

(أداء أستاذ العلوم الاجتماعية وفق معايير الجودة)

د/ قزوي جقيقة، جامعة الجزائر-2-

د/ شلاي زهير، جامعة سكيكدة

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة أداء أستاذ العلوم الاجتماعية وفق معايير الجودة بالأستاذ والاعتماد على معايير الجودة المتاحة والمطبقة في مختلف الجامعات التي تحاول الرقي بأساتذتها إلى مستوى علمي وأدائي جيد، ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي وعلى عينة مشكلة من 43 أستاذًا، ومن خلال نتائج التحليل الإحصائي لمختلف البيانات توصلنا إلى عدم وجود فروق في أداء أستاذ العلوم الاجتماعية في مختلف المجالات التي اعتمدنا عليها في دراستنا ألا وهي: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنمية المهنية استنادًا إلى متغيرات الجنس، السن، والحالة الاجتماعية وكذا الرتبة، وهذا ما يعكس تساوي الظروف التي يعيشها الأساتذة مهما اختلفت المتغيرات التي درسناها في هذه الورقة البحثية.

كلمات مفتاحية: أداء الأستاذ، العلوم الاجتماعية، معايير الجودة

Summary of the study:

This study aimed at trying to figure out the performance of a professor of social sciences in accordance with the quality standards by reference and rely on the quality of available standards applied in the various universities that are trying to progress by their professors to a good scientific level and performance, and we have adopted in this study a descriptive and analytical approach and a sample of 43 professor, and by the results of the various statistical analysis data we came to the absence of differences in the performance of the professor of social sciences in various fields on which we based our study, namely: education, scientific research, community service, and administrative aspects of professional development based on the variables of sex, age, and marital status, as well as rank, and this is what reflects the equal circumstances in which the professors live, no matter what the variables that we studied in this paper.

1- الاشكالية:

تهتم كل دول العالم اهتماما بالغاً بالجودة الأكاديمية وكذا معايير اعتمادها من طرف مختلف الجامعات ومراكز التعليم وذلك بهدف اعداد إطاراتها وأساتذتها وفق المعايير العالمية المتطورة خاصة التطوير الأكاديمي وجودة التعليم وبالتالي التحكم إلى حد كبير في مخرجات الجامعات على اختلاف تخصصاتها وذلك من خلال التركيز على أداء الأستاذ وكيفية مراقبته وتطويره بالاعتماد على

المعايير المختلفة التي تسهم في جودة العملية التعليمية، ومن هذا المنطلق حاولنا دراسة أداء أستاذ العلوم الاجتماعية بالاستناد والاعتماد على معايير الجودة المتاحة والمطبقة في مختلف الجامعات التي تحاول الرقي بأساتذتها إلى مستوى علمي وأدائي راق.

وسنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس؟

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير السن؟

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الرتبة؟

2- أدبيات نظرية:

1-2- الأداء:

عندما تسعى المنظمة إلى تحقيق ميزة تنافسية عن طريق العاملين، فإنها لابد أن تدير سلوكيات ونتائج أعمال هؤلاء العاملين، ومن ثمة فإن أهم التحديات التي تواجه المديرين في المنظمات الحديثة هي إدارة أداء العاملين وقد جرى العرف على استخدام أساليب تقييم الأداء على أساس أنها الوسيلة الأساسية لإدارة الأداء، غير أننا في هذا المجال نستخدم مدخلاً آخر هو مدخل إدارة الأداء (عادل، 2003، ص 328).

ويشار إلى عملية إدارة الأداء بأنها وسيلة من خلالها يضمن المدير التأكد من حجم الجهود التي يبذلها العاملون داخل المؤسسة بغية تحقيق أهدافها.

ومن هنا يتضح لنا أن الأداء وإدارته هو أحد الأسس المهمة لتحقيق المنظمة لأهدافها، وهنا يمكن أن نشير إلى ثلاثة عناصر أساسية لعملية إدارة الأداء وهي كالتالي:

- تحديد الأداء: يجب تحديد مجموعة عناصر الأداء الوظيفي التي من خلالها تحقق المنظمة أهدافها، ويتم ذلك من خلال تحليل العمل وتحليل الفرد.
- تقييم الأداء: وهو العملية التي من خلالها يتم قياس الأداء وتقييمه بغية الوصول للأهداف المرجوة.
- التغذية العكسية أو الراجعة: وهي الطريقة التي من خلالها يتم إعلام العاملين بنتائج الأعمال التي يقومون بها، ويتم ذلك من خلال جلسات خاصة بتقييم الأداء، وفي أغلب الأحيان تمثل عملية التغذية العكسية أو الراجعة لأداء الفرد المنطلق الأساسي لتحديد مختلف العلاوات والترقيات للعاملين.

