن نعمم عليه نتائج البحث على أفراد.<sup>1</sup>

## ثانياً: عينة البحث:

تمثل المجتمع الأصلي وتحقق أغراض البحث وتهدف إلى الحصول على المعلومات عن هذا المجتمع، ومن خلال دراسة العينة يتم توصل إلى نتائج ومن ثم تعميمها على المجتمع الكلي.<sup>2</sup> وكان عدد أفراد العينة التي تناولتها 97 أستاذ.

## المطلب الثاني: منهج البحث وتقنياته:

### أولاً: منهج البحث:

كل باحث يحتاج في بحثه إلى طرق ووسائل معينة مرتبطة بأهداف بحثه تساعده على اختبار فرضياته، ومادامت دراستنا هذه دراسة ميدانية اعتمدنا فيها منهجاً وصفيًا والمتمثل في منهج المسح الاجتماعي الذي يعتبر أحد المناهج الرئيسية التي تستخدم في البحوث الاجتماعية التي تهتم بأوضاع عامة وعالمية "لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، وعادة ما يستخدم هذا المنهج بقصد دراسة ظاهرة مرضية داخل المجتمع"<sup>(3)</sup>.

إن الاعتماد على منهج المسح الاجتماعي يرمي أساساً إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة وذلك عن طريق وصف ظاهرة العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة الجامعيين وصفاً دقيقاً متكاملًا، وبالصورة التي هي عليها في الواقع كما وكيفًا، للتعرف على تركيبها وخصائصها وحصص العوامل المختلفة المؤثرة فيها، للحصول على

(1) ذوقان عبيدات و آخرون: البحث العلمي ، مفهومه، أدواته و أساليبه، دار أسامة، الرياض بمكة المكرمة، سنة 1996، ص113.

(2) دلال القاضي محمود البياتي و آخرون: منهجية و أساليب البحث العلمي، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، عمان، سنة 2008، ص148

(3) محمد، شفيق. البحث العلمي. الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1994، ص88

معلومات دقيقة تجسد واقع هذه الظاهرة في صورة منظمة وواضحة من حيث أبعادها وجوانبها المختلفة، بغية التوصل إلى معطيات جديدة تمكننا من استخلاص تعميمات حول هذه الظاهرة، تعميمات تصف الارتباط بين المتغيرات المختلفة انطلاقاً من الشعور بالمشكلة فتحديدها ثم وضع الفروض ووصولاً إلى مرحلة التشخيص والوصف وذلك بتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها تحليلاً يؤدي إلى اكتشاف العلاقة بين المتغيرات وتقديم تفسيراً ملائماً لها.

#### -ثانياً: تقنية البحث:

تشمل التقنيات مختلف الوسائل التي يلجأ إليها الباحث قصد التعامل مع الواقع وجمع المعطيات التي تطلبها بحثه، فهي جملة من الإجراءات وأدوات الاستقصاء التي تستعمل بشكل منهجي ومنظم من أجل جمع المعطيات الأولية، وهناك عدة أنواع من تقنيات البحث العلمي من بينها المقابلة، الملاحظة الاستمارة، ونحن استعملنا تقنية الاستمارة في بحثنا هذا إذ تعتبر هذه الأخيرة هي مجموعة من الأسئلة التي توزع على العينة المراد دراستها وتتنوع هذه الأسئلة إلى أنواع منها المغلقة والمفتوحة. وقمنا بتقسيم هذه الاستمارة إلى ثلاث محاور كانت هذه المحاور كالتالي: المحور الأول تمثل البيانات الشخصية أما المحور الثاني العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة، أما المحور الثالث تمثل في طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة واحتوت هذه الاستمارة على 22 سؤالاً ولقد تنوعت هذه الأسئلة منها المغلقة ومنها المفتوحة.

#### المطلب الثالث: مجالات الدراسة:

##### أولاً: المجال الزمني:

قمنا بإجراء بحثنا الميداني بتاريخ 26 أبريل حتى 02 ماي 2018 من الساعة 09:00 صباحاً حتى 14:00 زوالاً.

ثانيا: المجال البشري:

تمثل في مجموعة من الأساتذة الجامعيين وكان عددهم الكلي 97 وقمنا بأخذ عينة من العدد الكلي وقد بلغت

60 أستاذ

ثالثا: المجال المكاني:

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - خروبة- في كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع.

المطلب الرابع: صعوبات الدراسة:

- تلقينا صعوبات في توزيع الاستمارة بسبب غياب بعض الأساتذة.

- عدم رغبة بعض الأساتذة في ملئ الاستمارة.

- تحفظ الأساتذة في الإجابة على بعض الأسئلة

- بعض الاستمارات لم تسترجع إلى حد الآن.

- ضيق الوقت.

- قلة المراجع المتعلقة بالموضوع.

## الفصل الثاني:

واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي:

تمهيد

المبحث الأول: الوسط الجامعي

المبحث الثاني: الأستاذ الجامعي

المبحث الثالث: العلاقات الاجتماعية

خلاصة

## الفصل الثاني:

### العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي:

تمهيد:

تعتبر الجامعة من أهم المجالات التي تحض باهتمام الأخصائيين الاجتماعيين وذلك لأنها تستوعب عدد كبير من أفراد المجتمع المتمثلين في الأساتذة الجامعيين باعتبارهم المحور الرئيسي في قيام الجامعة ومنبع العلم والمعرفة ولها دور في تنمية العلاقات الاجتماعية، وهذا حسب طبيعة تفكير الأعضاء الفاعلين فيها.

#### المبحث الأول: الوسط الجامعي

##### المطلب الأول: ماهية الجامعة:

إن أغلب الكتاب الغربيين يؤكدون على أن البدايات الأولى للجامعة كانت في أوروبا الغربية ويستشهدون على ذلك بجماعات "باريس" و"أكسفورد" و"كيمبرج"، وغيرها من جامعات العصور الوسطى إلا أن الحقيقة خلاف ذلك حيث يؤكد الكثير من المهتمين بتاريخ الجامعة بأن البدايات الحقيقية للتعليم الجامعي كانت في العالم الإسلامي فالجامعات عرفت في البلاد الإسلامية قبل أن تعرف في الغرب المسيحي في العصور الوسطى بقرون عديدة مثل: جامعة قرطبة في الأندلس وجامعة القرويين في المغرب..... الخ

ويؤكد "مليحان الشيبتي"، إن البدايات الأولى للجامعات كانت في أروقة المساجد، ثم تطورت في جامعات مستقلة تمثل مؤسسات علمية متميزة، تقدم مستوى عالي من التعليم المتخصص في الكثير من حقول المعرفة مما جعل الطلاب يأتون إليها من شتى أنحاء العالم.

وظلت الجامعات الإسلامية فترة طويلة من الزمن تمثل مصدر إشعاع علمي وفكري وثقافي متميز في الوقت الذي كان فيه الغرب المسيحي يعيش في ظلام، إلا أن الأمور سرعان ما تبدلت، فمع بداية النصف الثاني من القرن الثاني عشر أخذ الوضع يتغير في أوروبا وظهرت بوادر العصر الجديد كان من أبرز ملامحه إنشاء جامعات كونت النواة الأولى لأنظمة التعليم الجامعي المعاصر ومن أشهر هذه الجامعات جامعة باريس في فرنسا- جامعة بلونا في إيطاليا- جامعة كيمبرج في بريطانيا.<sup>1</sup>

(1) محمد بوعشة: أزمة التعليم العالي في الجزائر و العلم العربي بين الضياع و أمل المستقبل، ط1، دار الجيل بيروت، سنة 2000، ص132

المطلب الثاني: مفهوم الجامعة وأهميتها:

أولاً: مفهوم الجامعة:

1: لغة:

هي من الفعل جمع، وتعني التجمع والتجميع، أي التجمع الذي يضم أقوى الأسر نفوذاً في مجال السياسة من أجل ممارسة السلطة.

2: اصطلاحاً:

الجامعة هي جوهره من العلماء والطلاب منشغلة بواجب البحث عن الحقيقة. وقد عرفت الموسوعة البريطانية الجامعة بأنها: معهد للدراسات العالية يتألف من كليات الآداب والعلوم، والمدارس للمهنيين، ومدرسة خريجين شهادات العليا. وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة.<sup>1</sup>

والجامعة هي كذلك: تمثل مجتمع علمياً يهتم بالبحث عن الحقيقة، وظائفها الأساسية تتمثل في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الذي يحيط به.<sup>2</sup>

في حين نجد "مراد بن أشنهو" يعرف الجامعة على أنها: "مؤسسة أوجدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة ومتعلقة بالمجتمع الذي ينتمون إليه"<sup>3</sup>

ثانياً: أهمية الجامعة:

هي الأساس الأول لتطوير أي مجتمع في جميع مظاهره وقطاعاته، وإذا كانت موضوعات التعليم ذات قيمة عظيمة في حياة الأمم لأنها تتصل بتكوين النفوس وبناء العقول، فإن التعليم الجامعي يتميز بأهمية خاصة، إذ أن الجامعة هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نخضة الأمم.

ومع تضاعف المعرفة، وازدياد معدل نموها تصبح الجامعة أكثر أهمية، فعليها أن توجه عناية أكبر إلى البحث العلمي في شتى فروع ومجالات العلم، وعليها أن تولي مزيداً من العناية لإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة فحسب وإنما من خلال تعليم وتدريب أبناء المجتمع.<sup>4</sup>

ومع تضاعف المعرفة، وازدياد معدل نموها تصبح الجامعة أكثر أهمية، فعليها أن توجه عناية أكبر إلى البحث العلمي في شتى فروع ومجالات العلم، وعليها أن تولي مزيداً من العناية لإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة.

(1) سامي سلطي عريفج: الجامعة و البحث العلمي، الأردن دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، 2001، ص26.

(2) أحمد بو ملحوم: أزومات التعليم العالي، مجلة الفكر العربي، بيروت، العدد الثامن و التسعون، خريف، ص21

(3) مراد بنو أشنهو: نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة أديب بامية، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1981، ص03

(4) عبد العزيز الغريب صقر: الجامعة و السلطة دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة، دار العالمية، جامعة طنطا للنشر و التوزيع، ط2005، ص1،

وامتدت هذه الأهمية لتشمل النهوض بالمجتمع بجميع جوانبه، وإسهامها في حل مشاكله في جميع صورها، وتحقيق الرفاهية والرخاء لأبناء هذا المجتمع.

ولكي تحقق الجامعة هذه الأهمية، وتنهض بهذه الرسالة فهي بحاجة إلى بناء علاقات طيبة وسليمة بمواقع العمل والإنتاج في المجتمع من خلال قنوات اتصال فعالة تسمح بمرور تيارات متدفقة من التعاون بينهما في الاتجاهات لحل مشاكل المجتمع وتحقيق أهداف التقدم والتنمية، وهي في حاجة إلى بناء مستويات سليمة من التعليم في المراحل السابقة في ضوء فلسفة تربوية شاملة لجميع مراحل التعليم في المجتمع مع الإيمان بضرورة استقلال الجامعة وكذلك الإيمان بضرورة إيجاد علاقات علمية سليمة بينها وبين الحكومة القائمة لكي تستطيع تحقيق أهدافها.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: الجامعة كمؤسسة:

ومع تضاعف المعرفة، وازدياد معدل نموها تصبح الجامعة أكثر أهمية، فعليها أن توجه عناية أكبر إلى البحث العلمي في شتى فروع ومجالات العلم، وعليها أن تولي مزيدا من العناية لإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة. تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية التي تؤثر وتتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها فهي في آن واحد من صنع المجتمع وأداته في صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، فلكل جامعة رسالتها وغايتها عن الجامعة في العصر الحديث.

وتعد الجامعة مؤسسة تربوية تعليمية تقع على قمة النظام التعليمي في المجتمع وهي بذلك من أهم أدوات لإحداث التغيير، فهي تساهم في تهيئة الظروف للتفاعل بين الطلاب والأساتذة من خلال الدراسة والبحث، وصولا لتحقيق أهداف المجتمع، وتكمن أهميتها في إتاحة الفرصة للتيارات الفكرية والآراء المتباينة للالتقاء والاحتكاك مما ينجم عنه نمو الطاقة الإبداعية.<sup>2</sup>

### المطلب الرابع: أهداف الجامعة ووظائفها:

#### أولا: أهداف الجامعة:

تتباين أهداف الجامعة وتختلف أدوارها من مجتمع إلى آخر تبعا لفلسفة وبنية المجتمعات وعلى الرغم من ذلك فإن ثمة قاسم مشترك في الأهداف والوظائف، ويتمثل هذا القاسم فيما يجب أن تقوم به الجامعات من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمعتها وتختلف جامعة الأمس عن جامعة اليوم اختلافا شائعا من حيث الأهداف والوظيفة وما يتبعها من وسائل وأساليب التعليم والتعلم وإعداد هيئة التدريس، وما يجب أن يقوموا به من أدوار وأداء أكاديمي وإداري وأساليب التقويم كما أن أهداف ووظائف الجامعة تختلف باختلاف العصر وتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

1- تلبية احتياجات المجتمع من الكفاءات العلمية المتخصصة في مختلف مجالات الحياة.

(1) عبد العزيز الغريب صقر: نفس المرجع، ص 50-51

(2) طارق عبد الرؤوف عامر: الجامعة وخدمة المجتمع، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، ط1، سنة 2012، ص 23-24

- 2- إجراء البحوث العلمية والنظرية والتطبيقية والقيام بالاختبارات والتجارب العلمية.
  - 3- تنظيم وإعداد الدورات التدريبية والبرامج التطبيقية في مجال التعليم التطبيقي المستمر.
  - 4- تنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية وتوثيق الصلات والروابط العلمية والثقافية مع المؤسسات والهيئات البحثية.
  - 5- الاهتمام بالتعريب والترجمة والتأليف والنشر والتأكيد على استعمال اللغة العربية في التدريس والبحث العلمي في جميع فروع المعرفة والعلم.
  - 6- إعداد الكفاءات المتخصصة والمواصلة للتدريس الجامعي وللعلم في مجالات البحث العلمي والتخطيط الدراسات المستقبلية بالإضافة إلى ذلك تهدف الجامعة إلى تعليم المهارات المناسبة للقيام بدورهم في تقسيم العام للعمل.
  - 7- إصلاح التعليم وتوجيه وإعداد المعلمين وتدريبهم.<sup>1</sup>
  - 8- إصلاح التعليم وتوجيه وإعداد المعلمين وتدريبهم.
  - 9- التعليم العالي مكان للتعليم ومصدر للمعرفة.
  - 10- تعتبر الجامعة مكان للتعاون وتنمية العلاقات الاجتماعية.
  - 11- تحديث طرق تحديث في الجامعة.
  - 12- الاهتمام بالجوانب الإنسانية للطلاب والأساتذة.
- وهناك مجموعة من الأهداف حددها بعض المختصين للجامعة ثلاث هي:
- أ- **أهداف معرفية:** وهي تناول ما يرتبط بالمعرفة تطويرا وانتشارا.
  - ب- **أهداف اجتماعية:** والتي من شأنها تعمل على استقرار المجتمع وتماسكه.
  - ج- **أهداف اقتصادية:** تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع وتزويده بما يحتاج إليه من قوى بشرية ومساعدته في التغلب على مشكلاته وتنمية ما يحتاج إليه من مهارات وقيم اقتصادية.
- وزيادة على ذلك هناك أهداف أخرى هي:
- العمل على خلق مدارس علمية ناجحة تبني البحوث التي تعمق علمنا وتصدي لمشكلات المجتمع وتدفع حركة التنمية.
  - توثيق صلتها بالمجتمع وتلي حاجاتها عن طريق التعليم.
  - إعداد المتخصص للعمل في المهن الرفيعة كالطب والهندسة.
  - إتاحة الفرص التعليمية للطلاب، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة لمساعدتهم على النمو والتكيف.
  - دعم وتعزيز عمليات الإبداع العقلي.<sup>2</sup>

(1) طارق عبد الرؤوف عامر: نفس المرجع، ص ص 30-31

(2) طارق عبد الرؤوف عامر: نفس المرجع، ص ص 16-19

## ثانيا: وظائف الجامعة:

لقد اختلفت وجهات النظر وتعدد الآراء حول وظيفة الجامعة المعاصرة، فهناك من يراها تندرج تحت ثلاث وظائف رئيسية وهي إعداد القوى البشرية، والبحث العلمي والتنشيط الثقافي والفكري العام. والبعض يرى أن الأصل في وظائف جامعة التدريس وهو فيها مقصود لذاته، كما أنه وسيلة أساسية من وسائل التنمية الثقافية بتعليم الإنسان وتكوين المواطن والنهوض بالمجتمع عامة. وهناك من يرى أن رسالة الجامعة تتمثل في توفير نوع من البيئة أداء رسالة متميزة في مجالات المعرفة والفكر من منظور العصر واحتياجات المجتمع.

ويرى آخر أن وظائف الجامعة المعاصرة هي تنمية ثقافة الشباب في نفسه وفي وطنه وفي أمته وتعمل على تنمية الشعور بالغيرة والمسؤولية الوطنية، وتقدير المصلحة العامة مع الإيمان بقيمة العمل والإنتاج والعمل الإيجابي في البناء.

ويرى البعض الآخر أن وظيفة الجامعة قد تطورت واتسعت في العصر الحديث ولم تعد مجرد تخرج عدد من المهندسين أو الأطباء بل أصبحت فائدة تحض بالتطور والتقدم بما تكشفه من حقائق، وتمثل هذه الوظائف في:

### 1- إعداد القوى البشرية:

يمكن النظر إلى الجامعة على أنها استثمار في الموارد البشرية والتي لا تقل أهمية عن رأس المال بل أنه يمثل أهمية حيوية فالعصر الحديث انتشرت فيه ظاهرة الهجرة العقول البشرية ومشكلة إعداد القوى البشرية اللازمة للقطاعات المختلفة فأصبح من مسؤوليات الجامعة علاوة على ذلك إعداد المهنيين وتدريبهم تدريباً حديثاً وهكذا يتكامل التدريب والإعداد كوظيفة رئيسية كبرى للجامعة.

### 2- البحث العلمي:

وعلى الجامعة أن تنمي البحث العلمي لرفع المستوى التدريب الجامعي وتحاول أن تتغلب على المشكلات التي<sup>1</sup>، تعوق الاستفادة من الكفاءات العلمية والبشرية، وتقوم بتوطيد العلاقة بينه وبين هيئات القطاع الخاص في المجتمع، والتي يمكن بها أن تمول بعض بحوثها العلمية في المجالات المختلفة.

### 3- النشاط الثقافي والفكري العام:

مركز إشعاع ثقافي للمجتمع من خلاله نتعرف على مشاكل المجتمع وتحاول أن تعالجها وليس هذا النشاط الثقافي والفكري مقصوراً على المجتمع الخارجي بل يشمل المجتمع الطلابي، حيث يهدف البرنامج الثقافي إلى:

#### أ- تثقيف الطلاب:

وذلك من خلال عقد الكفاءات والندوات المشتركة مع المنظمات الطلابية، كما يتيح البرنامج للطلاب ممارسة الديمقراطية والحرية والحوار والبناء.

(1) مليمان معيص التبي: الجامعات، نشأتها، مفهومها، وظائفها دراسة وصفية تحليلية، الكويت، مجلس النشر العلمي، المجلة التربوية، مجلة 24، سنة 2000، ص ص 27-28-29

## ب-تثقيف المجتمع:

فالجامعة اليوم هي جامعة المجتمع وعليها أن تعد برنامجا ثقافيا يعالج أهم القضايا الاجتماعية والثقافية للمجتمع. والجامعة حينما تقوم بوظيفة التدريس لطلابهم وإعدادهم، وتدريبهم وإنما تقدم للمجتمع خدمة كبرى، ذلك أنه كلما كان الطالب معدا لإعداد جيد أمكنه الوصول إلى أعلى مستويات المعرفة ومن ثم الإسهام في تنمية المجتمع.<sup>1</sup>

المبحث الثاني: الأستاذ الجامعي:

المطلب الأول: تعريف الأستاذ الجامعي:

يعرف مخلوف حدادين الأستاذ الجامعي بأنه " كل طالب تحصل على شهادة الدكتوراه مع سنة أو سنتين من العمل في مجال الأبحاث"<sup>2</sup>

وتعرف "إجلال محمد سري" الأستاذ الجامعي بالعاملين في مهنة التدريس، ابتداء من المعيد إلى الأستاذ، مروراً بدرجات: المدرس المساعد، والأستاذ المساعد، أي أنهم ينقسمون إلى فئتين رئيسيتين: الأولى المعيدون<sup>3</sup> والمدرسون المساعدون (وهم خارج أعضاء هيئة التدريس) والثانية: أعضاء هيئة التدريس وهم المدرسون، والأساتذة المساعدون، والأساتذة.<sup>4</sup>

يعتبر الأستاذ الجامعي أهم ركيزة من ركائز التعليم العالي ، فهو نواة العملية و الموقف التعليمي لتحقيق أهداف الجامعة ، حيث يتوقف نجاحها على كفاءة و فاعلية الأستاذ الجامعي و يعتبر الدعامة الرئيسية في قوة الجامعة و مستواها و سمعتها ، و لذا فهو يقوم بتقديم المعرفة و بناء الملكات الذهنية للطلاب لتساعدهم على التحصيل .

