



جامعة خميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة الأعمال

العنوان:

الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في ظل جائحة كورونا

دراسة حالة جامعة الجبالي بونعامة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص إدارة الأعمال

من إعداد الطلبة:

- مزيان عبد الواحد

- سني علي

إشراف: د. سردون مهدية

نوقشت أمام اللجنة المكونة:

رئيسا	أستاذة محاضرة أ	د. كواش زهية رئيسا
مشرفا	أستاذة محاضرة ب	د. سردون مهدية
مناقشا	أستاذة محاضرة ب	د. مسعودي نادية

السنة الجامعية: 2021/2022

الشكر

الحمد لله نجمده حمدا كثيرا على نعمه التي لا تحصى

ولا تعد ومنها توفيقه لنا لإنجاز هذا العمل .

نتقدم بالشكر إلى عائلاتنا وأهلنا وأصدقائنا

وكما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة المشرفة

سردون مهدية على كل المساعدة التي قدمتها لنا في

سبيل إنجاز هذا العمل.

كما لا ننسى أن نشكر جميع أساتذتنا الكرام

الإهداء

الحمد لله الذي تتم به الصالحات

نهدي هذا العمل إلى أهلنا وإلى كل أحببتنا

كما نهدي إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا

العمل من قريب أو بعيد



صفحة	فهرس المحتويات
	شكر
	إهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	ملخص
أ.ب.ج	مقدمة عامة :
الفصل الأول :الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي	
4	تمهيد
5	المبحث الأول : الأدبيات النظري حول الأداء الوظيفي
5	المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي
7	المطلب الثاني معايير الأداء الوظيفي
8	المطلب الثالث : العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي
8	المبحث الثاني : عموميات حول جودة التعليم العالي
9	المطلب الأول :مفهوم جودة التعليم العالي
10	المطلب الثالث: تداعيات جائحة كورونا على التعليم العالي

21	المبحث الثالث : الدراسات السابقة
21	تمهيد
21	المطلب الأول : دراسات سابقة حول الأداء الوظيفي
24	المطلب الثاني : دراسات سابقة حول التعليم العالي
27	المطلب الثالث : القيمة المضافة
29	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة في ظل جائحة كوفيد 19	
	تمهيد
	المبحث الأول : تقديم عام لجامعة الجيلالي بونعامة
	المطلب الأول : تعريف جامعة الجيلالي بونعامة
	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي جامعة الجيلالي بونعامة
32	المبحث الثاني : الطريقة والأدوات المستخدمة في إنجاز الدراسة
32	المطلب الأول : الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة
34	المطلب الثاني : أدوات الدراسة
37	المبحث الثالث : عرض ومناقشة نتائج الدراسة
37	المطلب الأول : تحليل نتائج الاستبيان
45	المطلب الثاني : اختبار الفرضيات
50	خلاصة الفصل

52	خاتمة
54	قائمة المراجع
57	قائمة الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	أوجه الاختلاف والتشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	01
39	سلم ليكارت خماسي	02
40	مقياس ألفا كرومباج	03
43	توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الجنس	04
44	توزيع أفراد العينة حسب الفئات العمرية	05
45	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	06
46	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	07
47	توزيع إجابات أفراد العينة حول المحول الأول الأداء الوظيفي	08
49	توزيع إجابات أفراد العينة حول المحول الثاني جودة التعليم العالي	09
53	اختبار الفرضية الأولى	10
54	اختبار الفرضية الثاني	11
55	اختبار الفرضية الثالثة	12

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
39	نموذج الدراسة	01
43	الدائرة النسبية حسب متغير الجنس	02
44	الدائرة النسبية حسب متغير السن	03
45	الدائرة النسبية حسب الرتبة	04
45	الدائرة النسبية حسب مستوى الخبرة	05

المخلص

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الأستاذ الجامعي في تحقيق معايير جودة التعليم العالي في مثل تفشي جائحة كورونا. محاولة معرفة مدى قدرة أداء الأستاذ الجامعي في تحقيق متطلبات جودة التعليم العالي. والتعرف على مدى مساهمة الأستاذ الجامعي في تطوير التعليم العالي .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ,الذي يعتبر أساس جميع البحوث والذي يستند في جوهره على الوصف والتحليل استخدام الأسلوب الميداني لإظهار التوازن عند دراسة الأدبيات النظرية دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي وهذا بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالموضوع وتصنيفها وتحليلها وتشخيص ظاهرة البحث بغية فهم الموضوع , إضافة إلى مجموعة من الأسئلة ثم قمنا بتحليلها عن طريق برنامج SPSS.

توصلت الدراسة إلى أن الأساتذة يراعون الفروقات الفردية في الاستيعاب بين الطلبة إثناء إلقاء الدرس، ويقومون بتكييف تقارير التبرص حسب الأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا لتسهيل حصول الطلبة على المعلومات. كما أن الكلية تمتلك بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة مما يساهم في إعطاء دفع لهم لتحسين مستواهم الجامعي، وتقدم الخدمات الإلكترونية للأساتذة عبر الموقع الإلكتروني.

Study summary

The study aimed to highlight the role of the university professor in achieving the quality standards of higher education, such as the outbreak of the Corona pandemic. An attempt to know the extent of the performance of the university professor in achieving the requirements of the quality of higher education. And to identify the extent of the university professor's contribution to the development of higher education.

The study relied on the descriptive approach, which is considered the basis of all research, which is based in essence on description and analysis. The topic, in addition to a set of questions, then we analyzed them through the SPSS program.

The study found that professors take into account the individual differences in comprehension among students during the lesson, and they adapt the stalking reports according to the conditions resulting from the Corona pandemic to facilitate students' access to information. E-services for teachers are provided via the website.

حَقِيقَةُ

توطئة:

تسعى المؤسسات إلى الوصول إلى أهدافها المسطرة ورفع من مستواها ، لذا يتوجب عليها أن تركز على الأمور التي تشكل نقطة فارقة بين نجاحها وفشلها ، فالأداء الوظيفي يعتبر مكونا رئيسيا في نجاح وفشل المؤسسات ، فهو عنصر في مهم في العملية الإدارية والتنظيمية في المؤسسة ، لكونه مرتبط بالعنصر البشري في المؤسسة ، يعني أنه هو الذي يدير العملية الإنتاجية من تحويل الموارد الخام إلى مواد جاهزة للاستهلاك ، وقد اتجهت معظم الدول إلى التركيز على العنصر البشري والاستثمار فيه لتنمية معارفه وأفكاره وقدراته لتحسين فعالية أداءه ، إذ تعد مؤسسات التعليم العالي مؤسسات حيوية في مجتمعاتنا الحالية المعتمدة على المعرفة لأنه تهتم وتكون العنصر البشري الذي أهم العنصر الأهم في نجاح المؤسسات ، إذ يعتبر التعليم العالي من المراحل التعليمية الأخيرة التي يمر بها الفرد خلال مساره التعليمي ، فالتعليم العالي أصبح عنصرا هاما في معادلة التنمية في الدول ، لذا أصبح تركز عليه أكثر من أجل تطويره وتحقيق من خلاله التقدم في مختلف مجالاته ، لذلك ينظر لمؤسسات التعليم العالي على أنها الوكالات الرئيسية في تنمية الدول لكونها تدرس موظفي الحاضر والمستقبل ، فالأداء الوظيفي يلعب دورا هاما في التعليم العالي لكونه يرتبط بالعنصر البشري الذي هو الأستاذ الجامعي ، فالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي له دور كبير في العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، فالأستاذ الجامعي يحول المواد الخام (المعرفة المتواجدة عند الأستاذ الجامعي) إلى مخرجات (المعرفة المقدمة للطالب الجامعي)، ف جودة التعليم العالي مرتبطة بشكل كبير على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي الذي يشكل حلقة وصل من خلال تقديم معارفه للطلبة ، وذلك في سبيل تكوين كوادر بشرية ذات كفاءة .

الإشكالية :

ما مدى تأثير الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا لتحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة- خميس مليانة ؟

الأسئلة الفرعية :

❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي و ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة ؟

❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء في مجال التدريس و ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة ؟

❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء في مجال الإشراف و ضمان جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة ؟

فرضيات الدراسة :

مقدمة

- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وضمن جودة التعليم العالي في جامعة الجبالي بونعامة.
- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء في مجال التدريس وضمن جودة التعليم العالي في جامعة الجبالي بونعامة .
- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء في مجال الإشراف وضمن جودة التعليم العالي في جامعة الجبالي بونعامة .

أهداف الدراسة :

- ❖ إبراز دور الأستاذ الجامعي في تحقيق معايير جودة التعليم العالي في مثل تفشي جائحة كورونا .
- ❖ محاولة معرفة مدى قدرة أداء الأستاذ الجامعي في تحقيق متطلبات جودة التعليم العالي .
- ❖ التعرف على مدى مساهمة الأستاذ الجامعي في تطوير التعليم العالي .
- ❖ توفير قائمة بأهم التحديات التي تواجهها المؤسسات الجامعية خلال جائحة كورونا.
- ❖ تقديم مجموعة من النتائج والتوصيات التي من الممكن أن تساهم في زيادة الوعي والإدراك لضمن جودة التعليم العالي في ظل جائحة كورونا.

أهمية الدراسة :

- ❖ التحدث عن أهمية جودة التعليم العالي ومدى تأثير أداء الأستاذ بالجائحة.
- ❖ التعرف على تأثير جائحة كورونا والتباعد الاجتماعي على جودة التعليم العالي.
- ❖ إلقاء الضوء على الوضع الراهن من خلال التطرق إلى وضعية التعليم العالي خلال جائحة كورونا.
- ❖ قد تساعد هذه الدراسة إلى لفت انتباه الاساتذة وأصحاب القرار على أهمية تحقيق جودة التعليم في ظل جائحة كورونا.

أسباب اختيار الدراسة :

- ❖ محاولة تقديم بحث أكاديمي يتلاءم مع التخصص الذي نزاوله حالياً .
- ❖ تحسيس مؤسسات التعليم العالي بالدور الحيوي الذي يلعبه أداء الأستاذ الجامعي في تحقيق جود التعليم العالي .