2-2- مفهوم الجودة:

يعتبر مفهوم الجودة من المفاهيم التي يعترضها بعض الغموض و يختلف مفهومها من سياق الى آخر، كما انها عرفت العديد من التطورات منذ بداية القرن العشرين، وقد تطرق اليها الباحثون من أكثر من زاوية، وهذا ما أدى إلى تنوع وتعدد التعريفات الخاصة بهذا المفهوم، نذكر بعضها منها (رقاد:11، 2013)

وهي ذاك الأسلوب الذي يضمن تقديم قيمة للعمل الذي يقوم به الفرد وذلك من خلال تسيير العمليات الإدارية بسلاسة و بشكل مضبوط بالاعتماد على الاحتياجات المختلفة للأفراد ومتطلباتهم.

كما عرفتها BQA (منظمة الجودة البريطانية) على أنها الفلسفة الإدارية للمؤسسة التي تدرك من خلالها تحقيق كل من احتياجات الأفراد.

- الجودة في ميدان التعليم:

وهي عبارة مجموعة اساليب تستخدمها المؤسسات تقوم على التعاون و تحمل المسؤولية بين العاملين في أداء اعمالهم و ذلك وفق معايير خاصة تحقق من خلالها مؤسسات التعليم العالي التميز والتفوق والتحكم في عناصر العملية التعليمية (المدخلات- العمليات - المخرجات) بغية تحقيق الجودة الاكاديمية والتعليم المنشود الذي يحسن من كفاءة و جودة الخريجين.

لوازم تطبيق الجودة:

هناك العديد من اللوازم لتطبيق الجودة في شتى المجالات سواء المنظمات التعليمية وهي كالتالي:

- انشاء بيئة مناسبة للعمل باختلاف توجهاته بغرض تطبيق الجودة الشاملة.
- الاستثمار في العقل البشري لأنه هو اساس كل عمل.
- دليل توجيهي لكل الأعمال داخل القطاعات التعليمية المختلفة سواء منها العمومية أو الخاصة.
- بناء فرق عمل ذات كفاءة داخل قطاعات التعليم و خاصة التعليم العالي.
- مصدر للمعلومات داخل القطاع التعليمي.
- ابراز الأهمية البالغة لكل ما يتعلق بالجوانب النفسية للعمال وخاصة التحفيز الممنهج للعاملين داخل القطاع التعليمي.

المعايير المعتمدة في تقويم إدارة الجودة:

تختلف معايير تقويم الجودة من مؤسسة إلى أخرى، ومن نماذج تلك المعايير ما تستخدمه: Malcolm Baldrige National Quality وهي هيئة قومية أمريكية تأسست عام 1987 تقوم بمنح جوائز سنوية للمؤسسات الأمريكية التي تحقق أفضل النتائج من تطبيق

استراتيجيات ناجحة لتحسين الجودة، وتستخدم تلك الهيئة في تقويمها نظام النقاط التي توزع على سبعة عناصر إدارية أساسية وهي (جابلونسكي، 1993، ص 2).

1- نوعية القيادة

2- المعلومات وتحليلها.

3- التخطيط الاستراتيجي للجودة.

4- إدارة الموارد البشرية.

5- الضمانات التي تكفل الجودة للمنتجات أو الخدمات.

6- نتائج الجودة.

7- رضى العمال.

وتعطي الهيئة لكل عنصر من العناصر السابقة وزناً معيناً تحدد بموجبه عدد النقاط التي تخصص لهذا العنصر وعدد النقاط التي تخصص لكل عنصر فرعي.

منا سبق نرى ان الجودة هي إنتاج الشيء على أكمل وجه أو أداء عمل معين بصورة متقنة، هذا على المستوى الفردي، أما على مستوى المؤسسات فالجودة تدل على قيام لمنظمة بإنتاج سلعة أو منتج أو تقديم خدمة معينة تتسم بصفة الاتقان والتميز والدوام أكبر مدة ممكنة، وبذلك تحقق تطلعات ورغبات الافراد والسرور وتشبع جانب الرغبة فيهم.