ويقصد بمفهوم الأستاذ الجامعي على أنه " الفرد الذي يحمل درجة الدكتوراه أو ما يعادلها ويعين في الجامعة برتبة جامعية كأستاذ مساعد أو أستاذ مشارك أو أستاذ."<sup>5</sup>

ويعرف كذلك على أنه " حجر الزاوية في العملية التربوية، وهو القائم بما كونه ناقل للمعرفة مسؤول عن السير الحسن للعملية البيداغوجية في الجامعة، إنه يعد مدرسا وملقنا للمعرفة بقدر ما هو منظم لنواحي

(1) مليمان معيص التبني: نفس المرجع، ص 29 .

(2) رياض الصمد، الأستاذ الجامعي و التفرغ : ندوة الدراسات الإنمائية، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر و التوزيع، 1981، ص 31

(3) إجلال محمد سري: مشكلات المعلم الجامعي في جامعات مصر العربية، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر، 1992، ص 170.

(4) إجلال محمد سري: نفس المرجع، ص 170.

(5) علي محمد علي الشملان: تقويم جودة مهارات التدريس لدى أساتذة كلية التربية الخويت من وجهة نظر العميد ونائبيه ورؤساء الأقسام، العدد الرابع، الجزء 1، مركز تطوير التعليم الجامعي، العلوم التربوية، جامعة صنعاء، أكتوبر 2015، ص 301.

النشاط المؤدية إلى اكتساب المعرفة والمهارات لدى الطالب.<sup>1</sup>

و يقصد به كذلك على أنه " ذلك الذي يقوم بأداء هذه الوظيفة و الذي يعمل على نشر المعرفة من خلال عملية التدريس ، و إنتاج المعرفة عبر ما يقدمه من أبحاث و دراسات كما يحظى بمكانة متميزة و مرموقة من قبل أفراد المجتمع ."<sup>2</sup>

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الأستاذ الجامعي هو أهم عنصر من عناصر العملية التعليمية ، فهو المسير و المنظم لإدارة الصف ، و القائم على تنفيذ مهمة التدريس من أجل إحداث التغيير المرغوب في سلوك الطلاب ، إضافة لمهته كباحث و مساهم في خدمة المجتمع ، و هذا إلى جانب كفاياته و مؤهلاته العلمية .

### المطلب الثاني:الوضعية العامة للأستاذ الجامعي

فالأستاذ الجامعي لم يحقق الحاجات الأولية حسب سلم "ماسلو"كالأمن والإستقرار في الأمن والأجر و الحصول على السكن و المواصلات.

إن الظروف و التحديات و العوامل التي يجايدها الأستاذ الجامعي، تؤدي في غالباتها إلى هجرة الأدمغة و الكفاءات إلى الخارج، أو إلى هدر هذه الكفاءات. أي تدين و قلة إنتاجية هذه الكفاءات برغم تواجدها. وهذا إنعكاسا للواقع العام الذي يعيشه الأستاذ خارج، و المناخ العام للمنظومة الجامعية بشقيها المادي و المعنوي، من نقص للمكافآت المادية و العزة و الكرامة و العدالة الاجتماعية و الفرص المتكافئة. بالإضافة إلى الأمر المتعلق بتقدير شخصية الأستاذ و إحترام رأيه وإتاحة فرص المشاركة الإيجابية في الرأي و اتخاذ القرار.

إن العلاقة بين الأستاذ الواقع الاجتماعي من الأمور المهمة، التي تحدد وفقها مكانة الأستاذ، تلك المكانة التي يحددها لنفسه وفقا لقناعته، أو يرسمها له الآخرون بشكل أو بآخر. فالأستاذ حين يدخل في علاقة مع الواقع الاقتصادي و السياسي يصبح في أزمة مع "السلطة و السياسة". و حين يأخذ موقفا انسحابيا من مجتمعه و جماعته يصبح في أزمة إنعزال و تعريب عن الواقع. وحين يتخلى عن التحديث يصبح في أزمة عصرية.

إن التطرق التحليل لمختلف الظروف، التي يعيشها الأفراد و الأستاذ فرد منهم. و الوضعية التي يجايدها و يعيشها الأستاذ على جميع الأصعدة.وهذا لا يعني أننا نتغافل عن تحديد الدور و المهمة الأساسية للأستاذ الجامعي.<sup>3</sup>

(6)ليلي زرقان: اقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف 1 . 2 نموذجاً، أطروحة

دكتوراه للعلوم، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سطيف، 2012 . 2013، ص 16.

(1)منى بنت سعد ابن حضيض البلادي :دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة ، أطروحة دكتوراه ، قسم التربية الإسلامية و المقارنة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، 2014 . 2015 ، ص 38 .

(3)أحمد مجدي حجازي: المثقف و الالتزام الإيديولوجي، دراسة في أزمة المجتمع العربي، مجلة المستقبل، لبنان، مركز دراسات الوحدة العربية العدد الواحد و الثمانين، 1985 ص07.

### المطلب الثالث: شروط توظيف الأساتذة الجامعيين:

إن توظيف الأفراد في أي مهنة كانت تتطلب مجموعة من الشروط الأستاذ الجامعي واحدة منهم ومهنة التعليم الجامعي من أهم المهن الأخرى في تكوين الأفراد وإعدادهم للالتحاق بالمهن الاجتماعية والاقتصادية والإدارية<sup>1</sup>

المختلفة وهذا ما جعل الباحثين يصفون مهمة التعليم "بالمهمة الأم" «وانطلاقاً من هذه الأهمية فإن الأستاذ الجامعي عند إلحاقه بمهمة التعليم وعند تدرجه في السلم الوظيفي العلمي فإنه يخضع لمجموعة من الشروط يتم وفقها قبوله لممارسة هذه المهنة في الجامعة. فإذا كانت غالبية بلدان العالم تختار أساتذته على أساس التفوق في البحث العلمي وتطرح كثيراً من الدول الحصول على درجة الدكتوراه، شرطاً مسبقاً للتعين في وظيفة أستاذ بالجامعة. وتضيف بعضاً منها، التفوق في دراسته السابقة على الدكتوراه، بينما تختار بلدان أخرى أساتذتها في ضوء تقويم أبحاثهم قبل التعيين في الوظيفة وفق شروط ومعطيات تتحدد تماشياً مع ظروف هذه البلدان وواقعها.<sup>2</sup> فهناك بعض الشروط التي تم تحديدها وتنفيذها حسب الرتب الوظيفية لكل أستاذ وفقاً للمرسوم التنفيذي رقم 89-122 السابق ذكره وهذه الشروط:

#### أولاً-أساتذة التعليم العالي:

يوظف أساتذة التعليم العالي على أساس الشهادات والأشغال بعد التسجيل في قائمة لتأهيلي يعدها سنوياً وزير التعليم العالي. بعد تقييم اللجنة الجامعية الوطنية وأخذ رأيها من بين الأساتذة الحاصلين على دكتوراه الدولة ولهم خمسة سنوات أقدمية.

#### ثانياً: الأساتذة المحاضرون

يوظفون على أساس الشهادات والأشغال بعد التسجيل في قائمة للتأهيل تعدها سنوياً وزارة التعليم العالي، بعد تقييم اللجنة الوطنية وأبداء رأيها. من بين الأساتذة المساعدين، الذين لديهم أقدمية ثلاث سنوات بهذه الصفة وحاصلين على دكتوراه الدولة أو شهادة معادلة لها، حسب الشروط التي حددها التنظيم والتشريع المعمول بها.

#### ثالثاً: سلك الأساتذة المساعدين

يوظفون عن طريق المسابقة بناءً على الشهادات، من بين الحاصلين على الماجستير. يمكن حسب شهادة دكتوراه<sup>3</sup> لها حسب الشروط التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول.

(1) عبد الفتاح أحمد جلال: إعداد هيئة التدريس بالجامعة، مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول، يوليو 1993، ص 77.

(2) عبد الفتاح أحمد جلال: نفس المرجع، ص 77

(3) المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 12 ذي الحجة عام 1409 الموافق ل 18 يوليو 1989، يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المتمين للأسلاك التابعة للتعليم و التكوين العالين، ص ص 8-9.

#### رابعاً: سلك المعيدين:

يدمج في سلك المعيدين العاملين عند تاريخ سريان مفعول هذا المرسوم.

#### خامساً: المناصب العليا:

إن أساتذة التعليم العالي المثبتين قبل خمس سنوات أقدمية بهذه الصفة الذين أشرفوا على الرسائل والأطروحات لنيل دكتوراه دولة أو رسائل ماجستير وأجزوا انشغالات علمية ذات مستوى عالي قيمتها اللجنة الوطنية وهم مجموع عشر سنوات من الأعمال التربوية في مؤسسة التعليم أو التكوين العالي، يمكن تعيينهم وحدات رؤساء التربوية.<sup>1</sup>

#### المطلب الرابع: سلك الأساتذة:

وقد تم تحديد المهام وفقاً للمادة "27" من مرسوم التنفيذي يتول الأساتذة ما يأتي فضلاً عن الوقت المخصص للتعليم الذي تقدر مدته الأسبوعية تسع ساعات تشمل: المشاركة في أشغال اللجان التربوية.

-مراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها وتصحيحها.

-المشاركة في أشغال لجنة المداولات

-تحضير الدروس وتحديثها

-تأطير الرسائل والأطروحات من الدرجة الأولى والثانية من الدراسات العليا

-المشاركة بالدراسات والأبحاث في حل المشاكل التي تطرحها التنمية في إطار التنظيم الساري المفعول.<sup>2</sup>

-تنشيط أشغال الفرق التربوية التي يتلفون بها.

-إثراء أشغال أبحاثهم وتنويعها.

-إنجاز كل دراسة وخبرة مرتبطة باختصاصهم والتي تستند إليهم مؤسساتهم في إطار العلاقات بين التعليم وقطاعات الأنشطة الأخرى.

-استقبال الطلبة لمدة أربع ساعات في الأسبوع لتقديم النصائح إليهم وتوجيههم.

- المشاركة في أشغال اللجان الوطنية أو كل مؤسسة أخرى تابعة للدولة التي يربطها موضوعها بمجال تخصصهم.

-المساهمة في إطار الهياكل المختصة في ضبط الأدوات التربوية والعلمية والتي لها علاقة في مجال اختصاصهم.

-تأطير الوحدات التربوية عند الاقتضاء.

-المشاركة في أشغال اللجان التربوية الوطنية.

#### أولاً: سلك الأساتذة المحاضرين

يتولى الأساتذة المحاضرين ما يأتي فضلاً عن الوقت المخصص للتعليم الذي تبلغ مدته الأسبوعية تسع

ساعات تشمل حتماً درسين غير متكررين.

(1) المرسوم التنفيذي: نفس المرجع، ص12

(2) المرسوم التنفيذي: نفس المرجع، ص08

إعداد الدروس وتحديثها.

-الإشراف على الأطروحات والرسائل من الدرجة الأولى والثانية من الدراسات العليا.

-تنشيط أشغال الأفواج التربوية التي يتكلفون بها.

-مراقبة الامتحانات والتأكد من حسن سيرها وتصحيح النسخ.

-المشاركة في أشغال اللجان المداولات.

-إثراء أشغال أبحاثهم وتنوعها.<sup>1</sup>

-إنجاز كل دراسة وخبرة لها صلة باختصاصهم تسند إليها المؤسسات التي ينتمون إليها في إطار العلاقات بين

التعليم والقطاعات الأنشطة الأخرى.

-تأطير الأفواج التربوية.

-المشاركة في أشغال اللجان التربوية.

**ثانيا: سلك الأساتذة المساعدين:**

يتولى الأساتذة المساعدين الإشراف على الأطروحات الدراسات العليا والاستشارات التربوية، تأطير

الأشغال التطبيقية أو الموجهة ومتابعتها والمشاركة في الحراسة في الامتحانات والتصحيح. والمساهمة في أشغال

اللجان والأفواج التربوية، ويمكن إعطاء محاضرات طلب من مؤسستهم. ويتولون أشغال الدراسات والخبرات وضبط

المناهج في إطار الاتفاقيات تربط بهيئتهم المستخدمة بقطاعات النشاط الوطنية الأخرى.

**ثالثا: سلك الأساتذة المعيدين:**

يكون سلك المعيدين سلكا في الانقضاء، حيث يكلف المعيدون طبقا لبرامج التعليم بالفوج التربوي،

الذي ينتمي إليه أفواج الطلبة لإنجاز الأعمال التطبيقية الموجهة وبالمشاركة في الحراسة وتصحيح الامتحانات فضلا

على الوقت المخصص لتعليم الذي تبلغ مدته المحددة.<sup>2</sup>

**رابعا: المناصب العليا**

**1- الأساتذة رؤساء الوحدات التربوية:** يتولون كتابيا:

-السهر على حسن تسيير التعليم الملقن، الذين يتكلفون فيه في إطار الوحدة التربوية.

-اقتراح مشاريع برامج الأعمال التربوية والعلمية والاشترك مع جميع الأساتذة التابعين للوحدة التربوية.

-إعداد تقرير عمل الوحدة التربوية.<sup>3</sup>

**2- الأساتذة المحاضرون ورؤساء اللجان المتخصصة:**

-السهر على حسن سير أعمال اللجان المتخصصة المسندة إليهم وتنسيقها.

(1) المرسوم التنفيذي: نفس المرجع، ص 09-10

(2) المرسوم التنفيذي: نفس المرجع، ص ص 10-11

(3) المرسوم التنفيذي: نفس المرجع، ص ص 11-12

-السهر على حسن التعليم الملقن، الذين يتكلفون به في إطار اللجنة التربوية المتخصصة  
-اقتراح المشاريع برامج الأعمال التربوية والعلمية للمجلس العلمي مع بالتعاون جميع الأساتذة اللجنة التربوية  
المتخصصة.

-إعداد تقرير عن عمل اللجنة التربوية المتخصصة.

### 3-الأساتذة المساعدين المكلفين بالدروس:

يتولونا تحضير الدروس وتحديثها والقيام بالتصحيح نصح الامتحانات والمسابقات واستقبال الطلبة  
وتوجيههم وإنجاز كل صلة لها بالأشغال بميدان اختصاصهم.<sup>1</sup>

#### المطلب الخامس: مميزات الأستاذ الجامعي الناجح :

باعتبار الأستاذ الجامعي كإنسان أكاديمي يجب عليه أن يتسم بمميزات تميزه عن غيره من الأشخاص،  
ومن أبرز هذه المميزات نذكر العلمية والالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث تعتبر هذه الأخيرة ثقافة مهنية ذات طبيعة  
سلوكية ووجدانية، وهاجس أخلاقيات المهنة هو تكوين منظومة من قيم تحكم علاقات الإنسان مع نفسه ومع  
زملاء المهنة، وهي كل ما يتبادر إلى الذهن من مواصفات وقيم أخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الأستاذ أثناء  
مهامه ومن بين هذه المواصفات هي الإخلاص للمهنة والتحلي بالمروءة والضمير المهني والتحرر من النزاعات  
الذاتية والتوجهات الإيديولوجية بهدف تحقيق الموضوعية، وإن الأعمال التي تحتاج إلى التعامل مع الناس والتفاعل  
معهم، وتتطلب الشخصية تحمل المسؤولية والميل إلى التفاهم وبينما بعض الأعمال تتطلب القدرة على الاحتفاظ  
بالخصوصية وهذه المواصفات يجب أن تأخذ بعين الاعتبار، بل يجب أن تأخذ موضع اهتمام الجامعات، وهذه  
الصفات لا تقيمها شهادات ولا مؤهلات العلمية.<sup>2</sup>

إن أستاذ الجامعة يحمل سمات الواقع الذي نشأ فيه ويتأثر بالثقافة السائدة حتى بعد حصوله على  
الشهادة والمؤهلات، فهو نتاج للبنية الثقافية والاجتماعية التي يتفاعل فيها وينمو في ظلها ولا يستطيع أن يتجرد  
منها.

#### المطلب السادس: خصائص الأستاذ الجامعي:

يحتل عضو هيئة التدريس المركز الرئيسي من حيث أهميته في نجاح العملية التعليمية، فمهما بلغت البرامج  
التعليمية من تطور، فإنها لا تحقق الفائدة المرجوة منها، إذا لم ينفذها أساتذة أكفاء مدربون تدريباً مناسباً ومؤهلون  
علمياً، ولكي يتم تحقيق هذا يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي بعض الخصائص نذكرها فيما يلي:

(1)المرسوم التنفيذي: نفس المرجع،ص13

(2)<http://www.latif.net/neus/1830.html>.2008

## أولاً: السمات الشخصية:

" وذلك أن يكون لديه مرونة في التفكير وثقة في النفس، ويتفهم الآخرين ويتقبلهم ويتأني في إصدار الأحكام، بحيث لا يعتمد على الأحكام المسبقة أو غير المبنية على أسس علمية صحيحة، ويجب أن يمتلك مهارات الاتصال الفعال والقدرة على الشرح والتوضيح."<sup>1</sup>

مما سبق نجد أن الأستاذ الجامعي يمتلك سمات تكون شخصيته وتقوي ملكته الذهنية، وتجعله يمتلك مهارات قابلة للحوار والنقاش على أسس علمية وموضوعية، وهذا ما يفعل عملية الاتصال بينه وبين عناصر العملية التعليمية.

## ثانياً: الكفايات المهنية:

" بأن يكون مع الطلبة، يدافع عنهم ويحذرهم من المخاطرة، ويقدم المساعدة لهم في إنجاز مهماتهم، ويشجع على التعاون الاجتماعي ويدرك مشاعر الآخرين، وأن يشرك الطلبة بمواقف مثيرة للتغير، ويتقبل اقتراحاتهم المختلفة ويستمتع لهم بشكل جيد."<sup>2</sup>

مما سبق نستخلص أن الأستاذ الجامعي يملك الكفايات المهنية التي من خلالها يقوم بتوجيه الطلبة وإرشادهم كما يحفزهم على العمل الجماعي والاستفادة من الخبرات التعليمية التي يدعم بها بعضهم بعض، كما يعتمد على الإصغاء وحسن الانتباه لما يدور حولهم من معارف ومعلومات وتصحيحها إذا كانت صائبة.

## ثالثاً: الخبرات الموقفية :

" يتم ذلك عن طريق معرفة الأستاذ المتعمقة في مجال تخصصه و قدراته على تقبل الغرابة و الأصالة و التنوع في استجابات الطلبة ، و القدرة على إدخال المهارات الفعلية في العملية التعليمية ، و قدراته على استخدام مهارات الإستماع للطلبة و توظيفها بشكل جيد ."<sup>3</sup>

مما سبق نلاحظ أن الخبرات الموقفية للأستاذ الجامعي تتمثل في خبرته و معرفته الجيدة لمجال تخصصه و ميدان التعليم و البحث العلمي من خلال معلوماته و معارفه و مهاراته ، و كذا التنوع في متطلبات التدريس من طرق و أساليب و هذا ما ينمي قدرته على الاتصال البيداغوجي و يثير عملية التفاعل الصفي بين الطلبة الجامعيين .

(1) محمد فوزي العبادي ، هاشم فوزي العبادي ، مرجع سابق ، ص 275 .

(2) -مرجع سابق ، ص 275 .

(3) -بتصرف ، مرجع سابق ، ص 275 . 276 .

#### رابعاً: الكفاءة العلمية :

" و هي إلمام الأستاذ بالمعلومات و الخبرات التي يحتاجها الطلبة ، و يقدم لهم تلك المعلومات بالشكل السليم و الصحيح ."<sup>1</sup>

مما سبق نلاحظ أن الأستاذ الجامعي يتمتع بكفاءة علمية عالية من خلال تبنيه للمعارف و المعلومات المكتسبة عن طريق البحث العلمي و التي يقوم بتوظيفها في عملية التدريس داخل الصف الجامعي قصد إفادة الطلاب بها و توسيع خيالهم المعرفي إلى جانب امتلاكهم موسوعة علمية ذهنية بحتة.