مقدمة

❖ الاهتمام الشخصي بموضوع الدراسة .

حدود الدراسة : لقد حددت الدراسة من المجالات التالية :

❖ **الحدود المكانية :** أجرينا هذه الدراسة في المؤسسة التعليم العالي في جامعة "الجيلالي بونعامه" بخميس

مليانة

❖ **الحدود الزمنية :** تم إجراء هذه الدراسة خلال الموسم الدراسي 2021/2022 ابتداء من شهر فيفري

2022 إلى غاية شهر أفريل 2022.

❖ **الحدود الموضوعية :** الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة خميس

مليانة ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي في ظل جائحة كورونا ؟

منهج البحث والأدوات المستخدمة :

نظرا لطبيعة الموضوع قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي ,الذي يعتبر أساس جميع البحوث والذي يستند في جوهره على الوصف والتحليل استخدام الأسلوب الميداني لإظهار التوازن عند دراسة الأدبيات النظرية دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي وهذا بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالموضوع وتصنيفها وتحليلها وتشخيص ظاهرة البحث بغية فهم الموضوع , إضافة إلى مجموعة من الأسئلة ثم قمنا بتحليلها عن طريق برنامج SPSS.

هيكل الدراسة : تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول الإطار النظري للأداء الوظيفي للأستاذ وعلاقته بجودة التعليم العالي والهدف منه إظهار المفاهيم الأساسية للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي والإطلاع على الدراسات السابقة التي تفسر جوانب الموضوع

الفصل الثاني : ولقد خصصناه للجانب التطبيقي الذي يتمحور حول الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي , قسمناه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول تقديم عام حول جامعة الجيلالي بونعامه والهيكل التنظيمي , أما المبحث الثاني فقدمنا فيه منهجية الدراسة وعرض وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية.

الفصل الأول :

الإطار النظري للأداء الوظيفي

وجودة التعليم العالي

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

تمهيد

تعتمد كفاءة وفعالية المؤسسات في العصر الحالي بشكل كبير على الأداء الوظيفي للعاملين فيها ، حيث يعتبر هذا الأخير العنصر الحي الذي يحرك جميع الأنشطة في المؤسسة ، وتتعدى أهميته إلى اعتباره عاملاً نجاح المؤسسات ، فالمؤسسات الجامعية على غرار باقي المؤسسات الأخرى هي أيضاً تعمل على تحقيق مستويات أعلى للأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ، بغية تحقيق جودة التعليم العالي وفق معايير مدروسة ، ومن أجل الرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي على المؤسسة الجامعية إيجاد طرق وسبل تعمل على توفير جو مناسب بهدف تحقيق جود التعليم العالي .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المبحث الأول : الأدبيات النظرية حول الأداء الوظيفي .

لا شك أن كل المؤسسات تسعى لرفع من مستوى أداءها بغية الوصول إلى أهدافها المسطرة ، ولا يكون تحسين أداءها إلا بتحسين مهارات وقدرات الأفراد عن طريق تدريبهم وتكوينهم بمختلف الطرق والأساليب الحديثة التي ينتج عنه تحسن في أداءهم مما ينعكس على أداء المؤسسة ككل .

وسنتطرق في هذا المبحث عن أهم المفاهيم المتعلقة بالأداء من محددات ومعايير وأهميته والعوامل المؤثرة فيه .

المطلب الأول : مفهوم الأداء الوظيفي .

1-تعريف الأداء :

(أ)-لغة : جاء في معجم الوسيط بالمعاني التالية :

أدى الشيء: قام به ، أداء الدين : قضاؤه، أدى الصلاة : قام بها لوقتها ، أدى الشهادة : أدى بها ، أدى إليه الشيء: أوصله إليه.

الأداء : التأدية والتلاوة .¹

إن أصل كلمة الأداء اللغوي هو من الإنجليزية to perform وتعني إنجاز، تأدية، أو إتمام شيء ما : عمل، نشاط، تنفيذ مهمة.²

(ب)- اصطلاحا :

الأداء هو تنفيذ أمر واجب أو عمل ما ، أسند إلى شخص أو مجموعة من الأشخاص .³

2- تعريف الأداء الوظيفي :

يتم تعريف الأداء الوظيفي على أنه درجة مساهمة الموظف في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال إنجاز مهمة محددة والقيام بواجبات ومسؤوليات معينة، و يعتبر الأداء الوظيفي أحد المؤشرات المهمة في

¹ مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة ، مجلة التغير الاجتماعي، جامعة بسكرة ، الجزائر ، العدد السادس ، ص 478.

² سهيل إدريس، المنهل: قاموس فرنسي عربي، ط31، بيروت، دار الآداب، 2003، ص: 895 .

³ أحمد زكي بدوي ، محمد كمال مصطفى ، معجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1984 ، ص166

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

دراسة الأداء التنظيمي بحيث يعبر عن سلوكيات ونتائج يشترك فيها الموظفون ويلتزمون بتحقيقها و هي مرتبطة و تتعلق بالأهداف التنظيمية¹.

ووفقا لتعريف فإن الأداء الوظيفي هو Schermerhorn الجودة والكمية التي يحققها الأفراد أو المجموعة بعد إنجاز المهمة²

تعرف حسن "على أنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة ، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد ".³

2-أهمية الأداء الوظيفي :

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي مؤسسة وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:⁴

- ❖ تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها ، كما أنها تحتاج إلى عدة أمور مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها ، وهذه العملية قد تكون عمليات إنتاج صناعي أو عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة .
- ❖ الأداء هو المكون الرئيسي للعملية ، وهو الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان ، الذي يدير العملية ويحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية ، يتم بيعها للمستهل بقيمة أعلى من قيمة المواد التي استخدمت فيها .
- ❖ للأداء الوظيفي أهمية كبيرة لأي مؤسسة تريد النجاح والتقدم ، فإذا كان الأداء مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا على نجاح المؤسسة واستقرارها وفعاليتها.
- ❖ ترجع أهمية الأداء الوظيفي بالنسبة للمؤسسة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة ، حيث أن تطور المؤسسة من مرحلة لأخرى إنما يعتمد أساسا على مستوى الأداء بها.
- ❖ أهمية الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المؤسسة فقط بل تتعدى ذلك إلى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.

¹ شيخي مليكة ، دحو خضرة ، سعدي عامر برزوق ، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط ، دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة ، مجلة التنظيم والعمل ، المجلد 08 ، العدد 03 ، 2020 ، ص 49

² شيخي مليكة ، دحو خضرة ، سعدي عامر برزوق ، نفس المرجع السابق، ص 49

³ شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة" بومرداس، رسالة ماجستير تخصص تسيير المؤسسات ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر ، 2009 ، 2010 ، ص 60

⁴ شامي صليحة ، نفس المرجع السابق، ص 65

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

3-عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها :¹

معرفة السلطة : بعد تحديد المسؤولية لابد من منح السلطة الضرورية لإنجاز العمل بهذا المعنى فإن السلطة تتضمن ناحيتين هما التمكين والنيابة .

نوعية العمل : ويتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات أو القدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الخطأ

كمية العمل المنجزة : أي مقدار العمل الذي يستطيع المواطن إنجازه في الظروف العادية للعمل ,ومقدرا سرعة هذا الإنجاز

المثابرة والثوق : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة المواطن على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة هذا المواطن للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين .

¹ مريم أرفيس، المرجع السابق، ص 483

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المطلب الثاني : معايير الأداء الوظيفي .

معايير الأداء الوظيفي عبارة عن بيان مختصر يصف النتيجة التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عمل معين ، حيث يعد معيار الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين لتحديد الكيفية التي يتوصلوا بها إلى أفضل مستوى أداء ، وفي الوقت نفسه التعرف على أوجه القصور التي تشوب الأداء .

إن الهدف من وضع معايير الأداء هو مراقبة الأداء بصفة مستمرة للتعرف على أي تذبذب أو تدني في مستوى الأداء ، للتدخل في الوقت المناسب قبل تدني مستوى الأداء ولتصحيح السلبيات وأوجه القصور وإعادة توجيه الأداء لكي لا تكرر السلبيات وتتحول إلى سلوك وظيفي لدى العاملين يصعب تغييره .

وتتصدر أهم معايير الأداء فيما يلي:¹

(1) - الجودة :

ترتبط الجودة بجميع نشاطات المؤسسة حيث تعبر عن مستوى أداء العمل ، ولذلك يعرف "جوران" الجودة بأنها (الملائمة للاستخدام) ، أي كلما كانت الخدمة أو السلعة المصنعة ملائمة للاستخدام المستفيد ، كلما كانت جيدة ، ويعرفها "كروسي" بتعريف يشترط فيه ثلاثة شروط لتحقيق الجودة .

- ❖ الوفاء بالمتطلبات .
- ❖ انعدام العيوب .
- ❖ تنفيذ العمل بصورة صحيحة من أول مرة وكل مرة .

ويعرفها "ديمينج" بتعريف مختصر لكنه يكاد يجمع التعريفين ، إذ يقول إن الجودة هي تحقيق احتياجات وتوقعات المستفيد حاضرا ومستقبلا .

وحتى تتحقق الجودة المطلوبة لابد من توفر عدة عناصر مرتبطة بالأداء أهمها :

- ❖ المشاركة في تحسين الأداء من الإدارة نزولا حتى تنتهي إلى الموظفين .
- ❖ قياس الأداء يتم من خلال الوسائل الإحصائية وجدولة الأداء .
- ❖ توفير المعلومات الأولية مثل : وضوح أهداف المؤسسة والوظائف والمعلومات الأولية المرتدة عن مستوى الأداء والتدريب على المهام .
- ❖ مكافأة الموظفين على مشاركتهم في تحقيق الأداء المتميز .

¹ محمد بن علي المانع ، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2006 ، ص73

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

❖ المتابعة المستمرة التي تدل على أن المؤسسة جعلت الجودة جزء من الثقافة التنظيمية وليس فقط برنامج مؤقت.