والشيء الملاحظ في عصرنا الحالي هو اتساع رقعة استعمال نظام الجودة الشاملة في التعليم والتعليم العالي والبحث والتركيز على معايير الجودة و محاولة فرضها في المؤسسات الجامعية خاصة شأنها في ذلك شأن الميثاق الاخلاقي للأستاذ الجامعي، ويجب أن تشمل معايير الجودة على مجموعة من العناصر التي تعد الأساس في نجاح العملية التعليمية وذلك من خلال جودة الأستاذ، جودة البرامج والمناهج الدراسية، جودة البرامج التعليمية، جودة طرائق التدريس وتنوعها.

المعايير المختلفة للجودة:

1- المعيار الأول جودة الطالب: هنا على الطالب أن يواكب العصر وتكون له رغبة في الاكتشاف والإبداع والتطور والسعي الى تعلم كل ما هو جديد وكل ما من شأنه ان يساعده في التفوق والرقى العلمي الهادف.

2- المعيار الثاني جودة المعلم: و نقصد به هنا قدرة المعلم على استعمال التكنولوجيا المختلفة في التعليم، واستعمال المهارات الاتصالية الهادفة التي تجعل من الرسالة التعليمية سهلة الاستيعاب والفهم وبذلك نحقق الهدف المرجو من التعليم.

3- المعيار الثالث جودة المناهج الدراسية: وهنا يمكن الإشارة الى ضرورة ان يكون البرنامج حديثاً أصيلاً من حيث المحتوى والأهداف التي يصبو لتحقيقها، كما يجب لهذه البرامج أن تتصف بالعمق ووضوح الأهداف ومراعاتها للبيئة المحيطة بها سواء كانت

سياسية اقتصادية اجتماعية وثقافية وحتى الدينية، وهذا من شأنه أن يساهم في استيعاب الطلبة لهذه البرامج فيسهل بذلك فهمها وتطبيقاً.

4- المعيار الرابع جودة الإدارة: هنا يتم اخضاع الادارة للمراقبة والتقييم المستمر، وفي بعض الحالات تغييرها إن تطلب الأمر والتغيير هنا هدفه علاج النقائص وتصحيحها بغية مواكبة التطورات الدقيقة الحاصلة في المحيط، وهذا يساعدها على التخطيط والتنفيذ الدقيق لمختلف البرامج التي من خلالها نحقق الجودة المرجوة للادارة وللطالب.

3- الدراسات السابقة: يمكن الاشارة الى بعض الدراسات السابقة وهي كالتالي (مى:130)

- ترى (Carmel McNaght2000) أنه يجب على الأساتذة الجامعيين تنمية مهاراتهم وثقتهم بأنفسهم والتركيز على المنهج واكتساب مهارات في التصميم التربوي والتعليم والتعلم والتأكيد على استخدام وحدة خاصة لخدمتهم.
- وتؤكد (Merry Filed 1995) أن الأساتذة التربويين يحتاجون إلى معارف عامة عالمية عن العالم وإلى فهم أكبر عبر الثقافات، وأهمية تنمية المهارات من خلال التفاعل بين الثقافات.
- كما ترى Kathryn Rily 2003 أن هناك مهارات وسلوكيات يحتاجها المعلم ليقابل تحديات القرن الواحد والعشرين تتمثل في أن يكون متحمساً، نشطاً وفعالاً، مرناً وقابل للتكيف، يشجع أو يساعد الطلاب لفهم موضوع ما، واثقاً وجريئاً وحازماً، مبدعاً في تفكيره لديه المرونة والقدرة على التجديد والابتكار، القدرة على مراجعة العلاقات والتقييم الذاتي، لديه الرغبة في التدريس بقوة، يرغب في العمل أو الاستجابة للتعرف على قواعد الطلاب وتنميتهم كمتعلمين.