#### خامساً: الكفاءة التربوية:

" أي معرفة الأستاذ بالطرق التربوية المناسبة في التعامل مع الطالب وكيفية تقديم المعلومات للطالب."<sup>2</sup> مما سبق نستخلص أن الكفاءة التربوية للأستاذ الجامعي تستدعي إحداث نوع من التفاعل التربوي بين الطلاب لتقديم كم من المعلومات والخبرات التي تجعلهم جديرين بالبحث عن المعرفة.

#### سادساً: الكفاءة الاتصالية:

" أي قدرة الأستاذ على استخدام الطرق المناسبة لتوصيل المعلومات للطلبة بالشكل الصحيح، والقدرة على الاتصال بكل أفراد العملية التربوية بما فيهم المجتمع المحلي."<sup>3</sup> مما سبق نلاحظ أن الأستاذ الجامعي لديه كفاءة اتصالية والتي تتمثل في استعمال طرق ملائمة لإيصال محتوى المادة الدراسية والتفاعل مع كل عناصر العملية التعليمية مع إثراء الموقف التعليمي بالأمثلة والتجسيد لمضمون الدرس.

#### سابعاً: الرغبة في التعليم:

" حيث تعتبر هذه الخاصية من أهم الخصائص، لأن المعلم إذا لم يملك الدافعية في التعليم، فلن ينجح في أداء ونجاح العملية التعليمية."<sup>4</sup> مما سبق نستخلص أن الأستاذ الجامعي يحتاج لميزة الرغبة في التعليم، وذلك من خلال الدافعية والميل إلى مهنة التدريس وإثارة الحوافز للوصول إلى أهداف العملية التعليمية ونجاحها، وبدون هذه العوامل لن يستطيع إثراء القاموس اللغوي للطلبة ويصبح فاقد لدافعية الإنجاز.

(1)-بتصرف ، مرجع سابق ، ص 276 .

(2) بتصرف ، مرجع سابق ، ص 276 .

(3)بتصرف ، مرجع سابق ، ص 276 .

(4)مرجع سابق ، ص 276 .

ثامنا: " مساهمة أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحلي."<sup>1</sup>

مما سبق نجد أن لأستاذ الجامعي يساهم في خدمة المجتمع من خلال تقديم معارفه وخبراته للطلاب وتخرجهم أكفاء ينفعون المجتمع المحلي بهذه المعارف.

تاسعا: " تشجيع الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس."<sup>2</sup>

مما سبق نستخلص أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مهارة الإنتاج العلمي من خلال قراءاتهم وبحثهم العلمي، وتراكم الكم المعرفي وغزارة المعلومات يؤدي حتما وبالضرورة إلى إنتاج معرفي وعلمي.

عاشرا: . " تحسين مستوى التدريب الأكاديمي لأعضاء التدريس."<sup>3</sup>

مما سبق نلاحظ أن التدريب الأكاديمي للأساتذة الجامعيين ضروري ومهم جدا خاصة للأساتذة حديثي التوظيف (غير المشبتين)، ويتم ذلك من خلال قيامهم بدورات تدريبية وخضوعهم للمتابعة البيداغوجية.

الحادي عشر: . " بالمشاركة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات العلمية والمهنية."<sup>3</sup>

مما سبق نستنتج أن الأساتذة الجامعيين يشاركون في الجمعيات العلمية والندوات والملتقيات ذات الطابع العلمي البحث، والتي تسعى جاهدة في إحساسهم بالقيمة العلمية ومشاركتهم في النشاطات، وهذا ما يجدد الدافعية لديهم للوصول إلى أرقى مستويات البحث العلمي.

المطلب السابع: تقويم وأغراض تقويم الأستاذ الجامعي:

أولا: تقويم الأستاذ الجامعي:

يعتبر الأستاذ الجامعي محور أساسي ومهم في منظومة التعليم العالي، حيث يتوقف نجاح الجامعات وتحقيقها لأهدافها على فاعلية الأستاذ الجامعي، فلذا يتم تقويمه على أساس كفايته الأكاديمية وخصائصه الشخصية وأدائه البحثي التكويني، وهذا ما يظهر من خلال:

" اعتبار الأستاذ الجامعي قلب العملية التعليمية الجامعية، و عمودها الفقري، ورأسها، و الحجر الأساس في العملية أيضا، فهذه المكانة المتميزة هي التي تجعل من تقويم الأستاذ عملية ذات أهمية و مكانة كبيرة في التقويم الجامعي، لأن نتاج العملية التعليمية الجامعية كلها تتوقف على الأستاذ فهو مفتاح النجاح أو الفشل ، كما

(1) مرجع سابق ، ص 276 .

(2) هاشم فوزي دباس العبادي ، يوسف حجيم الطائي ، أفنان عبد العلي الأسدي ، إدارة التعليم الجامعي مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر ، ط 1 ، الوراق للنشر و التوزيع ، د . بلد النشر، 2008، ص 525.

(3) نفس المرجع ، ص 525 .

أن تقويم التعليم الجامعي أصبح ضرورة حتمية اليوم و الذي بدوره يعتمد على تقييم كفاءة الأستاذ الجامعي المعتمد عليه في إعداد الموارد البشرية .<sup>1</sup>

مما سبق نستنتج أن عملية تقويم الأستاذ الجامعي تعود إلى مدى مقدرته على تحقيق أهداف العملية التعليمية الجامعية، وتحديد مدى كفاءته في القيام بأداء أدواره ومهام عملية التدريس، وتحديد مدى امتلاكه المهارات والكفاءات المهنية والأكاديمية، وأصبحت عملية تقويم الأستاذ الجامعي تركز على الجانب الأخلاقي، والشخصي، والثقافي، إضافة إلى المعرفة العلمية.

### ثانيا: أغراض تقويم الأستاذ الجامعي:

تحدد أغراض تقويم الأستاذ الجامعي في تعريفه بمكانته وتبيان مواطن القوة والضعف، وهذا قصد مساعدته على تحقيق المزيد من النجاح في مهامه.

### 1. تقويم الأستاذ لنفسه:

إن عملية التقويم ضرورية للأستاذ الجامعي قصد تحسين أدائه ورفع مردودها لتعليمي، وهذا ما يظهر من خلال:

" الحاجة الماسة إلى فئة من الأساتذة الذين يبادرون ويجددون باستمرار (يحملون فكرا إبداعيا)، فلا ينبغي أن يتخذ الأستاذ لتعليمه طريقة لا تتغير، وإيقاعا واحدا مفروضا على الجميع، ودروسا تتميز بالبيغائية وتفتقر إلى التعديل وبالإضافة إلى التحسين والتجديد المستمر، فالضرورة تحتم على الأستاذ أن يضع نفسه عقلا ووجدانا موضع المتعلم (الطالب)، الذي يميز في كثير من الأحيان بين المعرفة الغثة والمعرفة الدسمة."<sup>2</sup>

مما سبق نجد عملية تقويم الأستاذ لنفسه تظهر من خلال مراجعته الدورية للدروس والمحاضرات التي يلقيها كل سنة بعد أخرى، بهدف إثرائها وتعديلها أو تعديل بعض أفكارها، حيث أنه يميز بين المعلومات القديمة البالية و المعلومات الجديدة الأصيلة، و بين الطريقة المشوقة لعملية التعلم و بين الطريقة المميتة للذهن و التي تجعله لا يدرك معاني الألفاظ و محتوى الدروس و المحاضرات.

### 2. تقويم الأستاذ من قبل الأساتذة الآخرين:

(1) بتصرف ، أحمد فلوح ، مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة دراسة ميدانية مقارنة ، بين الجنس ، و المستوى التعليمي ، و التخصص

الجامعي و الكلية ، أطروحة دكتوراه ، قسم علم النفس و علوم التربية ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، 2012 . 2013 ، ص 61 .

(2) محمد صاري، التقويم و أثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، مجلة المخبر، أبحاث في اللغة و الأدب الجزائري، قسم اللغة العربية و أدبها ، جامعة

باجي مختار ، عنابة ، ( د ت ) ، ص 10 .

إن عملية تقييم الأستاذ الجامعي من قبل زميله عملية محضة تجعله يحسن من أدائه إضافة إلى التكوين العلمي والتأهيل البيداغوجي وهذا ما يبرز من خلال:

" رفض بعض الأساتذة هذا النوع من التقييم، وقد يتعالى عليه بحجة "من يقوم من" والواقع أن الهدف منه هو العمل الجماعي المنظم الذي يقوم الأساتذة من خلاله بعضهم بعضا. فيستفيد الأستاذ المبتدئ (المتربص) من صاحب الخبرة الطويلة وينتفع من المتخصصين وغير المتخصصين، لأن البحث في تحسين أداء (الأستاذ والطالب) ورفع المردود المعرفي والتربوي والمنهجي.<sup>1</sup>

مما سبق نلاحظ أن تقييم الأستاذ الجامعي من قبل الأساتذة الآخرين من خلال اللقاءات البيداغوجية وتتلى بتقارير الأساتذة الذين يشرفون على تدريس مادة مشتركة حيث يتم نقد هذه التقارير من خلال الأساتذة وضبط المشكلات وتبادل الخبرات والتنسيق فيما بينهم.

### 3. تقييم الأستاذ من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة:

إن تقييم الأستاذ الجامعي من قبل الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة ضرورة في غاية الأهمية لإقرارها على النقلة النوعية في التكوين والتعليم الجامعي وهذا ما يبرز من خلال:

" التساؤل عن الطريقة المثلى التي ستقيم الإدارة أو اللجنة العلمية وتقوم من خلالها الأستاذ؟ طبعاً لن يكون ذلك من طريق الامتحان والاختبار أو التفتيش، ولكن المجتمع أو المؤسسة التي تؤدي للأستاذ مرتباً لإنجاز مهمة معينة، من حقها أن تشترط فيه المواصفات الضرورية للقيام بتلك المهمة، أو المسؤولية، وهنا مسؤولية إدارية أو علمية حيث ينبغي أن يكون هناك شبه رقابة أو متابعة.<sup>2</sup>

مما سبق نستخلص أن الإدارة أو اللجنة العلمية المؤهلة تقوم بفحص المقرر الذي يقدمه الأستاذ الجامعي ونقده ليقوم الأستاذ بتنقيح وتعديل المقرر للمرة الثانية ويكون مطبوعاً أو مكتوباً ليستفيد منه الأساتذة.

### 4. تقييم الطالب للأستاذ:

إن عملية تقييم الطالب للأستاذ الجامعي عملية في غاية الأهمية، حيث يقوم على أساس المعرفة التي يقدمها، وكذلك في الطريقة إذا كانت تحدث تغيير نوعي في الكم المعلوماتي ويظهر هذا من خلال:

" اعتبار أن تقييم الأستاذ لزميله الأستاذ أمر مرفوض عند كثير من الأساتذة، فما بالنا بتقييمهم من قبل طلابهم، شيع هذا النوع من التقييم في الجامعات الغربية لأن نتائجه جد إيجابية إن على مستوى الطالب وإن على

(1) نفس المرجع ، ص 11 .

(2) نفس المرجع ، ص 11 . 12

مستوى الأستاذ، وعلى الرغم مما يقال عن مستوى الطالب الجامعي لغويا ومعرفيا ومنهجيا إلا أن فيهم من يمتلك حدسا موضوعيا.<sup>1</sup>

مما سبق نستنتج أن تقويم الطالب الجامعي للأستاذ يتم عن طريق ملء الطالب استمارة يقدمها له الأستاذ في نهاية السداسي أو السنة الدراسية، وتخص جوانب علمية ومنهجية وبيداغوجية ونفسية للأستاذ والتي تحدد الكفاءة التعليمية.

## المطلب الثامن: الأداء الأكاديمي والإداري للأستاذ الجامعي:

### أولا: الأداء الأكاديمي:

تعتبر مهمة التدريس للأستاذ الجامعي أساسية لكونها تشمل الكثير من النشاطات أهمها التحضير وإعداد الدروس والتخطيط لتنفيذها، وتقويمها وإعداد الامتحانات وتصحيحها، وكذا الإشراف على أعمال الطلبة وإرشادهم وتوجيههم، وهذه النشاطات تتطلب مصادر وتقنيات، مما يجعل هذه المهمة شاقة للأساتذة خاصة في ظل الظروف المادية والمعنوية والاجتماعية التي يعيشها الأساتذة داخل وخارج الجامعة.

### 1: التدريس الجامعي:

يتمثل التدريس الجامعي في كونه " أنشطة شاملة لكيفية تنفيذ موقف التدريس في حدود إطار فلسفي معين طبقا لمبادئ محددة تتصف بقدر من المرونة تجعل في الإمكان تعديلها وجعلها أكثر ملاءمة للظروف المتغيرة في المواقف التعليمية الحقيقية، على أن يكون المتعلم مشاركا متفاعلا إيجابيا نشطا لتحقيق أهداف مقصودة."<sup>2</sup>

مما سبق نجد أن مهمة التدريس للأستاذ الجامعي مهمة رئيسية أساسها الاستعداد العلمي والنفسي لإعداد الدروس والتخطيط لها وتنفيذها وتقييم الطلبة، وهذا ما يجعل الموقف التعليمي يسوده جو من التفاعل الصفي والمناقشة، وبالتالي تتحقق أهداف الدرس ويصل المحتوى التعليمي للطلبة.

### أ. التخطيط للتدريس الجامعي:

إن عملية التخطيط للتدريس الجامعي ضرورية وواجبة على الأستاذ لتمكنه من معرفة محتوى الدرس و كيفية التفاعل مع هذا الكم المعرفي و هذا ما يبرز من خلال :

(1)بتصرف ، نفس المرجع ، ص 12 .

(2) محمد عثمان ،أساليب التقويم التربوي، د ط ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان .الأردن ، 2005 ، ص 160 .

" اعتبار مرحلة التخطيط هي النشاط الذهني للدرس و تهدف إلى تحديد الأهداف و اختيار أفضل السبل لتحقيقها فهي مرحلة خالية من التفاعل و ذلك لأنها تتم خارج الفصل ، كما أنها نشاط منطقي مقصود يبدو فيه الموقف التدريسي على أنه موقف سهل و منسجم مع الموقف <sup>1</sup> ."

مما سبق نلاحظ أن مرحلة التخطيط مرحلة أولية لتحضير الدرس واختبار المحتوى التعليمي وتوفير أهم التقنيات التي تخدم مضمون الدرس.

و أن التخطيط للتدريس الجامعي يتضمن كل ما يتعلق بالمسار التدريسي من أهداف و موضوعات و يتضمن عدة خطوات:

-تخطيط أهداف المساق بحيث تكون واقعية.

-تخطيط موضوعات المساق، وهنا لا بد من التأكد بأنها تشمل الموضوعات المهمة وتشبع حاجات الطلبة و تعطي أهداف المقياس.

-تخطيط استراتيجيات للتدريس و أنشطة التعليم و التعلم، بحسن اختيار لاستراتيجيات المناسبة للتدريس في ضوء الإمكانيات و الأهداف التي صاغها.

-التخطيط للمحاضرة، وهنا لا بد أن يكون الأستاذ متمكنا قادرا على إلقاء محاضراته بأسلوب مشوق ومرن ومقنع بتقنيات مناسبة للتعليم باستخدام التقييم وأساليب التغذية الراجعة <sup>2</sup>.

مما سبق نستخلص أن التخطيط للتدريس يكون بتحديد نواتج التعليم التي يرغب الأستاذ الجامعي أن يحققها طلابه و أن تكون مراعية لقدراتهم و إمكانياتهم ، بالإضافة إلى إثراء هذه المواضيع الذي هو بصدد تقديمها قصد تحقيق الإشباع المعرفي ، و إنما القدرات العقلية لطلبتة ، إلى جانب الاختيار الأمثل لطريقة التدريس سواء كانت الإلقاء أو المناقشة في تحقيق الهدف من التدريس .

#### ب- تنفيذ التدريس :

إن مهمة تنفيذ التدريس تعني مقدرة الأستاذ الجامعي على إعداد الدروس ثم القيام بتنفيذها وتنظيمها بشكل متسلسل ومنظم، ومن خلال هذا يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي بعض المعايير التي تسعى إلى تنفيذ عملية التدريس ونذكر بعضها فيما يلي:

(1) محمد سلمان فياض الخزاعلة: طرائق التدريس الفعال، ط 1، دار صفاء للطباعة والنشر، د بلد النشر، 2011، ص 252.

(2) ليلي زرقان ، مرجع سابق ، ص 116 .

. " أن يستهل المحاضرة باستشارة حب الاستطلاع لدى الطلبة بعبارات أو حوار لفظي يجذبهم أو أن يطرح مفهوما مألوفاً من زاوية جديدة.

. أن يقدم موضوع المحاضرة في شكل منظم ومتسلسل منطقياً نحو النقطة الختامية ومنوعاً من أساليب التدريس المستخدمة.

. أن يشجع التفكير النقدي من خلال إعطاء الطلبة فرصاً لتوضيح جوانب المحاضرة أو إبداء آرائهم ومقترحاتهم بشأن بعض القضايا ذات الصلة بالمحتوى.

. أن ينهي المحاضرة بربط الأفكار ببعضها البعض والتنبؤ بما سيحدث في المحاضرة القادمة.

. يستخدم التقنيات التعليمية و السمعية البصرية مما يساعد على رفع مستوى اهتمام الطلبة و تنظيم المحاضرة بكفاءة عالية .<sup>1</sup>

مما سبق نجد أن عملية تنفيذ التدريس تتطلب من الأستاذ الجامعي امتلاك قدرات ومهارات العرض الجيد للمحاضرة، و الذي يتم وفق التسلسل المنطقي و المنظم للأفكار و إتاحة الفرص للطلبة قصد إبداء آرائهم و أفكارهم إلى جانب استخدام الوسائل التعليمية و التكنولوجية لإثارة انتباه الطلبة و إيصالهم محتوى المحاضرة.

### ج.- مهارات تقويم تعلم الطلبة و تقديم التغذية الراجعة لهم :

إن عملية تقويم تعلم الطلبة تمثل مصدر قلق و إزعاج لهم ، لكنها في حقيقة الأمر مصدر إيجابي لتحديد كفاءتهم و مستوياتهم و على هذا يقوم الأستاذ الجامعي بما يلي :

. " يستخدم أساليب متنوعة لتقويم تعلم الطلبة ، مثل الاختبارات ، و القراءات الفردية .

. يقدم تغذية راجعة فورية بعد عملية التقويم، من خلال تصحيح أوراق الاختبارات، أو كتابة التعليقات على أوراق العمل، بما يعزز لديهم الاستجابات الصحيحة.

. يحلل نتائج الطلبة، ويفسرها ويحلل أنماط الأخطاء التي وقعوا فيها، للتوصل إلى استنتاجات تتعلق بمستوى الطلبة، وبأسباب تدني درجاتهم.

. يساعد الطلبة في مواجهة الصعوبات التي واجهتهم خلال الاختبارات.<sup>2</sup>

(1) علي غربي، سليمة حفيظي، الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 02، جوان 2012، ص ص 20 . 21.

(2) خالد خميس السر، تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة ، مجلة الجودة في التعليم العالي ، العدد الأول ، المجلد الثاني ، جامعة الأقصى ، ديسمبر 2003 ، ص 291.

مما سبق نستنتج أن عملية تقويم الطلبة تتم باختيار الأستاذ الجامعي افضل الأساليب و أكثرها مناسبة لقدرات الطلبة من طرق التدريس ووسائل تكنولوجيا مساعدة على الإصغاء و حسن الانتباه و ما يرافقها من استجابات علمية و معرفية .

## د. مهارات الاتصال و التواصل مع الطلبة :

إن مهارة الاتصال و التواصل مع الطلبة تتم من خلال الحركات و الإيماءات و التفاعلات و الرموز التي تؤدي بدورها إلى حدوث استجابات معرفية تنمي دافعيتهم للتعلم و التي تتمثل في :

" مجال الاتصال الإنساني حيث أننا جميعا نتواصل بأكثر مما نقوله بالكلمات، فنغمة الصوت وتغير نبرته، وتعبير الوجه، والإشارات التي نستخدمها، كلها تساعد على توصيل الرسائل التي نريدها، تماما كالكلمات أو أبلغ منها، كما أن سياق بعض العبارات يمكن أن يؤثر في استقبال المستمعين للرسالة."<sup>1</sup>

مما سبق نلاحظ أن مهارة الاتصال و التواصل مع الطلبة تكمن في تطوير العلاقات المتبادلة بين الأستاذ و طلبته، و استخدامه الإيماءات و تعبيرات الوجه في استقبال الرسائل العلمية التي تزيد من درجة انتباه الطلبة ، إلى جانب تمتعه بالحماس و الدافعية في عملية التدريس .