(2) - الوقت :

مع زيادة الاهتمام بالوقت ، ازداد الاهتمام بمفهوم الأداء الذي كان محط اهتمام العلماء لعقود طويلة ، وذلك من خلال استخدام بعض المداخل النظرية والإجرائية ، فلقد قام "سميث" بوضع ثلاثة أبعاد ، وهذه الأبعاد هي الفترة الزمنية التي يقضيها المقياس وخصوصية المقياس وصلة المقياس بأهداف المؤسسة ومؤشرات أداء المؤسسات والأفراد بأشكالها المتعددة ، إلا دليل على ضرورة توخي الدقة في كل الأعمال التي يتم القيام بها ، إذ أن توقيت بداية كل مهمة ونهايتها أمر ضروري للحفاظ على تسلسلها وضمان تحقق كافة الأحداث بشكل تكاملي وبأعلى كفاءة وفعالية ممكنة .¹

(3) - الكمية :

يقصد بالكمية حجم العمل المنجز ، وهنا يجب ألا يتعدى قدرات وإمكانات الأفراد وفي الوقت نفسه لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم ، لأن ذلك يعني بطء الأداء ، مما يصيب العاملين بالتراخي وقد يؤدي إلى مشكلة في المستقبل ، تتمثل في عدم القدرة على زيادة معدلات الأداء ، لذلك يفضل الاتفاق على حجم وكمية العمل المنجز كدافع لتحقيق معدل مقبول من النمو في معدل الأداء ، بما يتناسب مع ما يكتسبه الفرد من خبرات تدريب وتسهيلات .

(4) - الإجراءات :

هي الخطوات التي يسير فيها أداء العمل ، أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات والإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام .

لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف ، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في انجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المؤسسة وفق قوانين وقواعد ونظم وتعليمات ، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في انجاز العمل ، هذا من شأنه أن يشعر العمال باهتمام الإدارة بهم ، وهذا لا يعني بالضرورة كبح عنصر الإبداع والابتكار لدى العمال ، طالما هناك تفاهم وتشاور بين الرؤساء والمرؤوسين على كيفية انجاز هذه الأعمال .

¹ هلال محمد عبد الغني حسن ، مهارات إدارة الأداء ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة ، الطبعة 2 ، 1999 ، ص 100

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

وهناك عدة مبادئ في استخدام معايير الأداء حتى تؤدي دورها على أكمل وجه وهي كالآتي :¹

- يجب استخدام عدد كبير نسبيا من المعايير ولا يجب الاقتصار على معيار واحد أو عدة معايير قليلة ، والسبب في ذلك يرجع إلى أن العاملين يقومون بعدة أنشطة وعليه يجب أن تتعدد المعايير حتى يمكن تغطية الجوانب المختلفة لأداء الفرد .

- يجب أن تكون المعايير موضوعية بقدر الإمكان .

¹ أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 294 .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المطلب الثالث : العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي .

يصعب تحديد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي لتعددتها والتي يمكن أن نذكر منها :¹

(1) - عوامل إدارية وتنظيمية : وتتلخص في النقاط التالية :

- ❖ عدم تحديد المهام الوظيفية بدقة .
- ❖ الإشراف السيئ .
- ❖ نقص التدريب .
- ❖ نقص الموارد المادية والظروف المناسبة للعمل .

(2) - عوامل بيئية خارجية :

- ❖ الصراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع .
- ❖ الأحوال الاقتصادية وظروف سوق العمل .
- ❖ التشريعات الحكومية .
- ❖ سياسات النقابات .
- ❖ الاضطراب السياسي .

(3) - عوامل تتعلق بالموظف :

- ❖ مستوى تأهيل الفرد .
- ❖ التوافق بين مؤهلات العمل والمناصب التي يشغلونها .
- ❖ نظامي الحوافز والمكافآت .
- ❖ الجو السائد بين العمال والعلاقة السائدة بين المشرفين .

¹وسام سليمان معمر ، علاقة إدارة الجودة الشاملة بأداء الموظفين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، كلية العلوم الاقتصادية والاقتصادية والعلوم الإدارية ، 2014 ، ص34 ، 35 .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المبحث الثاني : عموميات حول جودة التعليم العالي

يلعب التعليم العالي دورا هاما في تنمية الدول في مختلف الميادين والمجالات ، ويعتبر من المراحل التعليمية الأخيرة التي يمر بها الفرد في حياته ، لذلك تشكل جزء مهم في تكوين مستقبله ، لذلك تسعى الدول على رفع من جودة التعليم العالي الذي من شأنه إعداد كوادر بشرية ذات الكفاءة والتي تعتبر جوهر العملية التنموية .

المطلب الأول : مفهوم جودة التعليم العالي

(أ)-تعريف الجودة:

أ-1 **الجودة لغة** : أصل كلمة الجودة في اللغة العربية هو : جود ، الجيد نقيض الرديء، على فيعل، وأصله جيود..وجاد الشيء جودة ، وجودة أي صار جيدا ...، يقال هذا الشيء جيد بين الجودة والجودة ، وقد جاد جودة وأجاد : أتى بالجيد من القول والفعل ¹.

أ-2 **الجودة اصطلاحا** : لقد اختلفت مفاهيم الجودة من باحث لآخر ، فكل باحث أعطاها تعريف وميزة مختلفة فعرّفها ديمينج 1950 على أنها "درجة متوقعة من التناسق والاعتماد تتناسب السوق بتكلفة منخفضة" ، وجاء كروسبي 1979 الذي نادى بفكرة عدم وجود معيب أو صناعة بلا عيوب ، وأكد أنه لا يعني ذلك أن المنشأة لا تتوقع أخطاء من العاملين وأنهم غير معصومين من الخطأ، وأشار أنن لم نكن نؤمن بإمكانية تحقيق مستوى صفر من العيوب ، فإننا لن نستطيع تحقيق الهدف على الإطلاق².

كما عرفت مجموعة من الهيئات والمؤسسات كمعهد الجودة الفيديريالي على أنها " أداء العمل بشكل صحيح من المرة الأولى مع الاعتماد على تقييم المستفيد لمعرفة مدى تحسين الأداء"³.

(ب)-تعريف التعليم العالي:

يحظى التعليم العالي بمكانة اجتماعية مهمة لدوره في تكوين وإعداد الكفاءات البشرية المؤهلة لشغل المناصب التنموية في الدولة، و"تشير الأدبيات التربوية إلى أن مرحلة التعليم العالي، هي تلك المرحلة التالية لمرحلة التعليم الثانوي، والتي ينخرط فيها المتعلم في سن الثامنة عشر بعد قضاءه اثنتا عشرة سنة دراسية في

¹ شناف خديجة عبد الحميد مهري وآخرون، معايير ضمان جودة التعليم العالي ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد محمد لخض -الوادي ، العدد 24، ديسمبر 2017، ص 241

² يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، 2000، ص 226

³ بن ونيسة ليلي وآخرون، واقع جودة التعليم العالي في الجزائر من منظور التصنيفات الدولية ، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية ، العدد 01 ، 2015 ص 108.

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

التعليم قبل العالي. والتعليم العالي وفق ما استقر في الأدبيات التربوية المعاصرة هو التعليم في الجامعات والمعاهد العليا، وكذا المعاهد الفنية والتقنية التي تلي مرحلة التعليم الثانوي، أي كل تعليم يتم بعد المرحلة الثانوية يسمى تعليم عالي¹.

كما يعرف التعليم العالي من خلال وثيقة المؤتمر العام لليونسكو في دورته السابعة والعشرون على أنه "برامج الدراسة أو التدريب على البحوث في المستوى بعد الثانوي، التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بها بصفقتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات المختصة في الدولة".

كما تعرفه مؤسسة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) على أنه " مستوى أو مرحلة من الدراسة تلي التعليم الثانوي، وتباشر مثل هذه الدراسة في مؤسسات للتعليم العالي، كالجامعات الحكومية والخاصة وفي الكليات والمعاهد وغيرها من المنشآت التعليمية الأخرى، ومن خلال البرامج المقدمة عبر الشبكات والمواد الإلكترونية والهيئات والوكالات المضيفة العامة والخاصة².

ويعد التعليم الجامعي من أهم الوسائل المتاحة أمام الدول النامية لإبراز إمكانياتها وتحقيق تطلعاتها في التقدم والحرية والديمقراطية، والعدالة الاجتماعية. وتحمل الجامعة هذه الرسالة مما يجعلها ذات طبيعة خاصة فدورها لا يقتصر على التعليم فقط، وقد تطور "مفهوم الجامعة كمبدع ومبتكر وباحث ومطور للأفكار الجديدة، أكثر من كونها مجرد أداة لنقل ما هو معروف ومقبول ومتفق عليه، حيث أخذت باستمرار تهتم بالبحث وتطوير المعرفة فضلا عن وظيفتها الاجتماعية ودورها في تحمل مسؤولية التغيير الاجتماعي³.

(ج)-تعريف جودة التعليم العالي:

يشير عدد من الباحثين مثل كروسي 1979 وديمنج 1986 أن مصطلح جودة التعليم العالي هو مصطلح مستورد أساسا قطاع الصناعة المعروف بـ"إدارة الجودة الشاملة" وتمثل إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي حسب تعريف وكالة ضمان الجودة البريطانية أيضا دليلا للممارسات الجيدة حول كيفية إدارة المعايير والجودة الأكاديمية للجامعات والكليات، وتتكون إدارة الجودة الشاملة من عشرة أقسام: برامج أبحاث ما بعد التخرج، الطلاب المعاقون، تعيين الممتحنين الخارجيين، الالتماسات الأكاديمية وشكاوى الطلاب والقضايا الأكاديمية،

¹ سمية الزاحي، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر"، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات، جامعة قسنطينة 02، الجزائر، 2013/2014، ص 51

² الربيعي سعيدي بن حمد، التعليم العالي في عصر المعرفة، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل، عمان، دار الشروق، 2007، ص 23

³ سمية الزاحي، نفس المرجع السابق، ص 52

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

تقييم الطلاب ، الموافقة على البرامج ومراقبتها، ومراجعتها، التعليم، والمعلومات والإرشادات المتعلقة بالمهنة المختلفة ، التعليم الموجه ، اختيار الطلاب وقبولهم.¹

والجودة في التعليم العالي يمكن أن تعني تعليماً ذا نوعية عالية أو متوسطة أو متدنية ، فالتعليم ذو النوعية العالية يعني "التميز" في التعليم وفي نوعية الخريجين وهيئة التدريس والعملية التعليمية والبحوث العلمية وفقاً لمعايير معتمدة تؤهلها لنيل رضا المجتمع وذوي العلاقات مع الجامعة أن تتأكد من مخرجاتها تتواءم مع متطلبات هذه الجهات ، وهذا بالضرورة يتطلب بناء الثقة بين الجامعة وهذه الجهات المستفيدة.