4- إجراءات الدراسة الميدانية:

1-4- منهج الدراسة

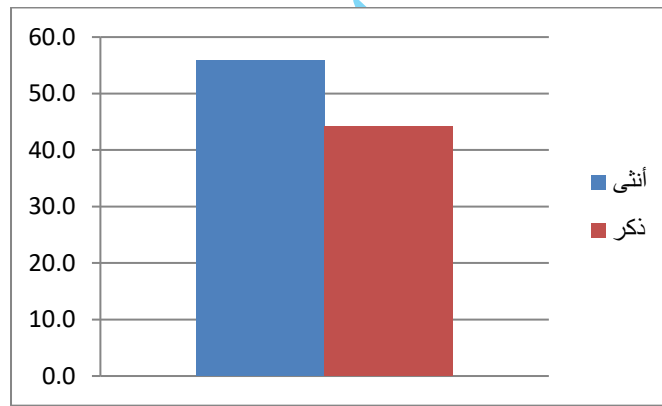
اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة.

2-4- عينة الدراسة: قمنا بدراستنا هذه على عينة من أساتذة الأساتذة، مقدرة ب (43) أستاذاً جامعياً معتمدين في اختيارنا لأفراد العينة على معيار "العينة العارضة" وهي تنص على أن اختيار أفراد عينة الدراسة يكون بالصدفة في مكان إجراء البحث الميداني. ويمكن أن نشير لخصائص العينة كما هي موضحة في الجداول التالية:

جدول رقم(01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أنثى	24	55,8
ذكر	19	44,2

يظهر من الجدول السابق أن النسبة الكبرى من أفراد العينة تتمثل في الاناث والنسبة المتبقية في الذكور، كما يتضح في المنحنى الموالي:

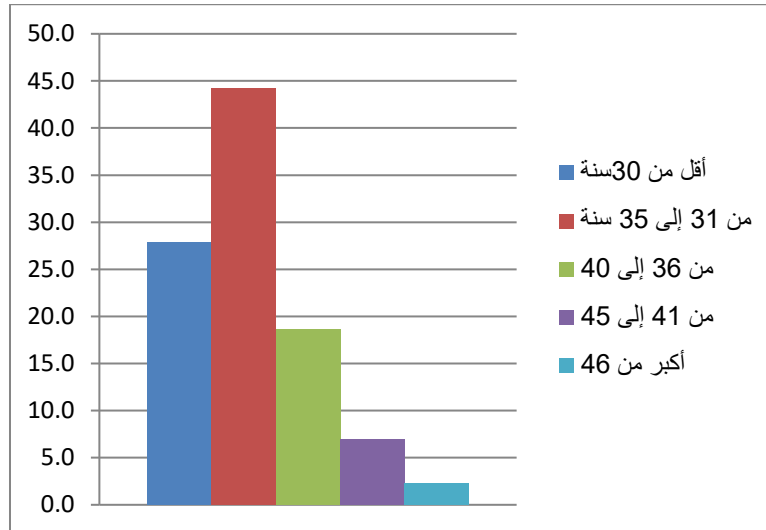


الشكل رقم (01): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الجنس.

جدول رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	12	27,9
من 31 إلى 35 سنة	19	44,2
من 36 إلى 40	8	18,6
من 41 إلى 45	3	7,0
أكبر من 46	1	2,3

يتبين من الجدول أن النسبة الكبرى تتمثل في الفئة العمرية (من 31 إلى 35 سنة) لتليها فئة (الأقل من 30 سنة)، ثم (من 36 إلى 40 سنة) بعدها الفئة (من 41 إلى 45) وفي الأخير الفئة الأكبر من 46 سنة بمبحوث واحد.

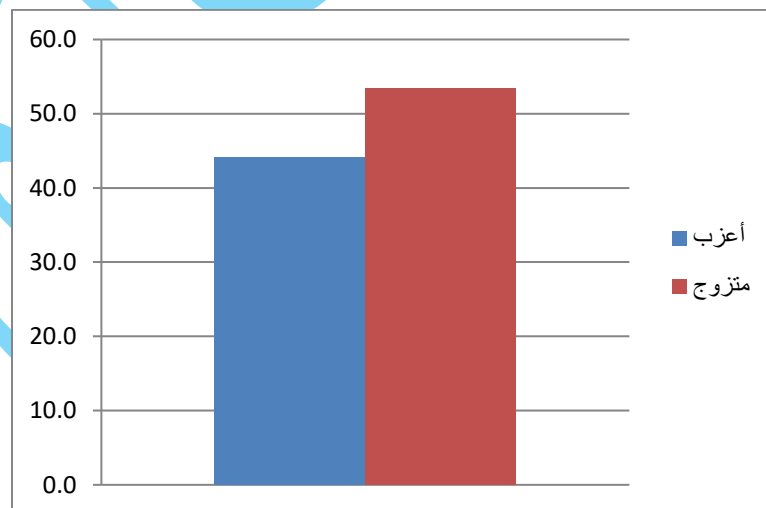


الشكل رقم (02): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب السن.

جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	19	44,2
متزوج	23	53,5

من قراءة الجدول السابق يظهر أن النسبة الكبرى من أفراد العينة تتمثل في الأساتذة المتزوجين لتلهم نسبة الأساتذة العزاب.

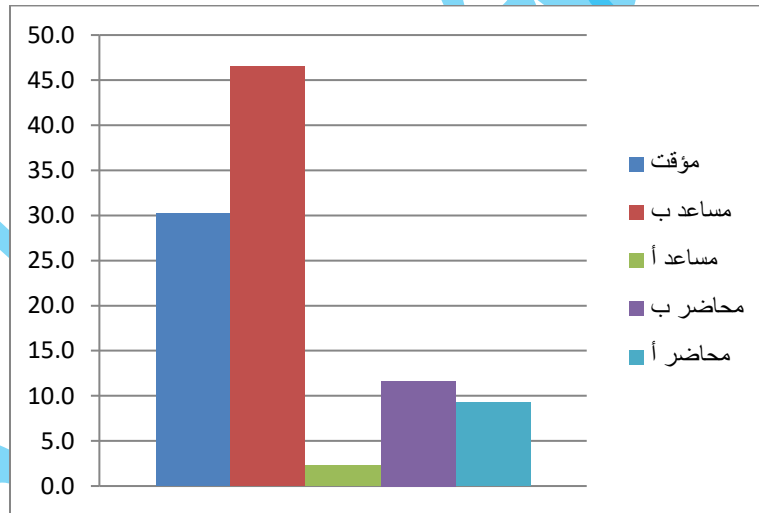


الشكل رقم (03): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة.

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
مؤقت	13	30,2
مساعد ب	20	46,5
مساعد أ	1	2,3
محاضر ب	5	11,6
محاضر أ	4	9,3

يظهر جدول توزيع أفراد العينة حسب الرتبة في أن النسبة الكبرى تتمثل في الأساتذة من صنف الأستاذ المساعد ب، بعدد الأستاذ المؤقت، لتليها فئة المحاضر ب ثم المحاضر "أ"، وفي الأخير المساعد "أ" بأستاذ واحد فقط.



الشكل رقم (04): الرسم البياني لتوزيع أفراد العينة حسب الرتبة.

4- النتائج:

للإجابة على التساؤلات تم الاعتماد على اختبارات وكذا تحليل التباين لدراسة الفروق وفيما يلي مختلف النتائج.

1-4- الإجابة على التساؤل الأول:

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس؟

جدول رقم (05): متوسطات درجات الأساتذة في مختلف المجالات حسب متغير الجنس.

الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار	الجنس	المجال
20,43508	102,8750	24	أنثى	تعليم
19,19369	107,7895	19	ذكر	
8,45062	40,2500	24	أنثى	بحث علمي
9,33020	43,0526	19	ذكر	
5,38096	25,2083	24	أنثى	خدمة المجتمع
4,32455	26,4211	19	ذكر	
18,76166	59,0000	24	أنثى	الجوانب الادارية
11,30492	65,6316	19	ذكر	

يتبين الجدول السابق للمتوسطات الحسابية لأداء الأساتذة أن متوسطات الذكور أكبر من الاناث في مختلف المجالات. وللتأكد من دلالة وجود الفروق اعتمدنا على اختبار ت، وجاءت النتائج كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (06): نتائج اختبار ت لدراسة الفروق في مختلف المجالات حسب الجنس.

المجال	ت	الدلالة
التعليم	-804	,426
البحث العلمي	-1,032	,308
خدمة المجتمع	-799	,429
الجوانب الإدارية	-1,356	,182

وحسب جدول نتائج اختبار ت للفروق ، نلاحظ أن الفروق غير دالة إحصائياً. فعليه يتبين أنه لا توجد فروق في أداء الأستاذ الجامعي في مختلف المجالات (التعليم، البحث العلمي ، خدمة المجتمع، والجوانب الادارية) حسب متغير الجنس .