## 2 : البحث العلمي :

يعتبر البحث العلمي تنمية المعرفة في ميدان العلوم الإنسانية و الاجتماعية و يختلف عنه في مجال العلوم الطبيعية ، إلا أن هذه البحوث العلمية تتضمن بحوث نظرية و أخرى تطبيقية أو ميدانية ، و هذا لكون إنتاجية مؤسسات التعليم الجامعي تشمل أنشطة متعددة كالتدريس ، و خدمة المجتمع ، إلا أنها من الضروري أن تتحرى الدقة في البحث العلمي و هذا ما يظهر من خلال :

" اعتبار البحث العلمي هو المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة ، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث ) من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى مشكلة البحث باتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث ) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة لتعميم المشكلات المماثلة (نتائج البحث)."<sup>2</sup>

(1) نفس المرجع ، ص ص 291 . 292 .

(2) دلال سلامي ، إيمان عزي ، تكوين الأستاذ الجامعي الواقع و الآفاق ، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية ، العدد الثالث ، جامعة الوادي ، ديسمبر 2013 ، ص ص 152 . 153 .

مما سبق نجد أن البحث العلمي وظيفته رئيسية يقوم بها الأستاذ الجامعي إلى جانب وظيفة التدريس ، و لكي تتحقق هذه الوظيفة عليه التدريب على البحث العلمي ووسائله أثناء إعداده مذكري درجتي الماجستير و الدكتوراه ، إلى جانب إشرافه على هاتين الدرجتين ، و كذا قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي و إعطائهم توجيهات و إرشادات في البحث ، و يدعم ذلك حضورهم للملتقيات العلمية و الوطنية التي تنظم ميدان تخصصه و المشاركة فيها بحثيا .

و كذا يعتبر البحث العلمي " من الوظائف الرئيسية للجامعة ، بل تنفرد به دون غيرها من مؤسسات المجتمع سواء في العالم المتقدم أو النامي (...). و تعهد المناطق العربية مهمة البحث في الجامعات لسببين هما :  
أ . توافر الموارد الفكرية و البشرية القادرة على القيام بنشاطات البحث و مهامه .

ب . اعتبار الجامعة المؤسسة الوحيدة في المجتمع و التي يمكن عن طريقها القيام بنشاطات الأبحاث بصورة انضباطية  
" 1 .

حيث يحظى بأهمية بالغة " كون الأساتذة يمتلكون قدرات عالية من التفكير المنظم و الابتكار و القدرة على توظيف و استخدام المعارف " .<sup>2</sup>

مما سبق نستنتج أن البحث العلمي هو إحدى الوظائف الرئيسية للجامعة و الأستاذ بجد ذاته ، و أن القصور في مجال البحث العلمي يتعارض مع التوجه الحديث لمفهوم الجامعة المنتجة التي يتكامل فيها التعليم و التدريس إلى جانب الوظائف الأخرى الضرورية كالبحث العلمي و خدمة المجتمع ، وعليه فالباحث العلمي ما هو إلا تشخيص بعض المشكلات و إيجاد حلول لها و هذا هو المقياس الحقيقي لإنتاجية الجامعة من نشاط علمي و بحث تطبيقي  
**3 : خدمة المجتمع :**

إن لأداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع أهمية بالغة في حل المشاكل ، و توجيهها بالبحوث الأكاديمية و التطبيقية ، و هذا ما يظهر من خلال :

### الجانب الأول : من داخل الجامعة :

يتمثل أداء الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع داخل الجامعة في كون " مسؤوليته تتلخص في المشاركة في الأنشطة الطلابية و توجيهها " .<sup>3</sup>

(1) أحمد فلوح ، مرجع سابق ، ص 33 .

(2) عبد الناصر سناني ، الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية، أطروحة دكتوراه في العلوم ، قسم علم النفس و العلوم التربوية و الأروطونيا ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري محمود قسنطينة ، 2011 . 2012 ، ص 68 .

(3) نفس المرجع ، ص 69 .

مما سبق نستخلص أن الطلبة يقومون بنشاطات طلابية و يكون دور الأستاذ الجامعي موجه و مرشد لهم لمواصلة السير في إدراك المشاكل التي تواجه المجتمع و العمل على صياغة حلول معالجة لها .

### الجانب الثاني : من خارج الجامعة :

و يتمثل كذلك أداء الأستاذ الجامعي من خارج الجامعة و الذي يتجسد في كونه " يقوم بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع ، و تسهم في حلها ، بالإضافة إلى تقديم المشورة و الخبرة لمؤسسات الدولة و القطاع الخاص و المشاركة في الندوات و المحاضرات العامة ،، و المساهمة في الدورات التدريبية التي تقدم لتأهيل العديد من القيادات و العاملين " .<sup>1</sup>

مما سبق نلاحظ أن أداء الأستاذ خارج الجامعة يكمن في إجراء البحوث الميدانية التي تخدم مؤسسات المجتمع و قطاعاته المختلفة ، و كذا يعمل على نشر المعرفة من خلال ما يليق به من محاضرات و ندوات و مؤتمرات تسهم في حل مشكلات المجتمع و تدعم الإبداع الفكري و العلمي .

بالإضافة إلى المميزات الأخرى التي يتميز بها الأستاذ الجامعي هي :

الانبساطية، روح الفكاهة، المرح، الديمقراطية، روح التعاون، تحمل المسؤولية، التسامح، تقبل النقد، احترام آراء الآخرين.

إن مكانة أي جامعة وسمعتها يرتبط بمكانة الأساتذة الذين يعملون ضمن كليتها وأقسامها.

### 1- الحرية الأكاديمية:

أي الحماية من الضغوط والقيود التي يمكن أن تفرضها السلطات السياسية أو الدينية أو الإدارية أو غيرها من السلطات والقوى خارج الجامعة أو داخلها والتي من شأنها أن تبت الخوف أو القلق في عقول ونفوس العاملين في الجامعة من أساتذة وباحثين وطلاب، بحيث تمنعهم من البحث بحرية في أي موضوع يثير اهتمام أو المناقشة أو تدريسية أو نشر أية نتائج يتوصلون إليها.

### 2- الحرية المدنية:

ويقصد بها تلك الحرية المستمدة من المبادئ السياسية والاجتماعية، وتعني الحريات والحقوق التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي كأبي إنسان في المجتمع، حيث يتمتع بالحريات المدنية العامة كمواطن عليه واجبات فوقية و دستورية يؤديها وله حقوق يحصل عليها.

(1) نفس المرجع ، ص 69 .

فهذا يعني أن الأستاذ يتمتع بالأولى بالميزة والثانية بالحق، فيمارس حريته الأكاديمية وطيدة الصلة بعمله وتخصصه وله كامل الحرية في اختيار الدراسة والبحث وأسلوب التدريس والتعبير عن الرأي، دون أن يضطهد أو يضار نتيجة لآرائه.<sup>1</sup>

### ثانياً: الأداء الإداري للأستاذ الجامعي :

إن كثير من الأساتذة الجامعيين الذين يقومون بازدواجية الأدوار لكونه أستاذ أكاديمي يمارس مهمة التدريس إلى جانب البحث العلمي و خدمة المجتمع و في نفس الوقت يشغل منصب رئيس جامعة ، أو عميد الكلية ، أو رئيس قسم ، أو مسؤول الشعبة أو التخصص و غيرها ، و قد يبرز هذا من خلال :

" إسناد صفة المدير إلى الأستاذ القائد للأدوار الإدارية وفق الرؤية و المنهجية لخصائص مهامه و التي لا تختلف في إطارها العام عن الممارسة الإدارية لأي مدير مهما كانت نوع المؤسسة التربوية التي يتولى إدارتها ."<sup>2</sup>

" كما ينبغي على الأستاذ الجامعي الإداري عدم التردد أو عدم الشعور بالحرج من استشارة أي أستاذ آخر ، أو رئيس القسم ، أو عميد الكلية في أمور تنظيمية لم تكن له خبرة كافية فيها ، و ذلك من أجل الوصول إلى القرارات الصحيحة و الإجراءات السليمة ، و في الوقت نفسه يجب العمل مع زملائه الأساتذة بروح الفريق الواحد القائم على التعاون و التشاور ."<sup>3</sup>

مما سبق نجد أن الأستاذ الجامعي الإداري يقوم بمهمة التدريس ، إلى جانب العمل الإداري ، و تعتبر مشاركة إيجابية في توليه الإشراف و التنسيق و التوجيه و التخطيط و القيادة ، و يتم تقويم هذه الأمور على أساس الكفاءة و الجدارة في المهام الأكاديمية و الممارسة الإدارية ، كما يتم استشارة زملائه في العمل سواء إداريين أو أساتذة و ذلك قصد السير الفعال للوصول إلى النتائج المستهدفة .

و من خلال المهام الأكاديمية و الإدارية للأستاذ الجامعي سنحاول التطرق إلى الوظائف التي يمكن أن يشغلها خلال مسيرته الوظيفية .

### 1 . رئيس الجامعة :

إن رئيس الجامعة يشغل قمة الهرم التنظيمي الإداري في الجامعة ، و ذلك طبقاً لمهاراته و كفاءته ، و هذا ما يبرز من خلال :

(1)-<http://www.latifnet/neus/1830.html>.2008.

(2) سليمان حفيظي ، ازدواجية الدور لدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي و الإداري و انعكاساته على جودة أدائه الجامعي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة خيضر بسكرة ، 2012 . 2013 ، ص ص 158 . 159

(3) نفس المرجع ، ص 159 .

" اعتباره من بين الأساتذة ذوي رتبة أستاذ التعليم العالي ، و في حالة عدم وجودهم ، من بين الأساتذة المحاضرين (...). كما يعتبر رئيس الجامعة المسؤول عن السير العام للجامعة مع احترام صلاحيات هيئاتها الأخرى (...). إذ يكون مسؤولاً عن حفظ الأمن و الانضباط داخل الجامعة ، و هو الذي يمنح الشهادات بتفويض من الوزير المكلف بالتعليم العالي ، و عليه تقع مسؤولية ضمان الأرشيف و صيانتة ."<sup>1</sup>

مما سبق نستخلص أن رئيس الجامعة تكن لديه مكانة علمية ، و يكون حاصل على شهادة دكتوراه أو بروفيسور ، حيث أنه يكلف بمهمة المحافظة على السير الحسن للهيكل الإداري و تحمل مسؤولية مرؤوسيه ، إلى جانب احترام صلاحيات العمليات الإدارية من تخطيط و تنظيم و تنسيق و توجيه و رقابة .

## 2. عميد الكلية :

إن عميد الكلية يحتل المرتبة الثانية في الهرم التنظيمي الإداري بعد رئيس الجامعة و الذي يتولى إدارة و تسيير شؤون الكلية و هذا ما يتضح من خلال :

" قراءة مهامه وواجباته فهو قائد هيئة التدريس ، و الأمر الذي تطلب امتلاك لمجموعة المهارات الفنية و الإنسانية و الإدراكية ."<sup>2</sup>

" و كي يتمكن العميد من أداء الأدوار بفاعلية ، و فإن تأهيله الأكاديمي و العلمي يجب أن يكون في الصدارة مقارنة بزملائه أعضاء هيئة التدريس ، فضلاً عن الدراية في ميدان الأنشطة الجامعية ، و هذا معناه امتلاك خبرات إدارية قبل إسناد العميد إليه "<sup>3</sup>

مما سبق نلاحظ أن عميد الكلية يعين على أساس تأهيله العلمي و الأكاديمي ، و يكون من بين الأساتذة الحاملين لرتبة أستاذ أو أستاذ محاضر و له الحق في صلاحية اتخاذ الإجراءات و التدابير و كل ما يستهدف السير الحسن لمختلف مصالح الكلية .

## 3. رئيس القسم :

إن لرئيس القسم دور كبير في الهيكل الإداري ، حيث أنه يستمد علاقاته المهنية و الاجتماعية بين أعضاء الإدارة من خلال مكانته العلمية و خبرته في التعليم و التدريس الجامعي ، و هذا ما يبرز من خلال :

(1) المجالي و عبد الرحمن ، الاتجاهات الحديثة و الإدارة و التنظيم الجامعي ، مؤتمر العالم الثالث ، إتحاد مجالس البحث العلمي العربية ، الأمانة العامة ، بغداد ، 1976 ، ص 30 .

(2) نفس المرجع ، ص 31 .

(3) بتصرف فيصل محبوب ، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العلمية ، د ط ، المنظمة العربية للتنمية والإدارة ، العراق ، 2003 ، ص 36

" تعيين رئيس القسم لمدة 3 سنوات من بين الأساتذة أصحاب الرتبة العلمية الأعلى ، و ذلك بواسطة قرار صادر عن وزير التعليم العالي ، بناء على اقتراح عميد الكلية ، و بعد أخذ رأي مدير الجامعة ، و يتولى رئيس القسم الإشراف على تسيير الشؤون البيداغوجية و الإدارية للقسم (...). و يمكن لرئيس القسم أن يكتسب ثقة عميد الكلية بإدارته الجديدة للقسم و بأدائه الأعمال المطلوبة للكلية ."<sup>1</sup>

مما سبق نستنتج أن لرئيس القسم مكانة علمية تؤهله لبلوغ المنصب الإداري وفق مؤهلات علمية و بيداغوجية و خبرات تعليمية ، حيث يقوم بتقديم إرشادات و توجيهات لأعضاء القسم ، و كذا الأساتذة كما ينبغي أن يكون أميناً و موضوعياً غير متناقض في تصرفاته

### المبحث الثالث: العلاقات الاجتماعية:

#### المطلب الأول: مفهوم العلاقات الاجتماعية

##### أولاً: مفهوم العلاقة:

##### 1- لغة:

العلاقة من حيث معناها اللغوي العام تفيد وجود الصلة والرابطة بين موضوعين أو أكثر، وهذا ما تشير إليه بعض دلالاتها المعجمية واستعمالاتها المختلفة. فمن بين ما ورد في "المعجم الوسيط" بصدد هذه الكلمة ما يلي: "العلاقة: الصداقة، و علاقة حب اللازم للقلب، و هي ما تعلق به الإنسان من صناعة و غيرها.... و في علم البيان تعني المناسبة بين المعنى الأصلي و المعنى المراد في الجاز و الكتابة.<sup>2</sup> وهي جميع الصفات التي تميز الإنسان عن غيره من الكائنات. وقد عرفها الدكتور عبد العزيز " الخراجلة " بكونها الرابط و الأكثر المتبادلة بين الأفراد في المجتمع وهي تنشئ من طبيعة اجتماعهم و تبادل مشاعرهم و إحساسهم واحتكاك بعضهم البعض.

##### 2- اصطلاحاً:

تفاعل الأفراد في المجتمع و اتصالمهم بعضهم البعض و ذلك التفاعل الناتج بين المواد الكيماوية المختلفة إذ اتصلت فيما بينها و ما ينتج عن هذا التفاعل و الاتصال و تجاذب و التنافر و يصاحب ذلك من المواد الجديد ، و الأفراد في المجتمع الواحد لا بدا أن تحدث بينهم علاقات لسير دقة حياتهم ، وهذه العلاقات بمثابة التفاعل الذي يمثل الأفراد فيه أهم العناصر ، و المخرجات هذا التفاعل بمثابة المواد المستحدثة من عملية التفاعل و هو يطلق عليه علماء اجتماع "العمليات الاجتماعية" ، و عليه فقد تم تأسيس فرع من أفرع علوم الاجتماع المتعددة يعني بدراسة العمليات و العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد جراء اجتماعهم في بقعة معينة.<sup>3</sup> على أن هذه العمليات الاجتماعية القائمة بين الأفراد في المجتمع الواحد تختلف في طبيعتها ومظاهرها ولا تسير على وتيرة

(1) محمد منير مرسي ، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و أساليب تدريسها ، د ط ، عالم الكتب ، القاهرة ، 2002 ، ص 212 .

(2) المعجم الوسيط: مجمع اللغة العربية، المجلد الثاني، مطبعة مصر، القاهرة، 1961م، ص 627.

(3) حسن سفیان: أسس علم الاجتماع، ط1، دار النشر العربي، القاهرة، سنة 1995، ص 250.

واحدة من حيث فائدتها للأفراد والمجتمعات وتختلف العمليات الاجتماعية التي تقوم بين الأفراد في طبيعتها ومظهرها، فمنها ما يؤدي إلى التنافر والتفكك كالمنافسة والصراع والعمليات الأخرى التي تؤدي<sup>1</sup>

إلى تقسيم المجتمع إلى طبقات وما يؤدي إلى التجاذب والترابط كعمليات الاجتماعية الناشئة بين الأفراد نتيجة لاجتماعهم أمر حتمي وفطري، من هنا قد جهد علماء الاجتماع أنفسهم لوضع الأثر والمعايير الحاكمة لهذه العمليات لتسير وفق مصلحة المجتمع. هي تلك العلاقات التي لا تتعدى فرد أو شخص واحد بل تفوق ذلك من مجموعة من الأفراد عن طريق الاتصال والتواصل الذي يحدث بدوره تفاعل اجتماعي، فالعلاقات الاجتماعية هي من إنتاج الفكر الإنساني ويبقى خاضع لها لأنه مدني بطبعه.

العمليات والتفاعلات الناجمة عن التفاعل واعتراك الأفراد فالبيئتين الطبيعية والاجتماعية، في الإطار الذي يحدد تصرفات الأفراد ومختلف مظاهر سلوكهم وكذلك هي العلاقات التي تنشأ بين المصالح أو نتيجة التقارب هذه المصالح بعضهم البعض.<sup>2</sup>

وتعرف كذلك العلاقات الاجتماعية بأنها مجموعة من الروابط المتبادلة بين الأفراد وجماعة المجتمع التي تنشأ عن اتصال بعضهم البعض، وتفاعل بعضهم ببعض مثل روابط القرابة والروابط التي تقوم بين أعضاء الجمعيات التعاونية، وأعضاء المؤسسات الاجتماعية، وأبناء طبقات المجتمع..... الخ تنشأ العلاقات الاجتماعية نتيجة أسباب مختلفة كأسباب اقتصادية، واجتماعية، سياسية، أسرية، تربوية وهذه الأسباب التي تدفع الأفراد على الدخول في إطارها والامتثال لشروطها ومستلزماتها.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: أسس العلاقات الاجتماعية

#### أولاً: التعاون:

كون الإنسان مدنيا واجتماعيا بطبعه أنه محتاج للآخرين ووجود التعاون المتبادل الذي حده علماء الاجتماع ودارسين باعتبار التعاون من أبرز العمليات الاجتماعية الناشئة بين الأفراد وبسلامة هذه العملية وصحتها يصح المجتمع، يقول عالم الاجتماع الروسي "نيقولا تيما شيف" عن التعاون أنه ضرب من التفاعل الموجه نحو تحقيق أهداف عامة وينبع التعاون من طبيعة الروابط التي تربط أعضاء الجماعات الاجتماعية، بحيث يتجلى<sup>4</sup> في التضامن الداخلي للجماعة ذلك التضامن الذي يزداد شدة في حالة عدم تواجد عداوة بين جماعة معينة وجماعات أخرى في أناس يتعاونون فيما بينهم لجلب المنافع وابتعاد عن الأخطار، ويتضامنون على مبدأ واحد.

(1) عبد الحميد لطفي: علم الاجتماع، ط1، دار النشر المصرية، إسكندرية، سنة 1996، ص 129.

(2) عبد الحميد لطفي: نفس المرجع، ص 129.

(2)-madeleine GRAVITEZ, lexique des SCIENCES SOCIALES, DALIOZ, PARIS 1999, P 350.

(4) عبد الحميد لطفي: مرجع سبق ذكره، ص 250.

فالقرآن الكريم فقد أقر هذه العملية الاجتماعية بل قد أوجبها وعمل على تقويتها في المجتمع وذلك من خلال جملة من التوجيهات والإرشادات وجعلها أساسا من الأسس التي لا بد للعلاقات الاجتماعية بأسرها من الاحتكام إليها قال الله تعالى "وتعاونوا على البر والتقوى ولتعاونوا على الإثم والعدوان وأتقوا الله إن الله شديد العقاب". وهذا نجد كيف أن القرآن أقر على مبدأ التعاون بعد أن فضل فيه وحدد جوانبه وما يصلح منها وما لا يصلحها ما لم تفعله كتب علم الاجتماع الإنساني بل اكتفت كما رأينا بيان كون التعاون عملية اجتماعية وعلاقة إنسانية لا بد من وجوبها بغض النظر على أشكالها.<sup>1</sup>

#### ثانيا: التنافس:

يؤكد علماء الاجتماع بأن التنافس مظهر طبيعي في المجتمع الإنساني وهو شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي وهو عملية اجتماعية تعبر عن التنازل والتعارض بين الأفراد لتضارب المصالح بين شخصين وتحاول كل منهما تحقيق نفس الغرض لتصل قبلها أو تحوز على جانب الأكبر منها، أو أكثر هذا ما يؤكد حسين رشوان "بأن المنافسة تعتبر عملية اجتماعية تشمل عدة ميادين منها.