3- أهداف التعليم العالي:

إن مهمة التعليم العالي متشعبة الاتجاهات والأدوار وبعيدة الأثر في المجتمع ، وبشكل عام يمكن تلخيص الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها هي :²

- ❖ تأهيل وإعداد كفاءات بشرية قادرة على تحمل مسؤوليات الحياة العملية.
- ❖ الاهتمام بالبحث العلمي وكشف أسرار الطبيعة وتنمية المعرفة البشرية بكل أشكالها.
- ❖ الاهتمام بالنشر، حيث لا تقتصر مهمة الجامعة على إعداد الباحثين وإجراء البحوث، وإنما تمتد لتشمل تقديم نتائج عن طريق وسائل النشر .
- ❖ حماية التراث الإنساني والحفاظ على إنتاج الفكر البشري .
- ❖ القيادة الفكرية وخدمة أهداف التنمية الاجتماعية
- ❖ تفسير وتبسيط نتائج البحوث العلمية
- ❖ النظر في مشكلات المجتمع المحيط ومحاولة فهمها وتحليلها، ثم البحث عن حلول مناسبة لها.

تحقيق مبادئ ديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص التعليمية والمساواة بين المواطنين.

4- أهمية التعليم العالي :

يعد التعليم والتعليم العالي بصفة خاصة قضية هامة وحيوية، لأنها تعني إعداد الإنسان الذي يمثل المحور الأساسي لكل قضايا التنمية بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. "وحيث أن التعليم العالي هو مرحلة التخصص والإعداد العملي في كافة أنواعه ومستوياته سدا لحاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله، بما يساير التطور المنشود الذي تسعى إليه أي أمة لتحقيق أهدافها وغاياتها ، فإن الرؤية

¹ هالة عبد القادر صبري، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي "تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد04، 2009 ص153.

² محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ومراكز المعلومات ، عمان ، دار النشر المسيرة ، 2006، ص 76

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

الإستراتيجية للتعليم العالي ضرورة ملحة وذلك لوجود الكثير من التحديات والمعضلات التي تواجهه والمتغيرات التي يمر بها.¹

كما يحتل التعليم العالي مكان الصدارة في التقدم المنشود في المجتمعات البشرية، وفي تشكيل معالم الواقع والمستقبل في مختلف الجوانب الاجتماعية والعلمية والاقتصادية لكل الدول، خاصة مع تنامي مفهوم اقتصاد ومجتمع المعرفة، وتزايد متطلبات واحتياجات التنمية، وأصبح من المسلم به أن تقدم الدول ورفقها ونمائها أصبح يعتمد باستمرار على مدى تقدمها العلمي، ويرتبط بمدى قدرتها على موكلة التطورات المتسارعة على الصعيد المعرفي، التكنولوجي، والمعلوماتي، ولا يتحقق ذلك لأي دولة إلا من خلال وجود نظام جيد للتعليم العالي يجعل من العنصر البشري عامل نمو وتقدم للمجتمع .

حيث يساهم التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بأربعة طرق :²

- ❖ تكوين رأس المال البشري بفضل التعليم .
- ❖ تشكيل أسس وقواعد معرفية بفضل البحث .
- ❖ نشر وتثمين المعارف من خلال التبادلات مع مستعملي هذه المعارف .
- ❖ المحافظة على المعارف من خلال تخزين ونقل المعارف بين الأجيال

كما تكمن أهمية الجامعة من حيث كونها فكرة ومؤسسة بالنسبة للمجتمع، تتيح الفرصة للتيارات الفكرية والآراء المتباينة للالتقاء والاحتكاك، مما ينجم عنه نمو الطاقات الإبداعية والقدرات الخلاقة، ومن ثم حدوث التغيير والتطور . والجامعة كمؤسسة إنما تهدف في حقيقة الأمر إلى تهيئة الظروف للتفاعل بين الطلاب والأساتذة من خلال الدراسة والبحث وصولاً إلى تحقيق أهداف المجتمع، وقيادة التغيير فيه.

كما أن أهمية الجامعات نابعة من دورها الحاسم في التأثير على مختلف قطاعات المجتمع، "فبحكم طبيعتها العلمية والثقافية، تعد أكبر المؤسسات الرائدة في مجال التحديث والتغيير والدعوة إلى البحث عن الحقيقة ونشرها، وتوفير المناخ الذي يساعد على ذلك من خلال تعزيز المبادئ والمثل الديمقراطية".

¹ سمة الزاحي ، نفس المرجع السابق ، ص 61

² سمية الزاحي ، نفس المرجع السابق ، ص 62

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

لمطلب الثالث : تداعيات جائحة كورونا على التعليم العالي

1- مشاكل التعليم العالي في ظل جائحة كورونا :

شكلت جائحة كورونا تحديا كبير للمؤسسات الجامعية ، وفيما يلي بعض المشاكل التي واجهها التعليم العالي في ظل جائحة كورونا :¹

أ- فوضى التقييم الجامعي :

أدى غلق الجامعات وتعليق الدراسة حضوريا إلى مشاكل في تقييم الطلبة ، دعى البعض إلى الرجوع إلى الطريقة التقليدية في الامتحانات وجه لوجه مع احترام التباعد الجسدي ، في حين يرى البعض الآخر إجراء امتحانات عبر المنصات الرقمية ، لكن يرى البعض الآخر تبسيط نظام التقييم والاعتماد على نتائج السداسي السابق ، اختلاف وجهات النظر تبين عدم وضوح رؤية واضحة ترسم عليها عمليات تقييم الطلبة بشكل أنسب يضمن حق الطالب ، لكن مع اكتشاف اللقاح خفت الإجراءات وأصبح بإمكان الطلبة الحضور إلى مقاعد الدراسة مع البروتوكول الصحي وبالتالي إمكانية التقييم الحضورى كما في السابق ، رغم كل هذا يبقى تقييم الطلبة تحديا يواجه الجامعة حتى ما بعد الجائحة .

ب- صعوبة تكيف الأساتذة مع أزمة كورونا :

استعدت الجامعات لمواجهة أزمة كورونا فكان على الأساتذة تحمل أعباء زيادة في تحضير أنفسهم لمواجهة هذه الأزمة من خلال تدريب أنفسهم على التعامل مع مختلف الوسائل التكنولوجية الحديثة ، وذلك لضمان تحصيل علمي للطلبة ، كان ذلك صعبا في البداية لعدم وجود خبرة في طرق التدريس عن بعد ، لكن ما لبث أن اعتاد الأساتذة والطلبة على هذا الوضع وأصبح من المعتاد .

ج - الوضعية السيئة للطلبة :

كان غلق الجامعات أمرا صعبا على الطلبة خصوصا الذي كانوا على وشك التخرج ، وأيضا لم يكن لديهم تصور واضح عما سيؤول إليه الوضع ، ومما أزم الوضع سوءا عدم امتلاك البعض منهم أجهزة ذكية تساعدهم على التواصل مع أساتذتهم من أجل مواصلة تحصيلهم العلمي وزد على ذلك ضعف الانترنت أيضا في بعض المناطق مما فاقم الوضع أكثر .

¹ علي أسعد وطفة ، إشكالية التعليم الإلكتروني وتحدياته في ضوء جائحة كورونا ، سلسلة إصدارات الاستكتاب ، العدد 08 ، الكويت 2021 ، ص 264

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

د-انخفاض جودة التعليم :

ي طرح موضوع جودة التعليم في ظل جائحة كورونا نفسه بقوة ، مما لا شك فيه أنه انخفضت جودة التعليم حقا في ظل التخبط الحاصل للأساتذة والطلبة على حد سواء ، ومع هذا يسعى البعض إلى تحسين من جودة التعليم عن بعد من خلال تكوين وتدريب الأساتذة على استخدام الطرق الجديدة والتعامل مع المنصات الرقمية لتقديم محاضرات للطلبة .¹

2-إجراءات احترازية كضمان استمرارية التعليم العالي :

أقرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إجراءات احترازية لضمان استمرارية الدروس عن بعد ، في حالة ظهور حالات أخرى لفيروس كورونا ، ركزت المؤسسات الجامعية على وضع أرضية رقمية تضمن استمرارية تلقي الطلبة للدروس عن بعد .²

ومع استمرارية جائحة كورونا كان على رؤساء المجالس العلمية تحسيس وتعبئة الأساتذة على الانخراط في هذه العملية البيداغوجية التي تتمثل في وضع المحتوى للدروس يمكن تصفحه عن بعد ، على موقع المؤسسة أو على أي سند آخر وهو نفس الإجراء بالنسبة للأعمال الموجهة " تكون مرفقة بتصحيحات وجيزة " ، وفي ذات الإطار ستوضع تحت تصرف الطلبة من خلال إتباع نفس المنهج .

عملت بعض الجامعات على استخدام تطبيقات أخرى وذلك لتقريب الأساتذة من الطلبة من خلال تطبيق "رووم" أو تطبيق "سكايب" الذي كان يلتقي فيه الطلبة بأساتذتهم ويتم تقديم محاضرات عن بعد ، إلا أن هذه الطريقة لا تساعد بعض الطلبة لكونهم لا يملكون هواتف ذكية إضافة إلى ضعف شبكة الانترنت الذي يحول دون الاستفادة من هذا الإجراء ، وحتى الأساتذة كذلك .