2-4- الإجابة على التساؤل الثاني:

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟

جدول رقم (07): متوسطات درجات الأساتذة في مختلف المجالات حسب الحالة الاجتماعية.

الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار	الحالة الاجتماعية	المجال
14,98362	103,2105	19	أعزب	تعليم
23,64937	106,2609	23	متزوج	
6,58591	41,5263	19	أعزب	بحث علمي
10,61712	41,2174	23	متزوج	
4,19621	26,0526	19	أعزب	خدمة المجتمع
5,63164	25,4783	23	متزوج	
10,22982	61,2632	19	أعزب	الجوانب الادارية
20,14934	62,2174	23	متزوج	

يظهر من نتائج الجدول السابق أن متوسطات أداء الأساتذة المتزوجين أكبر من متوسطات العزاب في مختلف المجالات. ومن أجل دراسة دلالة الفروق اعتمدنا على اختبار ت، وجاءت النتائج كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (08): نتائج اختبار ت لدراسة الفروق في مختلف المجالات.

المجال	ت	الدلالة
التعليم	-,487	,629
البحث العلمي	,110	,913
خدمة المجتمع	,368	,715
الجوانب الإدارية	-,187	,852

ومن خلال جدول نتائج اختبار ت لدلالة الفروق، نلاحظ أنها غير دالة إحصائياً. إذ يتبين أنه لا توجد فروق في أداء الأساتذة الجامعي في مختلف المجالات (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والجوانب الادارية) حسب متغير الحالة الاجتماعية.

3-4- الإجابة على التساؤل الثالث:

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير السن؟

جدول رقم (09): متوسطات درجات الأساتذة في مختلف المجالات.

الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار	السن	المجال	الانحراف المعياري	المتوسط	التكرار	السن	المجال
4,63844	26,6667	12	أقل من 30 سنة	خدمة المجتمع	14,10002	109,0833	12	أقل من 30 سنة	تعليم
5,89975	25,1579	19	من 31 إلى 35 سنة		23,81618	97,8947	19	من 31 إلى 35 سنة	
4,03556	26,5000	8	من 36 إلى 40 سنة		10,35098	113,5000	8	من 36 إلى 40 سنة	
2,08167	24,6667	3	من 41 إلى 45 سنة		20,03331	117,6667	3	من 41 إلى 45 سنة	
	23,0000	1	أكبر من 46 سنة			87,0000	1	أكبر من 46 سنة	
11,61080	64,5833	12	أقل من 30 سنة	الجوانب الادارية	8,81459	43,3333	12	أقل من 30 سنة	بحث علمي
19,86710	56,5789	19	من 31 إلى 35 سنة		10,17651	39,3158	19	من 31 إلى 35 سنة	
10,48809	69,0000	8	من 36 إلى 40 سنة		6,36817	42,3750	8	من 36 إلى 40 سنة	
12,09683	68,6667	3	من 41 إلى 45 سنة		7,37111	45,3333	3	من 41 إلى 45 سنة	
	55,0000	1	أكبر من 46 سنة			42,0000	1	أكبر من 46 سنة	

يوضح الجدول السابق للمتوسطات الحسابية لأداء الأساتذة أن متوسطات أساتذة الفئة العمرية من 41 إلى 45 أكبر في كل من مجال التعليم، ومجال البحث العلمي وكذا مجال الجوانب الادارية، بينما المتوسط الأكبر في مجال خدمة المجتمع فيعود إلى الفئة الأقل من 30 سنة. وللتأكد من دلالة وجود الفروق اعتمدنا على تحليل التباين، حيث جاءت النتائج كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (10): نتائج تحليل التباين لدراسة الفروق في مختلف المجالات حسب السن.

المجال	ف	الدلالة
التعليم	1,732	,163
البحث العلمي	,554	,697
خدمة المجتمع	,312	,868
الجوانب الإدارية	1,194	,329

وحسب جدول نتائج تحليل التباين، نلاحظ عدم دلالة الفروق إحصائياً. في أداء الأساتذ الجامعي في مختلف المجالات (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، و الجوانب الادارية) حسب متغير السن.

4-4- الإجابة على التساؤل الرابع:

- هل هناك فروق في أداء أساتذة العلوم الاجتماعية تعزى لمتغير الرتبة؟

جدول رقم (11): متوسطات درجات الأساتذة في مختلف المجالات حسب الرتبة.