#### 1-الميدان السياسي:

المنافسة بين الأحزاب في إثبات ذات الحزب وآرائه السياسية كالتنافسية بين الأفراد في وصول إلى المناصب السياسية ودقة الحكم.

#### 2-الميدان الاقتصادي:

فالحاجات والرغبات الإنسانية غير محدودة في حين أن الموارد المجتمعية محدودة مما يؤدي إلى خلق التنافسية في هذا الجانب ليحقق الفرد أو جماعته أقصى درجات الكافية الاقتصادية.

3-حيث يتنافس العلماء وطلاب العلم وتتعقد الندوات والمؤتمرات ولثبات وجهات النظر ويجرس المشاركون في ذلك لي إثبات وجهات نظرهم.<sup>2</sup>

#### 4-الميدان الاجتماعي:

وتظهر في منافسة الأفراد فيما بينهم للحصول على المركز المرموق أو القوة أو النفوذ أو الحب أو الشهوة أو الوظيفة وإن كانت هذه الميادين التنافسية تتجلى صورته المشرقة في القرآن الكريم المشير لكون التنافسية مبدأ اجتماعيا عما وذلك من خلال بيان طبيعة لنفس الإنسانية.

#### 5-الصراع:

يعتبر علماء الاجتماع الصراع عملية اجتماعية طبيعية تنتج تلقائيا عن المنافسة ولا تكون إلا بقصد، حيث تنشأ هذه العملية بين مختلف الفئات المجتمعية أو بين المجتمعات أنفسها، على أن هذا الصراع متأصل في

(1)عبد الحميد لطفي: نفس المرجع، ص250.

(2)حسين رشوان: العلاقات الاجتماعية الإنسانية في المجالات علم النفس و علم الاجتماع و علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، ط1،

سنة1994، ص ص 24-25

المجتمعات تأصل التنافسية ويعود عندهم إلى الكراهية والعداء والتباين في القيم والأفكار وتعارض المصالح والأهداف وينحى هذا المبدأ منحاً آخر عندما ينسى الأفراد والجماعات المتصارعة بسبب صراعها ليركزوا جهودهم في محاولة تدمير بعضهم البعض.

وربما كان لهذا الكل من الصراع الإسهام الواضح في تراجع المجتمعات وعدم استقرارها، فالصراعات المستمرة ومظاهر العنف والعدوان المتواصلة لا يمكن أن تكون مجتمعاً سويًا، لأنها لا تحقق الأمن والاستقرار والطمأنينة إلى غير ذلك من العناصر الضرورية لتوافق المجتمع واستقراره.

ودليل على الصراع من القرآن الكريم قال تعالى "ولو شاء ربك لا جعل الناس أمة واحدة ولا يزالون مختلفين إلا ما رحم ربك"

## 6- التوافق:

لما كان صراع والتنافس من العمليات الاجتماعية الملازمة لأي مجتمع بالطبيعة وإن استمراريتهما من عوامل جمود المجتمعات وشللها، وكان لابد للمجتمعات الأفراد والجماعات إلى بقاء استمرارها من خلال هذه العملية المسمى في علم الاجتماع "التوافق".

يقول "رشوان" «في تعريفه للتوافق هو عملية اجتماعية تشير إلى حلول سليمة والتراضي والصلح بين الأطراف المتنافسة ليتخلصوا من الإرهاق والتوتر الذي يترتب عن التنافس ولصراع.

إن التوافق بمفهومه السابق عند علماء الاجتماع يأخذ أشكالاً ويخضع للضعف هنا لشروط القوي وهيمنتته، ومنه المهادنة التي بموجبها يتفق المتنازعون عن الهدنة مشروطة مبتعداً عن الكف والنزاع، وإيجاد حل وسط بين الطرفين يتم بموجبه تحقيق بعض من المطالب أو الكل منها وهذا إنما يكون للقوى المتماثلة، ومنها أيضاً الوساطة ويتم وصولاً لحل يرضي الجميع، وإن أمكن ذلك ومنها أيضاً التحكيم والذي بموجبه يتم خضوع الطرفين، لحكم طرف حيادي بحيث يكون حكمه ملزماً للجميع.<sup>1</sup>

## المطلب الثالث: مبادئ العلاقات الاجتماعية:

- تقديم المصلحة العامة على الأمور الشخصية.
- تأدية العمل ببراعة من خلال النمو المستمر.
- تقوية روابط المهنة بين المعلمين بهدف ترقية العلاقات الإنسانية.
- تقدير ما يبذله المعلمون من أعمال جيدة.
- رفع الروح المعنوية للأساتذة.
- تقدير ما يبذله المعلمون من أعمال جيدة.
- إتاحة مبدأ تكافئ الفرصتين المعلمين لأن ذلك يساعد على نموهم الشخصي والمهني.

(1) حسين رشوان: نفس المرجع، ص 27

- مساعدة المعلمين في التغلب على الصعوبات التي تعترضهم.
- مساعدة المعلمين الجدد على التأقلم مع البيئة الجديدة.
- العلاقات الطيبة في المهنة بين الأفراد.
- العمل على حماية الأساتذة من النقد الجارح.<sup>1</sup>

### المطلب الرابع: مبدأ العلاقة المهنية:

في ميدان الخدمة الاجتماعية العلاقة المهنية تعبير عن العلاقة التي تنشأ بين الأخصائي الاجتماعي وبين العميل تميزها لها عن باقي العلاقات الإنسانية الأخرى، والعلاقة المهنية نوع خاص من العلاقات فهي مرحلة وسيطة بين العلاقات الرسمية وبين العلاقات الغير الرسمية حيث تمتاز هذه العلاقة بكونها:

- 1-أنها تنشأ من أجل غاية محددة هي مساعدة العميل على حل ما يتعرض له من صعاب.
- 2-أن هذه العلاقة تنتهي بانتهاء هذه الخدمة.

- 3-تقوم هذه العملية على مجموعة من الحقائق العلمية والخبرات العملية التي يكتسبها الأخصائي الاجتماعي عن طريق الدراسة النظرية والتدريب الميداني، لذا فإن العلاقة المهنية تتسم بالموضوعية.
- 4-أنها تتأثر بمظاهر السلوك التي تصدر عن المستفيد أثناء عملية المساعدة.<sup>2</sup>

### المطلب الخامس: التواصل وأهميته من خلال العلاقات الاجتماعية:

هي عملية إدماج الأفراد في موقف العمل الذي يدفعهم إليه سويا كجماعة منتجة متعاونة مع ضمان الحصول على الإنتاج الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، وهدفها هو:

- جعل أفراد منتجين متعاونين من خلال ميولا تهم المشتركة و لحصولهم على تنمية علاقتهم بعضهم البعض الآخر و توحيدها.
- تحقيق التعاون والمشاركة الأساتذة بعضهم البعض أنفسهم من ناحية أخرى.
- حفز المعلمين على أداء الأعمال وتحقيق أهداف.
- توفير الحاجات المختلفة للأساتذة والوصول بهم إلى أعلى مستويات الرضا.<sup>3</sup>

(1)مذكرة تخرج من تأطير تعاوننا تعلي: التواصل و التفاعل، الحراش، الجزائر، سنة 2009، ص59.  
(2)عبد العزيز بن عبد الله: معجم المصطلحات الخدمة الاجتماعية و العلوم الاجتماعية، دار المناهج للنشر و التوزيع، ط1433، 2هـ، 2012م، ص150

## خلاصة:

للعلاقات الاجتماعية دور مهم وفعال بين الأساتذة في الوسط الجامعي فهي عامل مهم في العطاء، لأن الأستاذ الجامعي كلما أحاط به جو إيجابي ومريح يمكنه من إيصال الرسالة العلمية وتقديم كل ما هو أفضل.

الفصل الثالث:

الجانب الميداني:

تمهيد

المبحث الأول: التعريف بمكان البحث وخصائص المبحوثين

المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الميدانية

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات

خلاصة

## الفصل الثالث:

### الجانب الميداني:

تمهيد:

بعد التعرض إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية في الفصل الأول نحاول التطرق في هذا الفصل إلى تحليل البيانات التي جمعت أثناء الدراسة الميدانية وذلك بعد تبويبها في جداول، للوصول إلى نتائج العامة لدراستنا وعلى ضوء هذه النتائج نستخلص مدى صحة الفرضيات التي اعتمدنا عليها لنصل في الأخير النتيجة.

**المبحث الأول: التعريف بمكان البحث وخصائص المبحوثين**

**المطلب الأول: التعريف بمكان البحث**

**أولاً: لمحة تاريخية عن جامعة مستغانم:**

أنشئ المركز الجامعي لأول مرة في جامعة مستغانم عام 1978، كان آنذاك يضم الفروع التالية:

- جذع مشترك في العلوم الطبيعية.

- جذع مشترك في التكنولوجيا.

خلال السنة الجامعية 1984-1985 تم فتح المركز الجامعي بمستغانم، وتقسيمه إلى عدة مؤسسات وهي:

- المعهد الوطني للتعليم العالي في البيولوجيا.

- المعهد الوطني للتعليم العالي في الكيمياء الصناعية.

- المدرسة العليا للأساتذة في التربية البدنية والرياضية.

أما عام 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي الذي كان يضم خمسة معاهد: معهد البيولوجيا، الكيمياء الصناعية، العلوم التجارية، اللغات الأجنبية، الهندسة الميكانيكية. بهذا الإنجاز أصبحت مدينة مستغانم تحتوي على ثلاث مؤسسات للتعليم العالي، مستقلة عن بعضها.

مركز جامعي، مدرسة العليا للأساتذة في التربية البدنية والرياضية، مدرسة عليا للأساتذة في العلوم الاجتماعية.

كما أن إدماج الهياكل البيداغوجية للمعهد الفلاحي سابقا سمح للمركز الجامعي أن يضيف إلى رصيده التكويني: شعبة لتكوين مهندسين في الفلاحة، بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 98-220 المؤرخ في 1998/07/07 أنشأت جامعة مستغانم، وتشمل المعاهد التالية:

اللغات الأجنبية: ألحقت به فروع القانون، علوم الاجتماعية، الأدب العربي، معهد العلوم الدقيقة، معهد العلوم الطبيعية معهد الهندسة الميكانيكية، معهد التربية البدنية والرياضة.

كلية العلوم الاجتماعية:

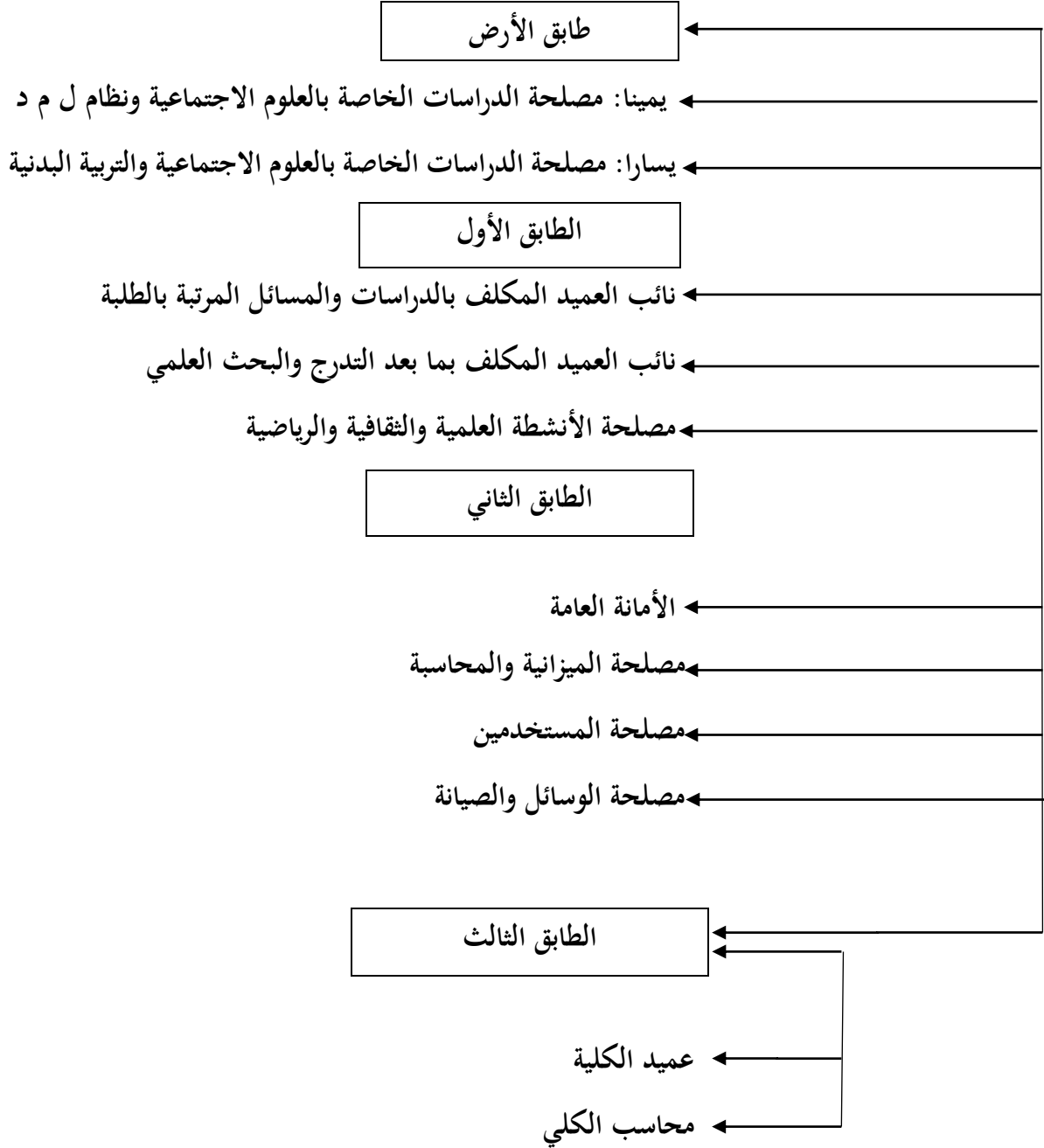
ومن ضمن الكليات سابقة الذكر كلية العلوم الاجتماعية ، التي تعتبر محور دراساتنا ، تقع هذه الكلية بمقر خروبة ، وهو موقع حديث النشأة لأن العلوم الاجتماعية تم إدراجها إلى جامعة مستغانم في سبتمبر 1998 ، وفي نفس السنة تم إنشاء كلية العلوم الاجتماعية ومعهد التربية الرياضية ، متكونة من قسم علم الاجتماع ، علم النفس ، علوم الإعلام و الاتصال ، الذي أدرج في سنة 1999 و في شهر جويلية 2004 تم نقل كلية العلوم الاجتماعية إلى مقرها الجديد «موقع خروبة» ، أين أنشأت الكلية كمؤسسة مستقلة، و في سنة 2006 تم إدراج النظام الجديد "ل.م.د" في مجال العلوم الاجتماعية و الإنسانية.

وأهم المبادئ التي تركز عليها هذه الكلية:

- إن الجامعات مؤسسة علمية وتعليمية تقوم على التميز سواء كان التميز اجتماعي، أكاديمي ذهني.
- إن الدخول إلى جامعة يجب أن يتم عبر مجموعة من الاختبارات، الامتحانات العامة التي تجربها الجامعة هي التي تحدد من ينال شرف القبول فيها.
- إن الجامعة لها مناخها الذهني الخاص باعتبارها مجتمعها مقلدا، يتكون من أستاذ طلاب إداريين.
- أما سنة 1999 وعلى إثر بداية العمل بنظام الكليات، أصبحت جامعة مستغانم تتشكل من أربع كليات:
  - أ- كلية الأدب والفنون: تضم اللغة الفرنسية واللغة الإنجليزية والأدب واللغة العربية والفنون التشكيلية.
  - ب- كلية العلوم الاجتماعية والتربية البدنية:
  - ج- كلية العلوم والهندسة: وتضم الرياضيات، فيزياء، الإعلام الآلي الزراعة، الهندسة المدنية، الكيمياء الصناعية.
  - د- كلية التجارية والحقوق: العلوم التجارية والعلوم القانونية والإدارية وكل كلية من هذه الكليات تحتوي على رؤوس الأقسام المتخصصة، كما يتكون مجلس الكلية من: عميد الكلية، ورئيس المجلس العلمي للكلية.
- ولقد أحرزت الدراسة في كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم خروبة قسم علم الاجتماع.

ثانيا: الهيكل التنظيمي

1-الهيكل التنظيمي للعمادة:





المطلب الثاني: بخصائص الباحثين:

الجدول رقم(01) يوضح: جنس الباحثين:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	الجنس
75,00%	45	ذكر
25,00%	15	أنثى
100,00%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم(1) أن نسبة 75% من الباحثين ذكور، في حين أن نسبة 25% من

الباحثين إناث.

معظم أفراد العينة ذكور، ويرجع ذلك إلى تفضيل العنصر النسوي للتعليم في مؤسسات التربية والتعليم في الأطوار التعليمية الثلاث، وعدم مواصلةهن للتعليم الجامعي وأخذ شهادة دكتوراه لأن هذا يتطلب وقت طويل، وهذا ما لا يرغب فيه العنصر النسوي بشكل عام مما يشكل لهن عائق في مواصلة مشوارهن العلمي ونيل أعلى الدرجات، على عكس الذكور أغلبهم قد يرغبون في مواصلة التعليم في الجامعة لأن هذا فرما يكون حلم أي أستاذ ليصل إلى أعلى المراتب العليا لكي يصبح لديه مكانة مرموقة في المجتمع، ويستطيع كذلك أن يقيم علاقات مع جميع الأعضاء الفاعلين معه لأنه يعتبر المكانة الأساسية للعلم والمعرفة تستنبط منه جميع الأفراد.

الجدول رقم(02): يوضح الفئة العمرية للباحثين.

النسبة المئوية	التكرارات (ك)	الفئة العمرية
10,00%	6	أقل من 30
23,33%	14	من 30 إلى 35
36,67%	22	من 36 إلى 41
23,33%	14	من 42 إلى 47
6,67%	4	48 فما فوق
100,00%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم(02) أن نسبة 36,67% من المبحوثين أعمارهم تتراوح ما بين 36 و41 سنة، ونسبة 23,33% من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و35 سنة، وهي نفس نسبة أعمارهم ما بين 42 و47 سنة، ثم نسبة 10% من المبحوثين التي لا تتجاوز أعمارهم 30 سنة، وفي الأخير نسبة 6,67% من المبحوثين أعمارهم 48 ما فوق.

ونستنتج من خلال هذا أن معظم الأساتذة تتراوح أعمارهم ما بين 36 إلى 41 سنة بأعلى نسبة تمثلت 36,67% وهذه الفئة هي التي تكون لديها علاقات متباينة أي مع بعض الأساتذة فقط لأن هذا السن يبين ذلك، أما الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 35 سنة فيمكننا القول بأن العلاقات الاجتماعية بينهم تكاد تكون منعدمة لأن الفترة الزمنية غير كافية لإقامة علاقات الاجتماعية، فمثلا الأستاذ الذي يكون قدس في المهنة تكون لديه علاقات اجتماعية أكثر من الأستاذ الجديد في مهنته، فهذا الأخير تكون لديه علاقات عمل فقط، أما الفئة التي تتجاوز أعمارهم 30 سنة قد تكون علاقاتهم شبه منعدمة لأن الأستاذ في أعوامه الأولى في التدريس لا يستطيع أن يقيم علاقات اجتماعية مع زملائه، إلا إذا كانت لديه زمالة قديمة أو ينحدرون من نفس المنطقة ويدرسون في مكان واحد، أما الفئة الأخيرة التي تبلغ أعمارهم 40 سنة فما فوق تكون لديهم علاقات اجتماعية مع زملائهم أكثر من الفئات الأخرى، وهذا راجع ربما إلى الأقدمية في التعليم، لأن من شروط إقامة العلاقات والاجتماعية منها خاصة وتوظيفها راجع إلى الاستمرارية و التواصل.

### الجدول رقم (03): يوضح رتبة المبحوثين.

النسبة المئوية %	التكرارات (ك)	الرتبة
8,33%	05	أستاذ متعاقد
25,00%	15	أستاذ مساعد(ب)
16,67%	10	أستاذ مساعد(أ)
21,67%	13	أستاذ محاضر(ب)
18,33%	11	أستاذ محاضر(أ)
10,00%	06	أستاذ التعليم العالي
100,00%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم(03) أن نسبة 25% من المبحوثين برتبة أستاذ مساعد(ب)، ونسبة 21,67% من المبحوثين أساتذة محاضرين(ب)، أما نسبة 18,33% برتبة أستاذ محاضر(أ)، ونسبة 16,67% برتبة أستاذ مساعد (أ)، ونسبة 10% برتبة أستاذ التعليم العالي، أما النسبة الأخيرة 8,33% برتبة أستاذ متعاقد.