3- متطلبات التعليم العالي في ظل جائحة كورونا :

1-بالنسبة للمدرس: تتمثل في فهم خصائص المتعلمين واحتياجاتهم، تغطية محتوى المقرر ،تبني أساليب تدريس متنوعة، الإلمام بالثقافة الإلكترونية بمستوى أعلى من مستوى المتعلم، تحقيق التغذية الراجعة، والتواصل مع الطلبة والإجابة على استفساراتهم، والإلمام بمشكلات نظم التشغيل وفهم أدواته ،ويكون ذلك باستخدام مختلف المنصات الرقمية التي من شأنها تقريب الطلبة من الأساتذة.³

¹ علي أسعد وطفة ، المرجع السابق ، ص 273

² مامي هاجر ، درامشية صارة ، اعتماد الجامعة الجزائرية على التعليم الالكتروني عن بعد كآلية لضمان التعليم الجامعي في ظل أزمة " كورونا " ، مجلة آفاق الاجتماع ، المجلد 10، العدد 1 ، جويلية 2020 ، ص 190

³ سمير مهدي كاضم ، واقع التعليم عن بعد في الجامعات العراقية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الطلبة والأساتذة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص المناهج وطرق التدريس ، جامعة الشرق الأوسط ، 2021 ، ص 17

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

2- بالنسبة للمتعلم: تتمثل في الالتزام بالجدول الزمني المحدد للدراسة، أن يمتلك رغبة في هذا النوع من التعلم، وملم بقدر مناسب بالثقافة التكنولوجية ولتعامل مع مختلف المنصات الرقمية المستخدمة في التعليم عن بعد ، مع امتلاك أجهزة ذكية أو حاسوب شخصي وسرعة إنترنت جيدة، ولديه القدرة على استخدام خدمات الانترنت الأكثر شيوع.

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المبحث الثالث : الدراسات السابقة

يعتبر الأداء الوظيفي المكون الرئيسي للعملية الإدارية في المؤسسة ، كونه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملة الإدارية ، كما أنه أهميته تتعدى لتصبح عنصر مهم في نجاح المؤسسات ، فمؤسسات التعليم العالي على غرار باقي المؤسسات هي أيضا يلعب الأداء الوظيفي عنصرا فاعلا في نجاحها ، وقد حضي موضوع الأداء الوظيفي والتعليم العالي اهتمام الكثير من الباحثين في دراستهم هذه المتغيرات من عدة جهات مختلفة ، وسوف نعرض بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوعين .

المطلب الأول : الدراسات السابقة حول الأداء الوظيفي

الدراسة الأولى :

قام بها شيخي مليكة ، دحو خضرة ، سعدي عامر برزوق تحت عنوان " تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط " دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة ، مقال علمي نشر في مجلة التنظيم والعمل ، سنة 2020.

تهدف الدراسة إلى دراسة علاقة تأثير التمكين النفسي للعاملين على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بالقطاع المصرفي لولاية سعيدة، وكذلك تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي وتأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة.

انطلق الباحث من الإشكالية التالية :

ما أثر التمكين النفسي على الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط ؟

وللإجابة على الإشكالية تم وضع الفرضيات التالية :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي .

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير مستقل .

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر موجب معنوي للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي وذلك معناه أنه يوجد التمكين النفسي بالقطاع المصرفي بسعيدة فهذا يعكس بالإيجاب على الرضا الوظيفي للعاملين ، وأظهرت النتائج وجود تأثير موجب معنوي للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بمعنى أنه عند وجود الرضا الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة فهذا ينعكس بالإيجاب على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين مما يفسر أن الرضا الوظيفي يعتبر بمثابة محفز و له تأثير كبير على سلوك الموظفين . كما توصلت إلى وجود تأثير مباشر

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

موجب للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط مما يدل أن الرضا الوظيفي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي.

الدراسة الثانية :

قام بها نايف بن سليمان بن عبد العزيز المطلق تحت عنوان " إدارة الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة " رؤية تحليلية نقدية ، مقال نشر في المجلة العربية للإدارة ، مارس 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظام إدارة الأداء وفلسفته لتقديم رؤية تحليلية نقدية لأهم نقاط القوة والفتاوى ، بجانب استعراض أهم التحديات التي تواجه تطبيقاتها للخروج باستنتاجات عامة حيال هذا الاتجاه السائد في المؤسسات عموماً .

اتبعت الدراسة المنهج النظري الاستدلالي الذي يعتمد على الربط العقلاني بين المقدمات والنتائج والأشياء وعللها اعتماداً على المنطق ، وذلك باستخدام الملاحظة والمتابعة الدقيقة لمكونات مفهوم إدارة الأداء من خلال المراجعات الأدبية والدراسات العلمية والتقارير ذات العلاقة بإدارة الأداء الوظيفي وتطبيقاتها في المؤسسات العامة ، والوقوف على واقع تلك التطبيقات ومعطياتها ، ومن ثم مناقشتها وتشخيصها بإطار وصفي وتحليلي لتشكيل خريطة طريق مقترحة وفق أسس المنهجية العلمية .

انطلق الباحث من الإشكالية التالية : كيف يمكن استثمار تطبيق منهج إدارة الأداء الوظيفي في سياق المؤسسات العامة ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تبرز تساؤلات فرعية تحاول الدراسة الإجابة عنها تتمثل في الآتي :

ما أبرز التحديات التي تواجه إدارة الأداء؟ وأهم التحليلات للرد عليها ؟

ما واقع التجارب الدولية في تطبيقات المؤسسات العامة لمنهج إدارة الأداء ؟

ما لتوصيات التي تساهم في استثمار منهج إدارة الأفراد في المؤسسات العامة ؟

توصلت الدراسة إلى أن فعالية نظام إدارة الأداء تتطلب فتح قنوات تغذية راجعة ومشاركة جميع أصحاب العلاقة ، بهدف التحسين وزيادة فاعلية العملية ، إن ضمانات تحقيق عمليات إدارة الأداء لأهدافها يتعدى إصدار اللوائح والأدلة الإرشادية إلى استيعاب جميع عوامل التفاعل الثقافية والبيئية المتنوعة الداخلية والخارجية ، كما يعد التفاعل الإيجابي بين جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية وتأثرها بما يدعم بعضها بعضاً ، أساساً لتحقيق الهدف المشترك من هذا التغيير الجذري طويل المدى .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

الدراسة الثالثة :

قام بها الطالب خوالدي زكرياء تحت عنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي" دراسة ميدانية ببلدية عين فكرون-أم البواقي-، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل ، 2019/2018 .

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي للعمال ، وتحديد مصادر وأسباب ضغوط العمل عند العمال ، ومحاولة معرفة العوامل المؤثرة في زيادة ضغوط العمل والآثار السلبية لها على الأداء .

انطلقت الدراسة من الإشكالية التالية : هل لضغوط المهنية علاقة بالأداء الوظيفي للعمال ببلدية عين فكرون-أم البواقي-؟

وتتدرج تحتها الفرضيات التالية :

هناك علاقة بين ظروف العمل والأداء الوظيفي للعمال .

هناك علاقة غموض الدور والأداء الوظيفي .

تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي فرضته طبيعة الموضوع كونه الأكثر تناسبا ، كما أن الدراسة أجريت على 32 عامل ببلدية عين فكرون ولاية أم البواقي ، عن طريق المسح الشامل ، واستخدام الاستبيان الذي تكون على 24 عبارة .

توصلت الدراسة إلى أن ظروف العمل لها علاقة ودور كبير بالأداء الوظيفي للعمال سواء بتوجيهه نحو الأعلى بالرفع والتحسين منه كلما كانت مناسبة أو عرقلة سير العمل وخفض مستوى الأداء الوظيفي إذا كانت العكس .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المطلب الثاني : الدراسات السابقة حول التعليم العالي.

الدراسة الأولى :

قامت بها عليي نادية وخلفي سامية تحت عنوان " التعليم العالي في الوطن العربي بين الواقع والمأمول " ، مقال علمي نشر في مجلة المنهل الاقتصادي ، سنة 2020.

تهدف الورقة البحثية إلى التعرف على واقع مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ، ويحظى بأهمية كبيرة في أوساط كل المجتمعات وأصبح خيارا استراتيجيا في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية والقادرة على تحقيق التقدم في كافة ميادين الحياة ، وتسليط الضوء على أهم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ووجود محاولات بالنهوض بهذا المجال.

انطلق الباحث من الإشكالية التالية : ما هو واقع مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ؟

افترض الباحث أنه توجد مشاكل وتحديات تواجه التعليم العالي في الوطن العربي .

اعتمد الباحث المنهج التاريخي الوصفي من خلال وصف المتغيرات الدراسة في شقها النظري ما تعلق بالتعليم العالي والجامعة في الوطن العربي مع المعلومات المتعلقة بالموضوع كالإحصائيات وتحليلها من أجل الوصول إلى الهدف المرجو هو معرفة واقع التعليم العالي في الوطن العربي ، بينما أدوات الدراسة فقد تم الاستعانة بمصادر مختلفة وتتمثل في المذكرات ، الملتقيات ، التقارير ، الدوريات ومواقع الأنترنت.

وتوصلت الدراسة إلى قيام مؤسسات التعليم العالي بإجراء تغييرات في الذهنية وتطوير الإدارة مع ضرورة إشراك القطاع الخاص في عملية التمويل مع ضمان جودة التعليم العالي ووضع استراتيجيات من خلال التنسيق بين المخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل للحد من البطالة وهجرة الكفاءات التي تمل المورد الأساسي للدول

الدراسة الثانية :

قامت بها بوعمره آسيا تحت عنوان " التعليم العالي بعد جائحة كوفيد19 " مقال علمي نشر في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، سنة 2021.

تهدف الدراسة إلى معرفة الإجراءات المتبعة من قبل وزارة التعليم العالي في ظل جائحة كوفيد19، وطريقة التي تعاملت بها مؤسسات التعليم العالي مع هذا الوضع ، ومستقل التعليم العالي في ظل إدخال نمط التعليم عن بعد .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

انطلق الباحث من الإشكالية التالية : ما هي الآليات التي اعتمدها الوزارة بهدف تكريس التعليم عن بعد ، وما هي آثار هذا الشكل الحديث للتعليم على المنظومة التعليمية بعد جلاء الجائحة ؟

اتبع الباحث على المنهجين الوصفي الذي يصف الجائحة وأبعادها ، والتحليلي الذي درست من خلاله مجموع النصوص القانونية ، وآليات تفعيل الإجراءات الجديدة المنتهجة في التعليم العالي .