المجال	الرتبة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري	المجال	الرتبة	التكرار	المتوسط	الانحراف المعياري
تعليم	مؤقت	13	103,3846	16,55566	خدمة المجتمع	مؤقت	13	27,2308	4,34269
	مساعد ب	20	103,9500	20,04593		مساعد ب	20	24,3500	5,34371
	مساعد أ	1	133,0000			مساعد أ	1	24,0000	
	محاضر ب	5	108,6000	14,32829		محاضر ب	5	27,4000	2,70185
	محاضر أ	4	104,5000	35,78175		محاضر أ	4	26,2500	6,70199

11,26658	58,4615	13	مؤقت	الجوانب الادارية	7,38415	41,7692	13	مؤقت	بحث علمي
19,79926	59,7000	20	مساعد ب		10,69432	39,5000	20	مساعد ب	
	78,0000	1	مساعد أ			51,0000	1	مساعد أ	
10,28591	69,4000	5	محاضر ب		4,65833	43,8000	5	محاضر ب	
10,73934	71,0000	4	محاضر أ		6,44851	45,2500	4	محاضر أ	

يظهر من الجدول السابق للمتوسطات الحسابية لأداء الأساتذة أن متوسطات الأساتذة ذوي رتبة الأستاذ المساعد "أ" أكبر في مجال التعليم، وفي البحث العلمي، وكذا مجال الجوانب الادارية. بينما في مجال خدمة المجتمع فنلاحظ أكبر متوسط د سجل في رتبة محاضر "ب". وللتأكد من دلالة وجود الفروق اعتمدنا تحليل التباين، أين جاءت النتائج كما هي في الجدول التالي:

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين لدراسة الفروق في مختلف المجالات حسب الرتبة.

المجال	ف	الدلالة
التعليم	,552	,699
البحث العلمي	,794	,537
خدمة المجتمع	,870	,491
الجوانب الإدارية	,870	,491

ويظهر من خلال جدول نتائج تحليل التباين عدم وجود الفروق دالة إحصائياً حسب متغير الرتب في درجات أداء الأساتذة في في مختلف المجالات (التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والجوانب الادارية والتنمية المهنية).

5- المناقشة:

من خلال نتائج التحليل الاحصائي توصلنا إلى استنتاج عدم وجود فروق في أداء الأستاذ في العلوم الاجتماعية في مختلف المجالات التي اعتمدنا عليها في دراستنا ألا وهي: التعليم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، والجوانب الإدارية والتنمية المهنية وذلك في مختلف المتغيرات ألا وهي الجنس، والسن، والحالة الاجتماعية وكذا الرتبة. وهذا ما يعكس تساوي الظروف التي يعيش فيها الأستاذ مهما اختلفت المتغيرات التي درسناها في هذه الورقة البحثية هذا من جانب، إلا أن صغر حجم العينة يمكن أيضا يكون سببا في ذلك ما يدفعنا للبحث في هذا الموضوع بتوسيع حجم العينة.

خاصة أن الجامعة تمثل أحد المؤسسات ذات التأثير الواسع في تطور المجتمعات من خلال من تحققه في مجال البحث العلمي وتطبيقاته على المجتمع سعيا من الدول لتحقيق التطور والرفاهية للإنسان. كما يمثل الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية في الجامعات من خلال كونه مقدم المادة العلمية والركيزة الأساسية. ولعل هذا ما دفعنا في دراستنا بالاهتمام بأداء الأستاذ الجامعي كون من خلال أدائه والمهام التي يقوم بها سعياً للتطور ونمو المجتمعات العالمية والعربية والمحلية.

قائمة المراجع:

- جابلونسكي، جوزيف. (1993). إدارة الجودة الشاملة، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، الشركة العربية للإعلام العلمي، السنة الأولى عدد 6، فبراير، جمهورية مصر العربية.
- محمد زايد، عادل. (2003). إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية، القاهرة: جامعة القاهرة.
- رقاد، صليحة. (2014) تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة علوم في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة سطيف1.
- منى عبد الفضيل الالفي، قدرات ومهارات الأستاذ الجامعي بين الواقع والمأمول في عصر العولمة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 28، العدد 25.