يفسر تقارب النسب على أن أفراد العينة موزعون داخل الجامعة من جميع المراتب من أستاذ متعاقد إلى أستاذ التعليم العالي حيث تحتل أعلى نسبة أستاذ مساعد "ب" 25%، ومن هنا يمكننا القول بأن الأستاذ مساعد "أ" و "ب" قد لا تكون لديهم علاقات اجتماعية وطيدة مع زملائهم وربما يرجع إلى قلة التفاعل و التواصل، لأنه لا يحظى بالقدر الكافي في تقديم الحصص على عكس الأستاذ المحاضر "أ" و "ب" وأستاذ التعليم العالي فتكون لديهم علاقة زمالة وعمل ويتواصلون من أجل تقديم حلول لانشغالهم كالعلاقة بين أستاذ التطبيق و المحاضرة والمساعدات التي يقدمونها لبعضهم في اطار العمل ونتيجة للتواصل المستمر والتفاعل تصبح لديهم علاقات اجتماعية فيما بينهم.

#### الجدول رقم (04) يوضح منطقة إقامة المبحوثين.

منطقة الإقامة	التكرارات (ك)	النسبة المئوية %
حضري	30	50,00%
شبه حضري	20	33,33%
ريفية	10	16,67%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول رقم (04) أن نسبة 50% من الأساتذة الذين يقيمون في المنطقة الحضرية، أما نسبة 33,33% يقيمون في منطقة شبه حضري، أما آخر نسبة 16,67% من الأساتذة المقيمين في الريف. نستنتج من خلال هذا أن أكبر نسبة تمثلت في الأساتذة المقيمين في الوسط الحضري بينما تقل في المنطقة الريفية لأن أغلبهم لا يواصلون مساهمهم الدراسي، على عكس الحضر تجد أغلبهم يواصلون مشوارهم التعليمي، ويمكن تفسير هذا بأن الأساتذة المقيمين في منطقة الحضر قد تكون لديهم علاقات اجتماعية مع زملائهم لأنهم متفرغون من بعض الأمور كبعد المسافة والنقل، ولهذا فيإمكانهم أن يمكثوا ساعات في الجامعة، ومن هنا يكون لديهم الوقت الكافي في أن يتواصلوا مع زملائهم وتكون لديهم علاقات مع بعضهم، فنجد مثلا الأساتذة المقيمين في نفس المنطقة الحضرية لديهم علاقات اجتماعية مع بعضهم أكثر من إقامتهم لعلاقات مع أصحاب المنطقة الريفية، وهذه الأخيرة همهم الوحيد هو تقديم واجبه المهني، ولهذا لا يسعه أن يقيم علاقات اجتماعية وربما يكون لديه عدد قليل من الزملاء، وإن كانت لديه علاقات اجتماعية تكون مع الأفراد المتمين لنفس منطقتهم.

الجدول رقم (05): يوضح وضعية مقرر عمل المبحوثين:

النسبة المئوية%	التكرارات(ك)	وضعية مقرر العمل
48,33%	29	قريب من منطقة الإقامة
13,33%	08	بعيد نوعا ما عن منطقة الإقامة
38,33%	23	بعيد عن منطقة الإقامة
100,00%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (05) أن الأساتذة المقيمين قرب مكان العمل بلغت نسبتهم 48,33% أما نسبة 38,33% هم الأساتذة الذين يبعدوا مقر سكنهم عن منطقة العمل، أما آخر نسبة 13,33% من الأساتذة الذين يبعدوا مقر سكنهم عن منطقة العمل نوعا ما.

ونستنتج من خلال هذا أن الأساتذة القريبين من منطقة العمل هم أكبر نسبة 48,33%، وهذه الفئة تكون لديهم علاقات اجتماعية مع زملائهم على عكس الأساتذة الذين يبعدوا مقر سكنهم عن منطقة العمل، لأنه حتى تكون علاقات اجتماعية يجب توفر عدة معايير كالتقارب في السن من نفس الجنس الزمالة القديمة ومن نفس المنطقة، لأن الأستاذ الذي يبعدوا مقر سكنه عن منطقة العمل ربما لا تكون لديه علاقات اجتماعية وذلك لضعف تواصله مع زملائه كعدم حضوره للاجتماعات والندوات والملتقيات في بعض الأحيان.

الجدول رقم (06): يوضح الحالة المدنية للمبحوثين.

النسبة المئوية (%)	التكرارات(ك)	الحالة المدنية
21,67%	13	أعزب
71,67%	43	متزوج
6,67%	4	مطلق
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (06) أن نسبة 71,67% من الأساتذة متزوجين، أما نسبة 21,67% من الأساتذة بدون زواج أما آخر نسبة 6,67% من الأساتذة مطلقين.

ونستنتج من خلال هذا أن معظم الأساتذة متزوجين بنسبة 71,67%، ومن هنا يمكننا القول بأن الأساتذة المتزوجين قد تقل علاقاتهم اجتماعية خاصة مع الاناث على عكس الذكور فيإمكانهم إقامة علاقاتهم اجتماعية

مع بعضهم البعض، أما الغير المرتبطين قد تكون لديهم علاقات اجتماعية مع زملائهم من كلا الجنسين لأن حريتهم مطلقة على غرار المتزوجون سواء ذكور أو إناث لأن حالتهم المدنية لا تسمح لهم بذلك.

.المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الميدانية:

المطلب الأول: عرض وتحليل البيانات معطيات الفرضية الأولى " تتميز العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي بالفتور".

الجدول رقم (07): يوضح العلاقات الاجتماعية بين الباحثين.

وجود علاقات اجتماعية	التكرارات (ك)	النسبة المئوية (%)
نعم	11	18,33%
لا	49	81,67%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول رقم (07) أن نسبة 81,67% من الأساتذة الذين أجابوا بعدم وجود علاقات اجتماعية، (أنظر الجدول رقم 08) على غرار نسبة 18,33% من الباحثين الذي أفروا بأنه توجد علاقات بينهم.

نستنتج من خلال هذا أن معظم الأساتذة لا توجد لديهم علاقات اجتماعية مع زملائهم، وهذا ربما راجع إلى عدة عوامل كالجنس، السن، الرتبة، أو أسباب أخرى كالاخلافات الشخصية وغيرها، وهذا يدل على أن الأساتذة تربطهم علاقات عمل لا غير، و عامل الجنس مثلا أن المرأة لا تستطيع التفاعل مع جنس الذكور لأن قيم المجتمع لا تسمح بذلك، وهي كفرد فيه لا تستطيع التعامل بكل طلاقة مع جنس الذكر لأن طبيعتها تفرض عليها وضع حواجز، فهي لا تستطيع تحدث في الأمور الشخصية والحساسة على العكس مع زميلاتها، وتكون في بعض الحالات مرتبكة في حوارها وهذا لطبيعة تفكير بعض الأساتذة الذكور، أما عامل السن نجد مثلا أستاذ في عمر الأربعينات أو الخمسينات لا يستطيع أن يصاحب أستاذ في الثلاثينات أو أقل من ذلك أي لا يستطيع أن يتحدث معه أو ييوح له بجميع أسراره على عكس الأساتذة المتقاربين في السن لأن لكل جيل جيله الخاص به، أو عامل الرتبة مثلا نجد أستاذ لا يفضل التعامل مع أستاذ آخر نظرا لتفوقه العلمي أو لديه أفكار جيدة يستنبط منه جميع الأفراد أو لديه منصب عالي بحيث الذي يتربع على أعلى رتبة يكون له ثقل في الوسط الجامعي بين أقرانه مثلا أستاذ التعليم العالي أو بروفيسور ليس كأستاذ محاضر و كأستاذ مساعد، و الاخلافات الشخصية مثلا في

اختلاف العقليات بين الأساتذة نجد أستاذ يتميز بحنكة وذكاء اجتماعي و متفتح لديه سهولة في إقامة علاقات اجتماعية مع زملائه على عكس الأستاذ المنطوي على نفسه ولديه عزلة اجتماعية، و أسباب أخرى كالضمير المهني و الانتقادات التي يوجهونها إلى بعضهم البعض في المنتقيات أو الاجتماعات التي قد تكون غالبيتها في قاعة الأساتذة، وربما نرجع قلة التفاعل فيما بينهم إلى عدم اللقاءات المستمرة لأن الأساتذة الجامعيين تجد لديهم انشغالات كثيرة مثلا كالتدريس في جامعة أخرى أو الدراسات التي يقومون بها كتحضير بعض الأساتذة إلى دكتوراه وذلك بالبحث والتربصات الميدانية.

الجدول رقم (08) يوضح علاقة الجنس بوجود علاقة بين المبحوثين

الجنس		ذكر		أنثى		المجموع
		ك	%	ك	%	
وجود علاقة		9	20%	2	13.33%	11
لا		36	80%	13	86.66%	49
المجموع		45	100%	15	100%	60

يتضح من الجدول رقم (08) أن نسبة 86.66% من المبحوثين الإناث الذين أجابوا بعدم وجود علاقات اجتماعية بين الأساتذة، ونسبة 80% من ذكور، ونسبة 13.33% من المبحوثين إناث الذين أجابوا بوجود علاقات اجتماعية ونسبة 20% من ذكور.

ونستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة تمثلت 86.66% من الإناث الذين أجابوا بعدم وجود علاقات اجتماعية، وربما راجع إلى طبيعة تفكير المرأة، وهذا حسب ضوابط وقيم وعادات المجتمع التي تخضع لها وتسيطر عليها، فمثلا لا تستطيع المرأة أن تقيم علاقات اجتماعية مع زملائها الذكور حتى تبدي احتراما لنفسها وعائلتها وزوجها إذا كانت متزوجة وحتى تتقي الشبهات وعند اعتراضها لمشكل أو أمر مستعصي ليس بإمكانها أن تواجه الموقف بطلاقة وحرية على عكس الذكر، ومن هذا المنطلق تبين لنا أن عامل الجنس له أثر ودور مهم في إقامة علاقات اجتماعية.

الجدول رقم (09): يوضح أسباب عدم وجود علاقات اجتماعية بين المبحوثين.

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	الأسباب
21,67%	13	عدم الالتقاء المستمر
60,00%	36	عدم الحاجة لها
18,33%	11	أجواء العمل لا تساعد على ذلك
100%	49	المجموع

يتضح من الجدول رقم (09) أن نسبة 60% من الأساتذة الذين أجابوا بعدم الحاجة لها، ونسبة 21,67% من الأساتذة الذين أجابوا بعدم الالتقاء المستمر، وأخيرا بنسبة 18,33% الذين أجابوا بأن أجواء العمل لا تساعد على ذلك.

ونستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة كانت بعدم الحاجة إلى العلاقات الاجتماعية بين الزملاء، مما يدل على أن الأساتذة غير مهتمين بإقامة علاقات اجتماعية مع بعضهم البعض لأنهم لا يجدون منفعة في تلك العلاقة ولا تخدم مصالحهم الخاصة وهذا ما يدل على عدم وجود تعاون بين الأساتذة وهم مستغنون عنها وغير مبالون بها، أو بسبب التفاوت في المناصب، وبعض الأساتذة يتحججون بسبب عدم الالتقاء المستمر حتى يتفادون إقامة علاقات اجتماعية مع زملائهم، وهذا ما يتسبب في حدوث مشاكل فيما بينهم لأن علاقاتهم محدودة وغير مبنية على أواصر متينة تتلاشى من أول عائق.

الجدول رقم (10): يوضح طبيعة العلاقة القائمة بين المبحوثين.

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	طبيعة العلاقة
15,00%	9	جيدة مع بعض الأساتذة
61,67%	37	متوترة مع بعض الأساتذة
23,33%	14	عادية مع بعض الأساتذة
100%	60	المجموع

يتضح يتبين من الجدول رقم (10) أن نسبة 61,67% من كانت علاقاتهم متوترة مع بعض الأساتذة، (أنظر الجدول رقم 11 و12 و13)، أما نسبة 23,33% من الأساتذة كانت علاقاتهم عادية مع باقي الأساتذة، و15% من الأساتذة كانت علاقاتهم جيدة مع بعض الأساتذة.

ونستنتج من خلال هذا أن أغلب الأساتذة علاقاتهم متوترة مع زملائهم، وهذا راجع إلى عدم وجود توافق فكري فكل شخص لديه أفكاره الخاصة يتعصب لها ، و هذا ما يحدث خلاف فيما بينهم، أي أن أغلبهم لا توجد بينهم علاقة تتعدى الزمالة ، بالإضافة الى وجود مشاكل مهنية أو شخصية المتمثلة في مشكل القاعات تجد أستاذ يأخذ قاعة أستاذ آخر، وكذلك نجد أستاذ يتحدث عن أستاذ آخر في غيابه مع الطلبة أو مع بعضهم البعض بأسلوب غير لائق مما يخلق جو مشحون بين الأساتذة وهناك أيضا عامل الغيرة عند الأستاذات تجد أستاذة أخرى جميلة عنها أو متزوجة أو متفوقة من حيث الرتبة العلمية لا ترغب في إقامة علاقة معها بل تحدث خلاف بينها وهذه الغيرة لا تكون عند الأستاذات فقط بل نجدها عند الأساتذة أيضا، في بعض الأحيان يجسدون أستاذ لأن لديه سمعة جيدة بين الطلبة و الأساتذة وكل الأفراد المنتمين لمجال عمله، ويكون ناجح أي متفوق فكريا وعمليا، فالأستاذ الذي يجب الانضباط في العمل يجد صعوبة في التحاور والتفاهم مع الأستاذ المهمل الغير مكتر لعمله.

#### الجدول رقم (11) يوضح طبيعة العلاقة مع الجنس

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس / طبيعة العلاقة
		ك	%	ك	%	
ك	%	ك	%	ك	%	جيدة مع البعض
9	15%	3	20%	6	13.33%	
ك	%	ك	%	ك	%	متوترة مع البعض
37	61.66%	10	66.66%	27	60%	
ك	%	ك	%	ك	%	عادية مع البعض
14	23.33%	2	13.33%	12	26.66%	
ك	%	ك	%	ك	%	المجموع
60	100%	15	100%	45	100%	

يتضح من الجدول رقم (11) أن نسبة 66.66% من المبحوثين إناث الذين أجابوا بأن طبيعة العلاقة متوترة مع البعض ونسبة 60% من ذكور، ونسبة 20% من المبحوثين إناث الذين أجابوا بأن طبيعة العلاقة جيدة مع البعض ونسبة 13.33% من ذكور، ونسبة 13.33% من الإناث الذين أجابوا بأن العلاقة عادية مع البعض ونسبة 26.66% من الذكور.

ونستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة تمثلت 66.66% من الإناث الذين أجابوا بأن طبيعة العلاقة متوترة مع البعض، وهذا ربما يعود إلى عدة أسباب، فمثلا العنصر النسوي لا يستطيع أن يقيم علاقات اجتماعية مع من هب ودب على عكس العنصر الرجالي وهناك عدة أنواع من العلاقات، فالعلاقة بين ذكر وذكر تختلف عن العلاقة بين أنثى وأنثى و ربما تكون هناك علاقات بين ذكور وإناث ولكن مرتبطة بنوعية العلاقة قد تكون علاقة زمالة عادية مبنية على أساس العمل، والتوتر الذي يحدث فيما بينهم في بعض الأحيان يكون بسبب المهنة كالاختلاف في الآراء و الأفكار ومشكل القاعات ..الخ. وعلاقة الصداقة تكون مبنية من قبل وتتطور في العمل وربما ينحدرون من نفس المنطقة من نفس السن من نفس التخصص..الخ، وهنا التوتر يكاد يكون منعما وإذا كان فيقل درجة إلا إذا تعدى الأمور الشخصية، والتوتر في العلاقة بين الذكر والأنثى فرما يحدث بفعل تعدي الذكر للأمور الشخصية التي تخصها وتجاوزة الخط الأحمر و التقليل من قيمتها وشأنها، وهناك فئة من الأساتذة حسب طبيعة تفكيرهم أو التشدد في دينهم لا يرغبون بأن تكون المرأة معهم في نفس المهنة، بهذا الانفصال فكيف يمكنهم أن يقيموا علاقات؟، أما المرأة فيأمكنها أن تقيم علاقات مع زملائها الذكور ولكن في اطار زماني ومكاني محدد، فهي تستطيع أن تجتمع معهم في قاعة الأساتذة ومكتبة الجامعة وهذا بحكم العمل و لا تتعدى ذلك لتصل إلى الأماكن العامة كالمقاهي والمطاعم أو البيت.

### الجدول رقم (12) يوضح طبيعة العلاقة ومنطقة الإقامة

المجموع		ريفي		شبه حضري		حضري		منطقة الإقامة طبيعة العلاقة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
15%	9	50%	1	15%	3	13.15%	5	جيدة مع البعض
61.66%	37	50%	1	35%	7	76.31%	29	متوترة مع البعض
23.33%	14		.	50%	10	10.52%	4	عادية مع البعض
100%	60	100%	2	100%	20	100%	38	المجموع

يتضح من الجدول رقم(12) أن نسبة 76.31% من المبحوثين الذي يقطنون في المنطقة الحضرية ونسبة 35%الذين يسكنون في منطقة شبه حضري ونسبة 50% يسكنون في الريف الذين كانت علاقاتهم متوترة مع البعض، ونسبة 10.52% من المبحوثين الذين يقطنون في المنطقة الحضرية ونسبة 50% يسكنون في الريف

الذين كانت علاقاتهم عادية مع البعض، ونسبة 13.15% الذين يسكنون في المنطقة الحضرية ونسبة 15% الذين يسكنون في منطقة شبه حضري ونسبة 50% يسكنون في الريف الذين كانت علاقاتهم جيدة مع البعض. ونستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة تمثلت 76.31% الذين يسكنون في المنطقة الحضرية كانت علاقاتهم متوترة مع البعض، لمنطقة الإقامة دخل في طبيعة العلاقة القائمة بين الأساتذة في الوسط الجامعي، فمثلا الذين ينحدرون من نفس المنطقة تكون لديهم علاقات اجتماعية جيدة مع بعضهم البعض لأنهم يلتقون عدديد المرات ويذهبون ويرجعون سويا ويتواصلون دائما، وهذا ما يعزز علاقاتهم، على عكس الذين ينحدرون من مناطق مختلفة فتقل فرصهم في الالتقاء فيما بينهم، ومن هنا لا تكون لديهم علاقات أصلا.

### الجدول رقم (13) يوضح طبيعة العلاقة والرتبة:

الرتبة	متعاقد		مساعد(ب)		مساعد(أ)		محاضر(ب)		محاضر(أ)		بروفيسور		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
جيدة مع البعض	20%	2	20%	2	13.33%	2	15.38%	2	9.09%	1	16.66%	1	10%	9
متوترة مع البعض	60%	5	50%	5	66.66%	10	61.53%	8	63.63%	7	66.66%	4	61.66%	37
عادية مع البعض	20%	1	30%	3	20%	3	23.07%	3	27.27%	3	16.66%	1	23.33%	14
المجموع	100%	5	100%	10	100%	15	100%	13	100%	11	100%	6	100%	60

يتضح من الجدول رقم (13) أن نسبة 66.66% من الباحثين برتبة بروفيسور كانت علاقاتهم متوترة مع البعض ونسبة 63.63% برتبة أستاذ محاضر(أ) ونسبة 66.66% برتبة أستاذ مساعد (أ) ونسبة 50% برتبة أستاذ مساعد (ب) ونسبة 60% برتبة أستاذ متعاقد، ومن الباحثين الذين كانت علاقاتهم عادية بنسبة 16.66% برتبة بروفيسور ونسبة 27.27% برتبة أستاذ محاضر (أ) ونسبة 23.07% برتبة أستاذ محاضر (ب) ونسبة 20% برتبة أستاذ مساعد (أ) وأستاذ متعاقد ونسبة 30% برتبة أستاذ مساعد(ب)، ومن الباحثين الذين كانت علاقاتهم جيدة مع البعض، بنسبة 16.66% برتبة بروفيسور ونسبة 9.09% برتبة أستاذ محاضر (أ) ونسبة 15.38% برتبة أستاذ محاضر(ب) ونسبة 20% برتبة أستاذ مساعد (ب) وأستاذ متعاقد.

ونستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة تمثلت 66.66% من الباحثين برتبة بروفيسور كانت علاقاتهم متوترة مع بعض الأساتذة، وتجد هذا الأستاذ ناجح في عمله وليس لديه أصدقاء مقربون، وهذا ربما راجع إلى الغيرة التي تتناهما بسبب التفاوت في الرتب، لأن أستاذ بروفيسور يكون لديه منصب عالي بين الأعضاء الفاعلين معه وهذه الغيرة تسبب عدة مشاكل، فتجد أستاذ آخر يبحث عن أي مشكل قام به أستاذ بروفيسور كي يقلل من قيمته أمام زملائه، لأن كلهم قد تجدهم يتنافسون من أجل الظفر بأعلى المناصب، وهذا التنافس يخلق عوائق وحساسية بين الأساتذة مما يؤدي بفتور العلاقة فيما بينهما، وتجدهم في بعض الأحيان تتغلب عليهم الأنانية، وإذا كانت علاقة جيد مع بعض الأساتذة فرمما يرجع إلى امتلاكهم نفس المستوى والمنصب والتشارك في الأفكار، والتحاور من أجل تبادل الآراء، ومن هنا تتضح الغيرة والتوتر عند بعض الأساتذة.

#### الجدول رقم(14): يوضح أسباب توتر العلاقة بين بعض الأساتذة:

أسباب توتر العلاقة	التكرارات(ك)	النسبة المئوية (%)
أسباب شخصية	20	54%
أسباب في إطار عمل	17	46%
المجموع	37	100%

يتضح من الجدول رقم (14) أن نسبة 54% من الأساتذة الذين أرجعوا أسباب التوتر العلاقة إلى أسباب شخصية، (أنظر الجدول رقم 15 و16) ونسبة 46% من الأساتذة الذين أرجعوا أسباب التوتر إلى أسباب مهنية.

من خلال هذا نستنتج أن أغلب أسباب سوء التفاهم بين الأساتذة ترجع إلى أسباب شخصية بحيث نجد أستاذ ناجح في عمله، أو لديه سمعة جيدة مع زملائه ومعروف بأخلاقه الحميدة وجميعهم يشهدون له على حسن طباعه أو بسبب الانتقادات الموجهة في المناقشة العلمية أو التنافس في تدريس مقياس ما بالإضافة إلى الاختلافات الفكرية التي تحدث في تنظيم المنتقيات كأن يتعصب كل أستاذ لرأيه، وهذا ما يتسبب في حدوث مشاكل فيما بينهم، وهناك بعض الأساتذة تكون العلاقات فيما بينهم جيدة لكن تضحل وتنتهي بمجرد تعديه للخصوصيات.

الجدول رقم (15): يوضح توتر العلاقة والجنس:

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس أسباب توتر العلاقة
%	ك	%	ك	%	ك	
%56.75	21	%64.28	9	%52.17	12	أسباب شخصية
%43.24	16	%35.71	5	%47.82	11	أسباب مهنية
%100	37	%100	14	%100	23	المجموع

يتضح من الجدول رقم (15) أن نسبة 64.28% من المبحوثين إناث الذين أجابوا أن أسباب توتر العلاقة يرجع إلى أسباب شخصية ونسبة 52.17% من المبحوثين ذكور، ونسبة 35.71% من المبحوثين الإناث الذين أجابوا بأن أسباب توتر العلاقة يرجع إلى أسباب مهنية ونسبة 47.82% من المبحوثين ذكور. ونستنتج أن أعلى نسبة تمثلت 64.28% من المبحوثين الإناث الذين أجابوا بأن أسباب توتر العلاقة يرجع إلى أسباب شخصية كطبيعة تفكير الرجل ونيته حول المرأة وتعديه لحرمتها وخصوصياتها أو محاولته الوصول إليها بإقامة علاقة معها تتعدى الصداقة والزمانة، وإذا قامت برد الطلب ورفضه قد يحدث لها مشكل على الصعيد الشخصي والمهني ويقلل من شأنها حتى تصبح قيمتها في أدنى المراتب، أما الأسباب المهنية فيمكن حصرها مثلا في الانتقادات التي يوجهونها لبعضهم البعض حول موضوع ما كالملتقيات وفي لجنة المناقشة العلمية لرسائل ماستر ودكتوراه أو في مواضيع تخص المرأة.

الجدول رقم (16): يوضح توتر العلاقة والرتبة:

المجموع		بروفيسور		محاضر(أ)		محاضر(ب)		مساعد(أ)		مساعد(ب)		متعاقد		الرتبة الأسباب
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%78.37	29	%100	2	%88.88	8	%80	4	%57.14	4	%75	9	%100	2	أسباب شخصية
%21.62	8	-	-	%11.11	1	%20	1	%42.85	3	%25	3	-	-	أسباب مهنية
%100	37	%100	2	%100	9	%100	5	%100	7	%100	12	%100	2	المجموع

يتضح من الجدول رقم (16) أن نسبة 88.88% من المبحوثين برتبة أستاذ محاضر (أ) الذي أرجعوا توتر العلاقة إلى أسباب شخصية، ونسبة 80% من المبحوثين برتبة أستاذ محاضر(ب)، ونسبة 75% برتبة أستاذ مساعد(ب) ونسبة 57.14% برتبة أستاذ مساعد(أ) ونسبة 11.11% برتبة أستاذ محاضر (أ) أرجعوا توتر العلاقة إلى أسباب مهنية ونسبة 20% برتبة أستاذ محاضر(ب) ونسبة 42.85% برتبة أستاذ مساعد(أ) ونسبة 25% برتبة أستاذ مساعد(ب).

ونستنتج أن أعلى نسبة تمثلت في 88.88% من المبحوثين برتبة أستاذ محاضر (أ) الذين أرجعوا أسباب توتر العلاقة إلى أسباب شخصية، فرما يرجع إلى الغيرة بسبب التفاوت في المناصب والكره والحسد على المكانة المرموقة التي يتمتع بها، أو التدخل في الأمور الشخصية التي لا تعنيه كفك النزاع بين زملائه الأساتذة واتخاذ الموقف الذاتي، أي مناصرة زميله حتى لو كان على خطأ، وكذلك تعدي لخصوصيات زميله كالتحدث في غيبه أو إفشاء أسرار تخصه.

الجدول رقم(17): يوضح مدى وجود اختلاف في العلاقة بين جنس المبحوثين.

وجود اختلاف	التكرارات(ك)	النسبة المئوية (%)
نعم	49	81,67%
لا	11	18,33%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول رقم (17) أن نسبة 81,67% من المبحوثين الذين أجابوا بوجود اختلاف، ونسبة 18,33% الذين أجابوا بعدم وجود اختلاف بين جنس المبحوثين.

نستنتج من خلال هذا أن معظم الأساتذة أجابوا بوجود اختلاف في إقامة علاقات اجتماعية بين الذكور والإناث وهذا راجع إلى طبيعة المجتمع الذي تحكمه عادات وتقاليد تفرض على المرأة أن تبدي احترام لنفسها بحكم جنسها لا تستطيع أن تتواصل مع زميلها خارج إطار العمل، فمكان التقائها بالأساتذة يكون في الأماكن المحدودة ، أي معظم لقاءاتها تكون في قاعة الأساتذة وليس بإمكانها أن تجتمع معهم في أماكن أخرى كالمقاهي، نادي الجامعة، البيت... الخ، حتى مواضيع الحديث تكون مقيدة لا تتعدى الخصوصيات، بالرغم من المستوى العالي و المجتمع الراقى الذي تعيش فيه إلا أنها تبقى خاضعة لعملية الضبط الاجتماعي، ولهذا لا تستطيع أن تقيم علاقات اجتماعية مع زملائها الذكور.

الجدول رقم (18): يوضح أسباب اختلاف في العلاقة بين جنس المبحوثين:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	أسباب الاختلاف
50,00%	30	ردود الأفعال
16,67%	10	أساليب التصرف
15,00%	9	طرق التفكير
100%	49	المجموع

يتضح من الجدول رقم (18) أن نسبة 50% من الأساتذة الذين أجابوا بردود الأفعال، ونسبة 16,67% الذين أجابوا بأساليب التصرف، وأخيرا نسبة 15% الذين أجابوا بطرق التفكير.

نستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة تمثلت في الإجابة بردود الأفعال أي أن هناك توتر في العلاقة بين الجنسين، مما يخلق ارتباك أثناء تبادل أطراف الحديث مهما كان نوعه سواء خاص بالعمل أو غيره، بحكم أنه عندما تتحاور مع شخص غريب يسودها شيء من التوتر والانزعاج وهذا يتعلق بسوء النية والتفكير السلبي اتجاه الطرف الآخر ولهذا من الممكن أن تكون لها رد فعل سلبي، وهذا الاختلاف راجع إلى طبيعة كل فرد وأسلوب تفكيره، ممكن أن تكون هناك ردود أفعال جدو طبيعية كأن نجد جنسين مختلفين إلا أنه يكون بينهم نقاط تفاهم حتى لو كانت نسبة قليلة، أما البعض الآخر يرجع أسباب الاختلاف إلى أساليب التصرف، أي تجد مثلا احتقار و عدم الاحترام بين الجنسين هناك من يقوم بأفعال لا تليق بالمكان و لا بالمستوى الذي يكون عليه.

الجدول رقم (19): يوضح طرق مواجهة الخلافات بين الباحثين:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	طرق المواجهة
18,33%	11	القطيعة
76,67%	46	اللامبالاة
5,00%	3	محاولة الاحتواء
100%	60	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (19) أن نسبة 76,67% من الأساتذة الذين أجابوا باللامبالاة، أما نسبة 18,33% من الأساتذة الذين كانت إجابتهم بالقطيعة، وآخر نسبة كانت 5% أجابوا بمحاولة الاحتواء. نستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة كانت باللامبالاة وهذا راجع إلى عدم التفاعل بين الأساتذة وأخذ الموقف الحيادي وعدم التدخل في الشؤون التي لا تخصه ولا يهتم بالخلافات التي تحدث بين زملائه من الأساتذة، وهو في هذه الحالة غير مكترث بالوضع، ليس لديه رغبة في إقامة علاقات اجتماعية لأن اهتمامه الوحيد هو تقديم الدروس في الجامعة، ونفسر هذه اللامبالاة بعدم وجود علاقة وطيدة بين زملائه فهناك من يتخذ موقف آخر كالقطيعة مثلاً، والبعض الآخر يحاول إصلاح الوضع كالتدخل لفك النزاع.

الجدول رقم (20): يوضح أسباب اللامبالاة بين الباحثين في حالة الخلافات:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	الأسباب
28%	13	أصبحت الخلافات عادة
41%	19	الأمر تافه
31%	14	لا تهمني
100%	46	المجموع

يتضح من الجدول رقم (20) أن نسبة 41% من الباحثين الذين أجابوا بأن الأمر تافه، ونسبة 31% من الباحثين أجابوا بأن الأمر لا يهمهم، وأخيراً 28% من الباحثين أقرروا بأن الخلافات أصبحت عادة.

ونستنتج من خلال هذا أن أعلى نسبة من الأساتذة الذين أجابوا بأن الأمر تافه وهذا راجع إلى تذبذب العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة وعدم وجود جو إيجابي وتواصل اجتماعي بينهم وليس من المعقول أن تحدث هذه الخلافات في مكان راقي كالجامة، و من غير الطبيعي أن يكون أستاذ جامعي بمستوى علمي و ثقافي عالي أن يتميز بأسلوب سلبي، فمثلا أستاذ يلاحظ خلافات بين زملائه لكن لا يحاول إصلاح الوضع فيقول هذا الأمر تافه لأنه لا يمس شخصيتي، وهناك من يرى بأن التدخل و إبداء الرأي في الأمور التافهة هو مجرد مضيعة للوقت، والبعض الآخر يرى أن الخلافات أصبحت عادة لأن الأساتذة دائما تكون فيما بينهم مشاكل ربما شخصية أو عملية، وهناك بعض الخلافات جدو عادية لا تستحق التدخل من الطرف الآخر.

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية "تحكم العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأساتذة في الوسط الجامعي المصلحة الخاصة":

الجدول رقم (21): يوضح الهدف من التواصل بين الباحثين.

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	الهدف من التواصل
16,67%	10	من أجل توطيد العلاقات الاجتماعية
30,00%	18	المساعدات المختلفة
53,33%	32	تعاون فكري
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (21) أن نسبة 53,33% من الأساتذة الذين أجابوا بأن الهدف من التواصل هو التعاون الفكري ونسبة 30% الذين أجابوا بمساعدات مختلفة، وأخيرا نسبة 16,67% الذين أجابوا من أجل توطيد العلاقات الاجتماعية.

ونستنتج من خلال هذا أن الهدف من التواصل ليس من أجل توطيد العلاقة وإنما لأجل المساعدة الفكرية وتحقيق المصالح الخاصة لكل شخص، ومن هنا يتضح لنا أن العلاقات الاجتماعية مهمشة غير مبالين بما بقدر ما أنهم مهتمين بقضاء المصالح فيما بينهم، فمثلا تجد أستاذ جديد في ميدان التعليم يضطر لإقامة علاقة مع الذين لديهم خبرة من أجل التوجيه واستنباط الأفكار والطريقة لكي ينتهجها فمثلا هناك بع الأساتذة يقدمون الدروس عن طريق الاملاء وهنا من يقدمون نسخ.

الجدول رقم (22) يوضح مدى اجتماع المبحوثين:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	مدى الاجتماع
58,33%	35	نعم
41,67%	25	لا
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم(22) أن نسبة 58,33% من الأساتذة الذين أجابوا بوجود اجتماع بين المبحوثين 41,67% من الأساتذة الذين أجابوا بعدم وجود اجتماع بين المبحوثين.

نستنتج من خلال هذا أنه يوجد اجتماع بين الأساتذة وهذا الاجتماع يكون في مكان العمل من أجل الحديث عن اللجنة العلمية والتنظيمية المتعلقة بالأقسام وملاحظات الطلبة، وهذا بحكم أنهم يدرسون نفس الدفعة، وأغلبية هذه الاجتماعات تكون في قاعات الأساتذة، ومن هنا يتضح أنه توجد علاقات اجتماعية مع بعض الأساتذة، والعلاقات الاجتماعية بين الأساتذة تبرز سماتها خارج إطار العمل، مثل الاجتماع في أماكن أخرى كالمقهى، المطعم، البيت، والبعض الآخر يرى بأنه لا يوجد اجتماع بين الأساتذة سواء في إطار العمل أو خارجه، وقد يرجع هذا إلى التصور الخاطئ لمفهوم العلاقات أو إلى انعدامها.

الجدول رقم(23): يوضح أماكن تجمع المبحوثين.

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	أماكن الاجتماع
75,00%	45	قاعة الأساتذة
18,33%	11	نادي الجامعة
6,67%	4	المقاهي
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم(23) أن نسبة 75% من الأساتذة الذين أجابوا بأن أغلب الاجتماعات تكون في قاعة الأساتذة. ونسبة 18,33% من الأساتذة الذين أجابوا بنادي الجامعة ونسبة 6,76% من الأساتذة الذين أجابوا بأن الاجتماع يكون في المقاهي.

نستنتج من خلال هذا أن الاجتماعات بين الأساتذة تكون غالبيتها في قاعة الأساتذة وهذا ما يدل على عدم وجود علاقات اجتماعية خارج إطار العمل، أي لا يوجد زملاء مقربون يتفاعلون فيما بينهم يستضيفونهم في

البيت للمناسبات العائلية أو يشاركونهم أسرارهم ومشاكلهم. وعدم وجود تفاعل بين أطراف الجماعة العلمية، فلا توجد هناك أسباب تدعوهم للتواصل والالتقاء في أماكن أخرى، بحكم أن علاقاتهم مبنية على أساس العمل فقط.

الجدول رقم (24): يوضح وجود تعاون بين المبحوثين:

وجود التعاون	التكرارات(ك)	النسبة المئوية(%)
نعم	33	55,00%
لا	27	45,00%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول رقم (24) أن نسبة 55% من الأساتذة الذين أجابوا بوجود تعاون بين المبحوثين، ونسبة 45% من الأساتذة الذين أجابوا بعدم وجود تعاون بين المبحوثين.

ونستنتج من خلال هذا أنه وجود تعاون بين الأساتذة في إطار العمل، وهذا تعاون يتمثل في المساعدات الفكرية أو أن ينوب عنه في تقديم الحصة أو الحراسة أثناء الامتحانات في حالة الغياب، وكذلك في تنظيم الملتقيات والندوات العلمية، وهذا ما يدل على وجود علاقات اجتماعية لدرجة التعاون فيما بينهم، بينما يرى البعض الآخر لا يوجد تعاون بين الزملاء.

الجدول رقم (25): يوضح أسباب غياب التعاون بين المبحوثين:

أسباب غياب التعاون	التكرارات(ك)	النسبة المئوية(%)
أعوض الحصة	13	21,67%
لا أحد يلبي لك الطلب	12	20,00%
تبقى دين عليك	2	3,33%
المجموع	27	100%

يتضح من الجدول رقم (25) أن نسبة 21,67% من الأساتذة الذين أجابوا بتعويض الحصة، ونسبة 20% من الأساتذة الذين أجابوا لا أحد يلبي لك الطلب، ونسبة 3,33% من الأساتذة الذين قالوا أنها تبقى دين عليك.

ونستنتج من خلال هذا أنه عند غياب أي أستاذ عن الحصة يضطر إلى أن يعوضها بنفسه في حصة أخرى، وهذا ما يدل على عدم وجود علاقات وطيدة لدرجة التعاون فيما بينهم، إلا أنه تبقى علاقة زمالة فقط لأن طبيعة العمل تفرض ذلك، والتعاون راجع إلى تفكير ورغبة كل أستاذ لأنه مرتبط بالقناعة والإرادة، فنجد مثلاً من الأساتذة من يتحجج بعدم وجود الوقت المناسب لتلبية الطلب، وهناك من يرى أنه لا فائدة ولا جدوى من ذلك لأنه لا يخدم مصلحة الخاصة.

الجدول رقم (26) يوضح مدى انتهاء التواصل بمجرد انتهاء العمل بين الباحثين:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	مدى انتهاء التواصل
90,00%	54	نعم
10,00%	6	لا
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (26) أن نسبة 90% من الأساتذة الذين أجابوا انتهاء التواصل بمجرد انتهاء العمل، ونسبة 10% من الأساتذة الذين أجابوا لا ينتهي التواصل بمجرد انتهاء العمل. ونستنتج من خلال هذا أن العلاقة بين الأساتذة في الوسط الجامعي تنتهي بمجرد انتهاء العمل، وهذا راجع إلى عدم وجود علاقات اجتماعية كالصداقة القديمة أو صلة القرابة أو بعد مكان الإقامة، وبالتالي قد لم تكن هناك علاقات اجتماعية حتى تستمر، فالعلاقة التي كانت تربطهم تتعلق بالوظيفة والمصلحة الخاصة كالتعاون الفكري، فالعلاقة التي تستمر هي تلك العلاقة المتينة المبنية على أواصر وأسس حقيقية، فبعض الأساتذة يفضلون انفصال تلك العلاقة وهذا بسبب وجود مشاكل وخلافات.

الجدول رقم (27): يوضح أسباب عدم التواصل بين الباحثين:

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	الأسباب
28,33%	17	انتهاء المهام التي كانت تربطنا
31,67%	19	اجتناب الإزعاج
30,00%	18	لا نلتقي بحكم الإقامة
100%	54	المجموع

يتضح من الجدول رقم (27) أن نسبة 31,67% من الأساتذة الذين أجابوا باجتنباب الازعاج و، ونسبة 30% من الأساتذة الذين أجابوا لا نلتقي بحكم الإقامة، ونسبة 28,33% من الأساتذة الذين أجابوا بانتهاء المهام التي كانت تربطنا.

ونستنتج من خلال هذا أن الأساتذة الذين قالوا لا نتواصل مع زملائنا لاجتنباب الازعاج أن هذه العلاقة التي كانت تربطهم ليست وطيدة وكان يسودها التوتر، فمثلا اتصال أستاذ بأستاذة قد يسبب لها مشكل مع العائلة، فهناك من الأساتذة لا يتواصل مع زملائه إلا في وقت الحاجة كقضاء مصلحة الخاصة، وعلى هذا الأساس هناك من يرى أن العلاقة تنتهي بمجرد انتهاء العمل لأنه لا يوجد داعي للتواصل وهذا ما أدى إلى اضمحلالها وعدم استمرارها.

الجدول رقم (28): يوضح أسس بناء العلاقات الاجتماعية بين المبحوثين.