توصلت الدراسة إلى :

أن موضوع استخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليمية بصفة عامة وعملية التعليم عن بعد بصفة خاصة ، أثار اهتمام الهيئات الوصية نظرا لمساهمة هذه الأخيرة في تطوير التعليم العلي في المستقبل نظرا لتزايد المستمر في عدد الطلبة و الرغبة في توفير الوقت والمال لهم .

أصبح استخدام هذه التكنولوجيا الحدية ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها ، نظرا لما تتيحه للأستاذ والطالب في نفس الوقت من مزايا فضلا على تحسين عملية تقييم العمل بين معدي البرامج التعليمية ومستخدميها.

نجاح نمط التعليم عن بعد يتطلب تجاوز بعض العوائق تتعلق أغلبها بحداثة هذا النمط التعليمي في البلاد ، خاصة مع تعود الأساتذة والطلبة على الدروس الحضورية التقليدية ، والتحكم المتواضع في هذه العملية .

الدراسة الثالثة :

قامت بها قارة ساسية تحت عنوان " التعليم العالي والتنمية الاجتماعية الصحية " أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في فرع علم الاجتماعي ، سنة 2018/2019.

انطلق الباحث من الإشكالية التالية : ما هو دور التعليم العالي في التنمية الاجتماعية الصحية ؟

تمثلت فرضيات الدراسة في ما يلي :

تساهم النشاطات العلمية والتكوينية للتعليم العالي في التنمية الاجتماعية الصحية .

للتعليم العالي دور في تلبية الاحتياجات البشرية للتنمية الاجتماعية الصحية .

للتعليم العالي دور في تحقيق المشاركة الفعلية للإطار في عملية اتخاذ القرارات داخل المؤسسة الاستشفائية الجامعية .

هدفت الدراسة إلى توضيح الأهداف الحقيقية للتنمية الاجتماعية الصحية التي يتوجب السعي نحو تحقيقها ، وإبراز أهمية التعليم العالي في مدى نجاح وتقدم خطط التنمية الاجتماعية الصحية في المجتمع ، والتعرف على ما يملكه خريجي التعليم العالي من كفاءات ومهارات علمية تمكنهم من أداء عملهم للمساهمة في التنمية

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

الاجتماعية الصحية .والتعرف على مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي مع المناصب المعروضة في قطاع التنمية الاجتماعية الصحية.

اتبع الباحث على المنهج الوصفي من خلال الحصول على معلومات حقيقة ومفصلة حول التعليم العالي والتنمية الاجتماعية الصحية ،

و كذلك العمل على معرفة ما قدمته المؤسسة الاستشفائية الجامعية لخريجي التعليم العالي-العاملين بها- من تحفيزات مساعدة لتطوير مهاراتهم المهنية وتوظيفها في تميمتها هي الأخرى ، وكذلك وصف وتشخيص دور التكوين الجامعي في تكوين إطارات فاعلة في التنمية الاجتماعية الصحية ، ومحاولة وتفسير أيضا مؤشرات المؤسسة الاستشفائية الجامعية باعتبارها مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي .

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

التعليم العالي لا يكون ولا يصلح إلا إذا تحققت حرية الإطارات وتوسعت آفاقها وتم العناية بها ومنحها الاهتمام ، والإيمان بقدراتها وإمكانياتها العلمية والعملية ، فبالرغم من النقائص التي جاء بها وحملها إصلاح التعليم العالي ، إلا أنه مازال يقوم بتخريج أفواج تقرر هي بذاتها بضعف البرامج والمناهج الجامعية ، وعدم موائمتها لتطورات البحث العلمي وكذلك نقص التكوين وعدم مسابرة لتطورات العصر وتحدياته ، وهو ما أثر سلبا على تنمية القطاعات الاجتماعية وفي مقدمتها المنظومة الصحية ، هذه الأخيرة التي لا بد أن تزود بكفاءات وكوادر بشرية مؤهلة قادرة على تحمل المسؤولية والنهوض بمؤسساتها وعلى وجه التحديد المؤسسة الاستشفائية الجامعية .

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

المطلب الثالث : القيمة المضافة

الفرع الأول : أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

بغرض الكشف عن أهم أوجه التشابه والاختلاف في الدراسات السابقة

الجدول رقم (01) : أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية :

دراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
شيخي مليكة دحو خضرة سعيدي عامر برزوق	متغير مستقل الأداء الوظيفي	تهدف الدراسة إلى دراسة علاقة تأثير التمكين النفسي للعاملين على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط
نايف بن سليمان بن عبد العزيز المطلق	متغير مستقل الأداء الوظيفي	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نظام إدارة الأداء وفلسفته لتقديم رؤية تحليلية نقدية لأهم نقاط القوة والقيود ، بجانب استعراض أهم التحديات التي تواجه تطبيقاتها للخروج باستنتاجات عامة حيال هذا الاتجاه السائد في المؤسسات عموماً .
خوالدي زكرياء	متغير مستقل الأداء الوظيفي	هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي للعمال ، وتحديد مصادر وأسباب ضغوط العمل عند العمال ، ومحاولة معرفة العوامل المؤثرة في زيادة ضغوط العمل والآثار السلبية لها على الأداء .
نادية علي	متغير تابع التعليم العالي	تهدف إلى التعرف على واقع

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

<p>مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ، ويحظى بأهمية كبيرة في أوساط كل المجتمعات وأصبح خيارا استراتيجيا في منظومة استثمار وتنمية الموارد البشرية والقادرة على تحقيق التقدم في كافة ميادين الحياة ، وتسليط الضوء على أهم التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي ووجود محاولات بالنهوض بهذا المجال .</p>		<p>خليفي سامية</p>
<p>تهدف الدراسة إلى معرفة الإجراءات المتبعة من قبل وزارة التعليم العالي في ظل جائحة كوفيد19، وطريقة التي تعاملت بها مؤسسات التعليم العالي مع هذا الوضع ، ومستقل التعليم العالي في ظل إدخال نمط التعليم عن بعد .</p>	<p>متغير تابع التعليم العالي</p>	<p>بوعمره آسيا</p>
<p>تهدف الدراسة إلى معرفة الإجراءات المتبعة من قبل وزارة التعليم العالي في ظل جائحة كوفيد19، وطريقة التي تعاملت بها مؤسسات التعليم العالي مع هذا الوضع ، ومستقل التعليم العالي في ظل إدخال نمط التعليم عن بعد .</p>	<p>متغير تابع التعليم العالي</p>	<p>قارة ساسية</p>

المصدر : من إعداد الطالبين

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

الفرع الثاني : إضافة الدراسة الحالية

تظهر المضافة لهذا البحث بعنوان " الأداء الوظيفي لأستاذ الجامعي ودوره في تحقيق جودة التعليم العالي " في كوننا أسقطنا الجانب النظري على الجانب التطبيقي على عمال جامعة الجليلي بونعامة بعين الدفلى ، حيث يتضح لنا تأثير أداء الأساتذة في تحقيق جودة التعليم العالي في ظروف صحية مثل جائحة كورونا

(أ) - من حيث بيئة الدراسة :

تمت الدراسات السابقة في مختلف ولايات الوطن ، حيث تم إنجاز دراستنا في جامعة الجليلي بونعامة بعين الدفلى

(ب) - من حيث هدف الدراسة :

اختلفت اتجاهات الباحثين في الدراسات السابقة، حيث كانت تهدف تارة إلى بيان اثر متغير على آخر وتارة أخرى التركيز على عنصر من عناصر البحث.بينما تطلع دراستنا الحالية على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في ظل جائحة كورونا بجامعة الجليلي بونعامة.

الفصل الأول : الإطار النظري للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل على الأداء الوظيفي كونه يمثل العنصر الأساسي في العملية الإدارية ، وأن الأداء الوظيفي تمتد أهميته ليكون عنصرا فاصلا في فشل ونجاح المؤسسات ، فالأداء هو السلوك الذي يحقق درجة من الإنجاز ويعكس الطريقة القيام بالوظيفة ، لذلك أخذ اهتماما كبيرا في المؤسسات ، فمؤسسات التعليم العالي كان لها اهتمام أيضا به ، فأداء الأساتذة الجامعيين هو المسؤول عن جودة التعليم العالي في الجامعات ، لكون التعليم العالي يمثل آخر المراحل التعليمية التي يمر الفرد في حياته ، وأيضا لكون التعليم العالي هو الذي من خلاله يكون كوادر بشرية ذات كفاءة لتنهض بالدولة في مختلف القطاعات ، فالأداء الوظيفي للأساتذة الجامعي هو من يحدد نجاح وفشل مؤسسات التعليم العالي في تكوين أفراد ذو كفاءة أو أفراد ذو شهادة أكاديمية ، فالعلاقة بينهما كبيرة .

الفصل الثاني :

دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم
العالي في جامعة الجبالي بوزعامة في ظل جائحة كوفيد 19

تمهيد

لقد تناولنا في الفصل إلى الأول الجانب النظري حيث تطرقنا فيه إلى أهم المفاهيم النظرية للأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي، وسنتاول في هذا الفصل الجانب التطبيقي، حيث قمنا بإجراء دراسة ميدانية لمعرفة دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في ظل جائحة كورونا، وقد قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث كما يلي :

المبحث الأول : تقديم عام لجامعة الجيلالي بونعامة

المبحث الثاني : المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثالث : عرض ومناقشة نتائج الاستبيان واختبار الفرضيات

المبحث الأول : تقديم عام لجامعة الجيلالي بونعامة

ستناول في هذا المبحث إلى تقديم عام لجامعة الجيلالي بونعامة

المطلب الأول: بطاقة فنية عن جامعة خميس مليانة

تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية ذات شخصية معنوية و استقلال مالي ، و غيرها من جامعات الوطن، تتولى جامعة خميس مليانة مهام تكوين الطلبة و الإطارات و المساهمة في نشر إنتاج ، و تحصيل العلم و المعارف ، و كذا المشاركة في التكوين المتواصل ، كما تضطلع الجامعة بمهام البحث العلمي و التطوير التكنولوجي، من خلال تميم نتائج البحث العلمي و التقني، و تبادل المعارف و إرائها، عن طريق المشاركة ضمن الأسرة العلمية و الثقافية المحلية و الدولية، و يمكن تقسيم تطور جامعة - خميس مليانة - إلى ثلاث مراحل منذ إنشائها كملحقة جامعية إلى يومنا هذا :

المرحلة الأولى : مرحلة الملحقة (1997 - 2001).