النسبة المئوية (%)	التكرارات (ك)	أسس بناء علاقات اجتماعية
50,00%	30	المصلحة الخاصة
20,00%	12	التوافق الفكري
21,67%	13	الزمالة القديمة
8,33%	5	الانتماء الجغرافي
100%	60	المجموع

يتضح من الجدول رقم (28) أن نسبة 50% من الأساتذة الذين أجابوا بأن أسس بناء العلاقة تكون على أساس المصلحة الخاصة، ونسبة 21,67% من الأساتذة الذين أجابوا بالزمالة القديمة، و20% من الأساتذة الذين أجابوا على أساس التوافق الفكري، ونسبة 8,33% من الأساتذة الذين أجابوا على أساس الانتماء الجغرافي. ونستنتج من خلال هذا أن أساس بناء العلاقات الاجتماعية هو المصلحة الخاصة، وتتجسد هذه المصلحة في مثلا أن يقوم أستاذ آخر بقضاء أمر ما لزميله في العمل كأن ينوب عنه في تقديم حصة بحكم أنه بعيد أو غائب لظرف ما، أو أن يستضيفه لبيته لبعد مكان عمله عن المنزل، أو المصاهرة، وكذلك لا يكون التعاون إلا بالمقابل، كأن تسدي لي أمرا أعوضه لك بالمقابل.. الخ.

### المبحث الثالث: مناقشة نتائج الفرضيات:

بعد ان يصل البحث الى ختامه سيتوقف الباحث امام تساؤل جد مهم الا وهو النتائج التي توصل اليها ومدى ملائمتها لفروض الدراسة، و بطبيعة الحال فان النتائج لا بد و ان تكشف عن الواقع او على الاقل الاقتراب من المعلومات المطلوبة أو النتائج المراد التوصل إليها و التحقق من مصداقية الفرضيات التي صيغت في الجانب النظري و عليه:

#### المطلب الأول: مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

يشير مضمون الفرضية الأولى أن العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي تتميز بالفتور وتبين لنا هذا من خلال ما تم تسجيله من البيانات المأخوذة من الاستمارة، حيث بين لنا ما يلي:

- 1- نسبة 61,67% من الباحثين أقرروا بأن العلاقة بينهم وبين بعض الأساتذة متوترة.
- 2- نسبة 76,67% من الباحثين يبدوون في كثير من المواقف فيما بينهم حالة من عدم المبالاة.
- 3- نسبة 81,67% من الباحثين أقرروا أنه لا توجد علاقات اجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي، نظرا لعدم الحاجة لها، وهذا حسب تصريح 60% من الباحثين.

بعد الانتهاء من تحليل إجابات الباحثين حول الفرضية الأولى اتضح لنا أنه لا توجد هناك علاقات اجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي، وأن هذه العلاقة تتميز بالتوتر والفتور وهو عبارة عن تلك الخلافات التي تحدث بين أفراد المجتمع كالفتور بين الأزواج والزملاء الخ، وهذا الفتور هو نتيجة لعدة أسباب كسوء التفاهم والاختلاف في الآراء والتنازع حول شيء ما، والفتور هو الذي يؤدي إلى هشاشة واضمحلال العلاقات، أما الفتور الذي نعنيه في دراستنا هذه هو الفتور في العلاقات بين الأساتذة في الوسط الجامعي، وعليه فالفرضية التي جاءت كالتالي "تتميز العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي بالفتور" قد تحققت.

#### المطلب الثاني: مناقشة نتائج الفرضية الثانية: يشير مضمون الفرضية الثانية إلى أن العلاقات الاجتماعية بين

الأساتذة في الوسط الجامعي تحكمها المصلحة الخاصة، وهذا من خلال:

- 1- نسبة 53,33% من الباحثين أقرروا بأن أن الهدف من التواصل بين الأساتذة هو التعاون الفكري.
- 2- نسبة 90% من الباحثين أقرروا بأن التواصل بين الأساتذة ينتهي بمجرد انتهاء العمل.
- 3- نسبة 50% من الباحثين أقرروا أن أساس بناء العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة تحكمها المصلحة الخاصة.

من خلال الإجابات المتحصل عليها من الاستمارة نستطيع القول ان العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي تحكمها المصلحة الخاصة، وهي تعود بالفائدة على الفرد أكثر من الجماعة، ونقصد بالمصلحة الخاصة هنا التضارب في المصالح بين الأساتذة في الوسط الجامعي، فمثلا غياب التعاون فيما بينهم في تعويض

الخصص، وبالتالي فإن الفرضية الثانية التي جاءت كتالي " تحكم العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي المصلحة الخاصة قد تحققت.

من خلال ما تم عرضه من النتائج المتحصل عليها في ضوء الدراسة الراهنة تحت عنوان " واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي " دراسة سوسولوجية ميدانية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم خروية.

وتبين لنا أنه لا توجد علاقات اجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي وأن هذه العلاقة يسودها الفتور والمصلحة الخاصة، وهذا راجع إلى عدم التواصل والتفاعل بين الأعضاء الفاعلين في الوسط الجامعي، بالإضافة إلى الخلافات وسوء التفاهم الذي يحدث فيما بينهم.

وفي الأخير نستنتج أن الفرضيات التي قمنا بصياغتها في الجانب النظري قد تحققت وصدقت، ومن هنا نستطيع القول بأن العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي تتميز بالفتور وتحكمها المصلحة الخاصة.

## خلاصة:

من ما تم عرضه من النتائج المتحصل عليها في ضوء الدراسة المعنية تحت عنوان واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي، الذي كانت دراستنا في مستغانم جامعة عبد الحميد بن باديس - خروبة- ، بحيث تبين لنا أنه لا توجد علاقات اجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي، فالعلاقات الاجتماعية الجيدة بينهم تساعد في تماسك هذه الروابط، وتحسن المستوى التعليمي وذلك من خلال تبادل القواعد والأفكار بين الأساتذة. وبالإضافة إلى هذا فإن الفرضية تحققت بأنه لا توجد علاقات اجتماعية بين الأساتذة.

## النتائج العامة:

- 1- نسبة 75% ذكور، و25% إناث.
- 2- الفئة العمرية 36 و41 بنسب 36.67%، و10% أقل من 30، و23.33% من 42 إلى 47، و6.67% سنة 48 فما فوق.
- 3- نسبة 25% أستاذ مساعد (ب)، وأستاذ متعاقد 8.33%، وأستاذ مساعد (أ) 16.67%، وأستاذ محاضر (ب) 21.67%، وأستاذ محاضر (أ) 18.33%.
- 4- نسبة 50% مقيمين في منطقة الحضرية، وشبه حضري 33.33%، وريفى 16.67%.
- 5- نسبة 33.48% المقيمين قرب مكان العمل، و13.33% بعدين نوعا ما عن منطقة الإقامة، و38.33% بعدين عن منطقة الإقامة.
- 6- نسبة 67.71% متزوجون، و21.67% عزاب، و6.67% مطلقون.
- 7- نسبة 81.67% أجابوا بأنه لا توجد علاقات اجتماعية، و18.33% أجابوا بوجود علاقات اجتماعية.
- 8- نسبة 60% أجابوا بعدم الحاجة إليها، و21.67% بعدم الالتقاء المستمر، و18.33% أجابوا بعدم وجود علاقات اجتماعية.
- 9- نسبة 61.67% كانت علاقاتهم متوترة، و15% علاقاتهم جيدة، و23.30% علاقاتهم عادية.
- 10- نسبة 54% أرجعوا أسباب توتر العلاقة إلى أسباب شخصية، و46% أرجعوا أسباب توتر العلاقة إلى أسباب في إطار العمل.
- 11- نسبة 81.67% أجابوا بوجود اختلاف في العلاقة بين جنس المبحوثين، و18.33% أجابوا بعدم وجود اختلاف في العلاقة بين جنس المبحوثين.
- 12- نسبة 50% أجابوا بردود الأفعال، و16.67% بأساليب التصرف، و15% بطرق التفكير.
- 13- نسبة 76.64% أجابوا بطرق مواجهة الخلافات باللامبالاة، و18.33% بالقطعية، و5% بمحاولة الاحتواء.
- 14- نسبة 67.31% أرجعوا أسباب اللامبالاة إلى أن الأمر تافه، و28% بأن الخلافات أصبحت عادة، و31% لا تهمني.
- 15- نسبة 53.33% أجابوا أن الهدف من التواصل هو التعاون فكري، و16.67% من أجل توطيد العلاقات الاجتماعية، و30% من أجل المساعدات الفكرية.
- 16- نسبة 58.33% أجابوا بوجود اجتماع بين المبحوثين، و41.67% بعدم وجود اجتماع.

17- نسبة 75% أجابوا بأن أغلب الاجتماعات تكون في قاعة الأساتذة، و18.33% بنادي الجامعة، و6.67% في المقاهي.

18- نسبة 55% أجابوا بوجود تعاون بين الباحثين، و45% بعدم وجود تعاون.

19- نسبة 48.14% أرجعوا أسباب غياب التعاون بأن الأستاذ يعوض الحصة، و44.44% لا أحد يليك للطلب، و7.40% تبقى دين عليك.

20- نسبة 90% أجابوا التواصل ينتهي بمجرد انتهاء العمل، و10% لا ينتهي التواصل.

21- نسبة 31.67% أجابوا باجتناح الازعاج، و28.33% انتهاء المهام التي كانت تربطها، و30% لا نلتقي بحكم الإقامة.

22- نسبة 50% أجابوا بأن أسس بناء العلاقات الاجتماعية تكون على أساس المصلحة الخاصة، و20% بالتوافق الفكري، و21.67% الزمالة القديمة، و8.33% بالانتماء الجغرافي.

بما أن الانسان مدني بطبعه فإنه لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الجماعة، بحيث تحكمه علاقات اجتماعية مع الأعضاء المحيطين به، فالعلاقات أمر طبيعي وضروري بالنسبة للإنسان، وتختلف باختلاف المعاملات بين العناصر الفاعلين فهناك علاقات طيبة وجيدة تحكمها المحبة والتآزر وغيرها، وهناك علاقات سيئة تكون متوترة وفاترة، وهذه الأخيرة تنطبق عليه وترجم في المجتمع باعتباره مجموعة من الأنساق تتفاعل الجماعة بينها ، فالإنسان يتفاعل مع الآخر ليكمل نفسه وكونه فرد فاعل في هذا المجتمع فإنه يحتاج دائما إل تواصل مع الطرف الآخر، وهذا التفاعل لا ينطوي على علاقة سطحية وزمنية محددة بل يتعدى ذلك لأنه إنسان اجتماعي يبقى في اكتشاف علاقات جيدة.

من خلال تطرقنا لموضوع بحثنا بالتحليل والدراسة تمكنا من الإحاطة بشكل جزئي بالموضوع، وتوصلنا إلى استخلاص مجموعة من النتائج الهامة حول واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي، واستنتجنا بأنه لا توجد علاقات اجتماعية عند بعض الأساتذة، أي بين لنا أن هناك علاقات متوترة وفاترة فيما بينهم، وقد يرجع هذا التذبذب في العلاقات إلى عدة عوامل، نذكر منها عامل السن أو الجنس أو إلى الرتبة والمناصب، وقد يرجع بصفة كبيرة إلى المصالح الخاصة فيما بينهم ويرجع كذلك أن بعض الأساتذة يرون أن هذه العلاقات هي مجرد أمر تافه لا يهمهم وغير مبالون بها.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع:

### أولاً: كتب المنهجية:

1. ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه، دار أسامة، الرياض بمكة المكرمة، سنة 1996.
2. محمد شفيق: البحث العملي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعية الحديث، 1994.
3. دلال القاضي، محمود البياتي آخرون: منهجية وأساليب البحث العلمي، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2008.
4. سامي سلطي عريفج: الجامعة والبحث العلمي، الأردن، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع 2001.

### ثانياً: القواميس والمعاجم :

1. عبد العزيز عبد الله: معجم المصطلحات الخدمة الاجتماعية، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط2، سنة 1433هـ، 2012م.
2. المعجم الوسيط: معجم اللغة العربية المجلد الثاني، مطبعة مصر القاهرة 1961.

### ثالثاً: كتب عامة:

1. حسين رشوان: العلاقات الاجتماعية والإنسانية في مجالات علم النفس والاجتماع والإدارة والمكتب الجامعي الحديث، ط1، 1994.
2. مراد بنو أشنهوا: نحو الجامعة الجزائرية ترجمة عائدة أديب بامية الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية 1981.
3. عبد العزيز غريب صقر: الجامعة والسلطة: دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة والسلطة، دار العالمية، جامعة طنطة لنشر والتوزيع، ط2005، 1.
4. طارق عبد الرؤوف، عامر: الجامعة وخدمة المجتمع، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ط2012، 1.

5. أحمد مجدي الحجازي: المثقف والالتزام الايديولوجي، دراسة في أزمة المجتمع العربي، مجلة المستقبل، لبنان، مركز الدراسات، الوحدة العربية، العدد 81، سنة 1985.

6. هاشم فوزي دباس العبادي، يوسف حجيم الطائي، أفنانا عبد العلي الأسدي إدارة التعليم الجامعي، مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، ط1، الوراق للنشر والتوزيع، بلد النشر 2008

7. محمد سليمان فياض، الخزاعلة: طرائق التدريس الفعال، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، بلد النشر، سنة 2011.

8. محمد عثمان: أساليب التقويم التربوي دط للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2005.

9. محمد منير مرسي: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي وأساليب تدريسها، د ط، عالم الكتب، القاهرة، 2002.

10. فيصل محجوب: إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العلمية، د ط، المنظمة العربية للتنمية والإدارة، العراق، سنة 2003.

11. حسن سفيان: أسس علم الاجتماع، ط1، دار النشر العربي، القاهرة، سنة 1995.

12. عبد الحميد لطفي: علم الاجتماع، طبعة 1، دار النشر المصرية، الإسكندرية، 1996.

13. محمد بوعشة: أزمة التعليم العالي في الجزائر والعلم العربي بين الضياع وأمل المستقبل دار الجيل بيروت، 2000 .

#### رابعاً: مقالات المجالات والدوريات .

1. دلال سلامي، ايمان عزي تكوين الأستاذ الجامعي، الواقع والأفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية العدد 3، جامعة الوادي ديسمبر 2013.

2. مليمان معيصي التباني: الجامعات نشأتها مفهومها وظائفها، دراسة وصفية تحليلية، الكويت، مجلس النشر العلمي، المجلة التربوية، مجلة 24، سنة 2000.

3. علي محمد علي شمالان: تقويم جودة مهارات التدريس لدى الأساتذة كلية التربية محويت من وجهة نظر العميد ونائبه ورؤساء الأقسام والعدد الرابع، الجزء الأول، مركز تصوير التعليم الجامعي، العلوم التربوية، جامعة صنعاء أكتوبر، 2015.

4. علي عربي سليمة حفيظي: الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي ، مجلة العلوم الانسان والمجتمع، العدد 2 جوان 2012.

5. أحمد بو ملحوم: أزمات التعليم العالي، مجلة الفكر العربي، بيروت العدد 98 حريف.

6. محمد صاري: التقويم وأثره في تحسين أداء الأستاذ الجامعي مجلة المخبر أبحاث في اللغة والأدب الجزائري، قسم اللغة العربية وآدابها باجي المختار عنابة.

7. عبد الفتاح أحمد جلال: إعداد هيئة التدريس بالجامعة مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة، العدد الأول، المجلد الأول يوليو سنة 1993.

#### خامسا: مداخلات الملتقيات والندوات.

1. المجالي وعبد الرحمان: الاتجاهات الحديثة والإدارة والتنظيم الجامعي، مؤتمر العالم الثالث، اتحاد مجالس البحث العلمي العربية، الأمانة العامة، بالأمانة العامة، بغداد، سنة 1976.

2. رياض الصمد: الأستاذ الجامعي والتفرغ، ندوة الدراسات الإنمائية بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع 1981.

3. إجلال محمد صاري: مشكلات المعلم الجامعي في جامعات مصر العربية، المؤتمر الثامن لعلم النفس، مصر، سنة 1992.

#### سادسا: الرسائل والمذكرات :

1. أحمد فلوح مواصفات الأساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، دراسة مقارنة بين الجنس والمستوى التعليمي والتخصص الجامعي والكلية، أطروحة دكتوراه قسم علم النفس، وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية وهران 2012-2013.

2. سلمي حفيظي: ازدواجية أدى الأستاذ الجامعي بين الأكاديمي والإداري وانعكاساته على جودة أدائه الجامعي، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة خيضر بسكرة سنة 2012، 2013.

3. مذكرة تخرج من تأطير تعاونت اعلي :التواصل والتفاعل، الحراش، الجزائر، سنة 2009.

4. ليلي زرقان: إقتراح برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء المعايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف، 1-2 أنموذجا، أطروحة دكتوراه للعلوم قسم علم النفس كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2012-2013.

5. منى بنت سعد ابن حضيض البلادي: دور الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بمنطقة مكة المكرمة، أطروحة دكتوراه، قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية جامعة أم القرى سنة 2014-2015.

#### سابعاً: النصوص القانونية

1. المرسوم التنفيذي رقم 89-122، المؤرخ في 12 ذي الحجة 1409هـ، الموافق لـ 18 يوليو 1989، يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم والتكوين العالين.

#### ثامناً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. MADELENINEG RAVITIZ.LEXQUE SINCEESS SOCIAL DALIOZ/PARIS 1999.

#### المواقع الإلكترونية:

1. -[HTTP//WWW.LATIF.NET/NEUS/1830HT;L2008](http://WWW.LATIF.NET/NEUS/1830HT;L2008).
2. -[WWW.UNIV-mosta.DZ/FSS](http://WWW.UNIV-mosta.DZ/FSS) 20/05/2013.

الملاحق

## قسم العلوم الاجتماعية

### شعبة علم الاجتماع

### استمارة استبيان

في إطار انجاز بحث علمي بعنوان " واقع العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي"، نطلب منكم وضع العلامة (X) أمام الإجابة المختارة من قبلكم مع العلم أن معلومات هذه الاستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وأنها تحظى بالسرية.

ولكم مني في الأخير الشكر الجزيل

إعداد الطالبين:

- فرحات نوال

- خديمي خيرة

الموسم الجامعي: 2017/2018

-المحور الأول: البيانات الشخصية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-السن: أقل من 30  30-35  36-41  42-47  48 فما فوق
- 3-الرتبة: أستاذ متعاقد  أستاذ مساعد "أ"  أستاذ مساعد "ب"  أستاذ محاضر "ب"  أستاذ محاضر "أ"  بروفيسور
- 4-منطقة السكن: ريفي  شبه حضري  حضري
- 5-مقر العمل: قريب من المنزل  بعيد عن المنزل  نوعا ما
- 6-الحالة المدنية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

-المحور الثاني: تتميز العلاقات الاجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي بالفتور:

7-في نظرك هل هناك علاقات اجتماعية بين الأساتذة في الوسط الجامعي؟

نعم  لا

8-وإذا كانت الإجابة ب "لا" فلماذا؟

.....  
.....

9-ما طبيعة العلاقة القائمة بينك وبين الأساتذة العاملين معك؟

جيدة مع بعض الأساتذة  مع بعض الأساتذة  جيدة مع البعض

10- ماهي الأسباب التي جعلت علاقتك جيدة مع البعض و متوترة مع البعض الآخر؟

أسباب شخصية  أسباب مهنية  أخرى حددها.....

.....

11- هل هناك اختلاف في العلاقة بين الزملاء ذكور وإناث؟

نعم  لا

12- وإذا كانت الإجابة ب "نعم" فلماذا؟

.....

13- في بعض الأوقات تجد صراعات بين الأساتذة ، فكيف تواجه هذا الموقف؟

القطيعة  لامبالاة  لاولة احتواء الوضع

14- وإذا كنت غير مبالي فكيف تفسر عدم اكتراثك للوضع؟

.....

-المحور الثالث:تحكم العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأساتذة في الوسط الجامعي المصلحة الخاصة:

15- على أي أساس تبني العلاقات الاجتماعية الموجودة بين الأساتذة في نظرك؟

على أساس العمل  على أساس المصلحة الخاصة  على أساس التوافق الفكري   
على أساس الزمالة القديمة  من نفس التخصص  من نفس المنطقة

أخرى حددها.....

.....

16- ما الهدف من إقامة علاقات اتصال مع زملائك في العمل؟

من أجل تحسين العلاقات  مساعدة مادية  مساعدة فكرية

أخرى حددها.....

17- هل تجتمع مع الأساتذة الزملاء؟

نعم  لا

18- و إذا كانت الإجابة بنعم فما هي أغلب الأماكن التي تترددون إليها؟

قاعة الأساتذة  نادي الجامعة  مكتبة الجامعة  المقهى  البيت   
أخرى حددها

19- عندما تغيب عن الحصة لظرف طارئ، هل أستاذ آخر ينوب عنك في تقديم الدروس؟

نعم  لا

20- في حالة الإجابة ب "لا" لماذا؟

.....

.....

21- هل العلاقة التي تربطك بزملائك تنتهي بمجرد انتهاء عملك؟

نعم  لا

22- و إذا كانت الإجابة ب "نعم" فلماذا؟.....