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-333 المؤرخ في 10/09/97، يتضمن حل معهد تكوين التقنيين السامين في الفلاحة بخميس مليانة ، و تحويل أملاكه و حقوقه و التزاماته إلى جامعة البلدية، تم فتح ملحقة جامعية "سي أحمد بوقرة"، تابعة لجامعة البلدية (لا تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية و المالية) ، تضم التخصصات التالية :

- الدراسات الجامعية التطبيقية في المحاسبة و الضرائب .
- الدراسات الجامعية التطبيقية في العلوم الفلاحة.
- الدراسات الجامعية التطبيقية في علوم الأرض.

المرحلة الثانية : مرحلة المركز الجامعي (2001 - 2012).

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-280 المؤرخ في 18/09/2001، يتضمن إحداث مركز جامعي بخميس مليانة، تحولت الملحقة الجامعية السابقة الذكر إلى مركز جامعي يتكون من المعهدين الآتيين :

- ✓ معهد علوم الطبيعة و الأرض .
- ✓ معهد العلوم الاقتصادية.

• المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (من 2012 إلى يومنا هذا)

الفصل الثاني: دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-247 المؤرخ في 04/06/2012 ، يتضمن إنشاء جامعة خميس¹:
مليانة، تحول المركز الجامعي إلى جامعة تضم 06 كليات و معهد كالاتي :

✓ كلية العلوم و التكنولوجيا.

✓ كلية الحقوق و العلوم السياسية .

✓ كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير .

✓ كلية علوم الطبيعة والحياة و علوم الأرض.

✓ كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية .

✓ كلية الآداب و اللغات.

✓ معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

وتمنح الجامعة شهادات مختلفة موزعة على الكليات الستة و المعهد ، تتماشى مع اعتماد النظام الجديد، الليسانس - ماستر - دكتوراه (L M D)، حيث أصبحت تدرس شعب و تخصصات تواكب هذا النظام، و تقدم شهادات موافقة لهذا الأخير ، كما أنه يوجد تخصصات مختلفة موزعة على الأقسام التي تحتويها الكليات .

بالإضافة إلى الدراسات في مستوى التدرج، توجد كذلك الدراسات ما بعد التدرج، حيث تم أول تسجيل في المرحلة الأولى لما بعد التدرج مع بداية السنة الجامعية 2005/2004 ، بمعهد علوم الطبيعة و الأرض في تلك المرحلة ، و سعيا للوصول إلى منظومة متكاملة ، و إعطاء بعد حقيقي للجامعة في مجال التحصيل المعرفي و البحث العلمي ، عدد التخصصات المفتوحة للموسم الجامعي 2013-2014 في هذا الإطار يقدر بـ 05 تخصصات.

¹ - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم: 12-248، مؤرخ في: 06/4 / 2012، يتضمن إنشاء جامعة خميس مليانة .

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لجامعة خميس مليانة

يعتبر الهيكل التنظيمي من أهم محاور التنظيم داخل أي مؤسسة، لأنه يسمح بمعرفة مختلف المستويات الإدارية بها، و من هذا المنطلق، تم إعداد الهيكل التنظيمي لجامعة خميس مليانة ليمثل أداة تساعد على ضمان حسن التنظيم و التسيير بصورة عامة، كما يمثل الهيكل التنظيمي مرجعا أساسيا لمعرفة مختلف الهياكل والمستويات الإدارية بالجامعة، حيث يتشكل الهيكل التنظيمي للجامعة من الوحدات التالية:

1- مديرية الجامعة :

تضم هذه الأخيرة ، تحت سلطة مدير الجامعة المسؤول الأول عن السير العام للجامعة ، ما يأتي :

1-1/ نيابات مديرية الجامعة : التي يحدد عددها و صلاحياتها وفقا لمرسوم إنشاء الجامعة ، و توضع نيابات مديرية الجامعة تحت مسؤولية نواب مدير الجامعة المعنيين ببناء على اقتراح من الوزير المكلف بالتعليم العالي، و لكل نائب مهامه الخاصة .

و تتمثل في أربع نيابات مديرية تكلف على التوالي بالمهام الآتية² :

✓ نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول و الثاني و التكوين المتواصل و الشهادات، التكوين العالي في التدرج:
تشمل هذه النيابة ثلاثة مصالح هي:

- مصلحة التعليم و التدريب و التقييم.

- مصلحة الشهادات و المعادلات.

- مصلحة التكوين المتواصل.

و تتكفل نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطورين الأول و الثاني و التكوين المتواصل و

الشهادات، التكوين العالي في التدرج بما يأتي:

▪ متابعة المسائل المتعلقة بسير التعليم، و الترقيات المنظمة من قبل الجامعة.

▪ السهر على انسجام عروض التكوين المقدمة من قبل الكليات و المعاهد، مع مخطط تنمية الجامعة.

² - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم: 12-248 مؤرخ في: 06/4 / 2012، يتضمن إنشاء جامعة خميس مليانة.

الفصل الثاني: دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة

- السهر على احترام التنظيم المعمول به في مجال التسجيل، و إعادة التسجيل، و مراقبة المعارف، و إنتقال طلبة التدرج.
- متابعة أنشطة التكوين عن بعد الذي تضمنه الجامعة، و ترقية أنشطة التكوين المتواصل في الجامعة.
- السهر على احترام التنظيم، و الإجراءات المعمول بها، في مجال تسليم الشهادات و المعادلات.
- مسك القائمة الإسمية للطلبة و تحيينها.
- متابعة المسائل المتعلقة بسير التكوين لما بعد التدرج، و ما بعد التدرج المتخصص و كذا التأهيل الجامعي، و السهر على تطبيق التنظيم الساري المفعول في هذا المجال.
- متابعة سير المجلس العلمي للجامعة و الحفاظ على أرشيفه.
- ✓ نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث و التأهيل الجامعي و البحث العلمي، التكوين العالي فيما بعد التدرج :

تشمل نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في الطور الثالث و التأهيل الجامعي

و البحث العلمي، التكوين العالي فيما بعد التدرج على ثلاثة مصالح هما:

- مصلحة متابعة أنشطة البحث و تقيم نتائجها،
 - مصلحة التكوين لما بعد التدرج، و ما بعد التدرج المتخصص،
 - مصلحة التأهيل الجامعي.
- و تتمثل مهامها فيما يلي:

- متابعة أنشطة البحث لوحدات و مخابر البحث، و إعداد الحصيلة بالتنسيق مع الكليات و المعاهد.
- القيام بكل نشاط من شأنه تقيم نتائج البحث .
- متابعة برامج تحسين المستوى و تجديد معلومات الأساتذة و انسجامها.
- ✓ نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية و التعاون و التنشيط و الإتصال و التظاهرات العلمية :

تشمل نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية و التعاون و التنشيط و الإتصال على مصلحتين هما :
مصلحة التبادل ما بين الجامعات و التعاون و الشراكة، و مصلحة التنشيط و الإتصال و التظاهرات العلمية .

و تتمثل مهامها فيما يلي:

- ترقية علاقات الجامعة مع محيطها الاجتماعية الإقتصادية، و المبادرة ببرامج الشراكة.

الفصل الثاني: دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة

- المبادرة بكل نشاط من أجل ترقية التبادل ما بين الجامعات، و التعاون في مجال التعليم و البحث.
- المبادرة بأعمال التنشيط و الاتصال.
- تنظيم التظاهرات العلمية و ترقيتها .

✓ نيابة مديرية الجامعة للتنمية و الاستشراف و التوجيه:

تشتمل هذه النيابة على كل من مصلحة الإحصاء و الاستشراف ، مصلحة التوجيه و الإعلام و مصلحة متابعة برامج البناء و تجهيز الجامعة، و تتكفل هذه النيابة بما يلي:

- جميع العناصر الضرورية لإعداد مشاريع مخططات تنمية الجامعة.
- القيام بكل دراسة إستشرافية حول توقعات تطور التعداد الطلابي للجامعة، و اقتراح كل إجراء من أجل التكفل بهم، لاسيما في مجال تطور التأطير البيداغوجي و الإداري.
- مسك البطاقة الإحصائية للجامعة، و تحيينها دوريا.
- القيام بإعداد دعائم إعلامية في مجال المسار التعليمي، المضمون من طرف الجامعة و منافذها المهنية.

- وضع تحت تصرف الطلبة كل معلومة من شأنها مساعدتهم على اختيار توجيههم.
- متابعة برامج البناء ، و ضمان تنفيذ برامج تجهيز الجامعة ، بالعلاقة مع المصالح المعنية.

1- 2 / الأمانة العامة:

إن الأمانة العامة هي ثاني أهم جهاز مشكل لمديرية الجامعة ، و توضع هذه الأخيرة تحت مسؤولية أمين عام يكلف بسير الهياكل الموضوعية تحت سلطته، و المصالح الإدارية و التقنية المشتركة التي تعمل على تنفيذ العديد من المهام ، التي تتلخص فيما يلي:

- تسيير المسار المهني لمستخدمي الجامعة، مع احترام صلاحيات الكلية و المعهد في هذا المجال.
- تحضير مشروع ميزانية الجامعة، و متابعة تنفيذها.
- ضمان متابعة تمويل أنشطة المخابر، و وحدات البحث.
- السهر على سير المصالح المشتركة للجامعة.
- وضع برامج الأنشطة الثقافية و العلمية و الرياضية للجامعة، و ترقيتها.
- ضمان متابعة و تنسيق مخططات الأمن الداخلي للجامعة.

الفصل الثاني: دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة

- ضمان تسيير و حفظ الأرشيف، و التوثيق لمديرية الجامعة.
 - ضمان سير مكتب تنظيم الجامعة.
- تشمل الأمانة العامة التي يلحق بها مكتب الأمن الداخلي على الهياكل الآتية:

✓ المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين:

- حيث تشمل هذه المديرية على مصلحة الأساتذة ، مصلحة الموظفين الإداريين و التقنيين و أعوان المصالح ، بالإضافة إلى مصلحة التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعلومات.
- و تعمل المديرية الفرعية للمستخدمين و التكوين على:

- تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين لمديرية الجامعة، و المصالح المشتركة، و كذا الذين يتولى مدير الجامعة تعيينهم.
- إعداد و تنفيذ مخططات التكوين و تحسين المستوى، و تجديد معلومات المستخدمين الإداريين و التقنيين و أعوان المصالح للجامعة.
- ضمان تسيير تعداد مستخدمي الجامعة، مع ضمان التوزيع المنسجم بين الكليات و المعاهد و الملحقات.
- تنسيق إعداد، و تنفيذ مخططات تسيير الموارد البشرية للجامعة.

✓ المديرية الفرعية للمالية و المحاسبة:

- تتكون هذه المديرية بدورها من مصلحة الميزانية و المحاسبة، مصلحة تمويل أنشطة البحث ، و مصلحة مراقبة التسيير و الصفقات ، حيث تقوم المديرية الفرعية للمالية و المحاسبة بالمهام التالية :

- تحضير مشروع ميزانية الجامعة.
- متابعة تنفيذ ميزانية الجامعة.
- متابعة تمويل أنشطة البحث المضمونة من قبل المخابر، و الوحدات.
- مسك محاسبة الجامعة.

✓ المديرية الفرعية للوسائل و الصيانة:

- هذه المديرية هي الأخرى تتكون من ثلاثة مصالح ، مصلحة الوسائل و الجرد مصلحة النظافة و الصيانة، و المصلحة الثالثة هي مصلحة الأرشيف، و غيرها من المديريات ، تتكفل المديرية الفرعية للوسائل و الصيانة بمجموعة من المهام تتمثل في:

- ضمان تزويد الهيئات التابعة لمديرية الجامعة، و المصالح المشتركة بوسائل السير .
- ضمان صيانة الممتلكات المنقولة، وغير المنقولة لمديرية الجامعة، و المصالح المشتركة.
- مسك سجلات الجرد.
- ضمان و صيانة أرشيف الجامعة.
- ضمان تسيير حظيرة السيارات لمديرية الجامعة.

✓ المديرية الفرعية للأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية:

تتكون المديرية الفرعية للأنشطة العلمية و الثقافية و الرياضية من مصلحتين هما: مصلحة الأنشطة العلمية و الثقافية، و مصلحة الأنشطة الرياضية و الترفيهية.

تتمثل مهام هذه المديرية في:

- ترقية و تنمية الأنشطة العلمية و الثقافية في الجامعة لفائدة الطلبة.
- ترقية الأنشطة الترفيهية.
- دعم الأنشطة الرياضية في إطار الرياضة الجامعية.
- القيام بأنشطة إجتماعية لفائدة مستخدمي الجامعة.

3-1 / المصالح المشتركة للجامعة:

تتكون المصالح المشتركة للجامعة من عدة مراكز هي:

✓ مركز التعليم المكثف للغات:

يشمل هذا المركز فرعين يتمثلان في فرع البرمجة و فرع الصيانة، و اللذان يعملان على:

- الدعم التقني للدروس التمهينية، و تحسين المستوى، و تجديد المعلومات في اللغات المنظمة من قبل الجامعة.
- سير و صيانة الأجهزة المتخصصة في تعليم اللغات.

✓ مركز الطبع و السمع البصري:

يشتمل على فرع الطبع و فرع السمع البصري، و يتكفل مركز الطبع و السمع البصري بما يأتي:

- طبع كل وثيقة إعلامية حول الجامعة.
- طبع الوثائق البيداغوجية و التعليمية و النشرات العلمية.
- الدعم التقني لتسجيل كل سند سمعي بصري للوثائق البيداغوجية و التعليمية.

✓ مركز الأنظمة و شبكة الإعلام و الاتصال و التعليم المتلفز و التعليم عن بعد:

و يتكون من ثلاثة فروع ، فرع الأنظمة ، و فرع الشبكات ، و فرع التعليم المتلفز و التعليم عن بعد ،

يتكفل هذا المركز بالمهام التالية:

- استغلال هياكل الشبكات و إدارتها و تسييرها.
- استغلال تطبيقات الإعلام الآلي لتسيير البيداغوجية و تطويرها.
- متابعة مشاريع التعليم المتلفز ، و التعليم عن بعد ، و تنفيذها.
- الدعم التقني للتصميم و إنتاج الدروس عن طريق الإعلام الآلي.
- تكوين و تأطير المتدخلين في التعليم عن بعد.

✓ البهو التكنولوجي:

يتكفل البهو التكنولوجي بما يأتي:

- الدعم التقني للكليات والمعهد في تنظيم و سير الأعمال الموجهة و التطبيقية في العلوم التكنولوجية.
- تسيير و صيانة التجهيزات الضرورية للسير الحسن للأعمال التطبيقية و الموجهة.

1-4 / المكتبة المركزية للجامعة:

إن المكتبة المركزية للجامعة تتكون من مصلحة الاقتناء، مصلحة المعالجة و مصلحة البحث

الببليوغرافي ، بالإضافة إلى مصلحة التوجيه ، و تختص هذه المكتبة بالمهام التالية:

- اقتراح برامج اقتناء المراجع و التوثيق الجامعي، بالعلاقة و التنسيق مع مكاتب الكليات و المعهد.
- مسك بطاقة الرسائل و المذكرات لما بعد التدرج.
- تنظيم الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية، باستعمال أحدث الطرق للمعالجة و الترتيب.
- مساعدة مسؤولي مكاتب الكليات، و المعهد في تسيير الهياكل الموضوعية تحت سلطتهم.
- صيانة الرصيد الوثائقي للمكتبة المركزية ، و إخضاعها باستمرار لعملية الجرد.
- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من طرف الطلبة و الأساتذة.
- مساعدة الأساتذة و الطلبة في بحوثهم الببليوغرافية.

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة في إنجاز الدراسة

مختلف المعلومات والبيانات التي تم جمعها تساعد في تحليل ومناقشة فرضيات الموضوع، وعليه يحتوي هذا المبحث على تبيان الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة الميدانية التي قمنا بها مع تحديد مختلف الأدوات المستخدمة.

المطلب الأول: الطريقة المتبعة في إنجاز الدراسة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة الميدانية، قمنا بعينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجبالي بونعام، وذلك كعينة ممثلة للمجتمع الكلي، وقد اقتصرنا الدراسة على هذه العينة نظرا لمتطلبات الوقت والجهد والتكلفة.

1 * مجتمع الدراسة: تم حصر عينة مجتمع هذه الدراسة في جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجبالي بونعام.

2 * عينة الدراسة: تضمنت عينة الدراسة 27 مستجوب (عامل) من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية بجامعة الجبالي بونعام، وامتدت فترة توزيع وجمع الاستمارات على مدار 7 أيام. توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية: تم توزيعهم على (النوع الاجتماعي، السن، الرتبة ، سنوات الخبرة).

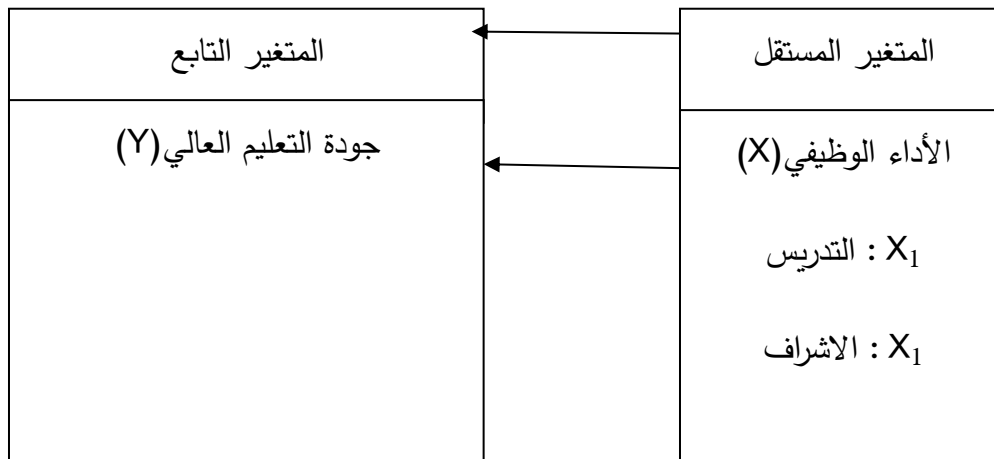
3 * متغيرات الدراسة: شملت الدراسة متغيرين هما:

x المتغير المستقل: الأداء الوظيفي في بعدين الاشراف و التدريس

x المتغير التابع: جودة التعليم العالي

4 * نموذج الدراسة: الشكل الموالي يوضح نموذج الدراسة كما يلي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المطلب الثاني: أدوات الدراسة

تم الاعتماد على عدد من الأدوات لأجل تجميع وتحليل مختلف البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، حيث تعددت الأدوات بين ما تم الاعتماد عليه في عملية الجمع ومنها ما تم استخدامه في عملية التحليل.

1* الاستبيان: يعد من أهم أساليب جمع البيانات من مصادرها الأولية، وهو عبارة عن استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة المصممة للتوصل من خلالها إلى حقائق علمية تهدف إليها الدراسة، وقد استخدمنا الاستبيان الإلكتروني في الدراسة. أنظر الملحق رقم 01:

ويتكون الاستبيان المخصص لهذه الدراسة من العناصر التالية:

***الخطاب الموجه:** وفيه تم مخاطبة أفراد العينة وطلب منهم تعاونهم في الإجابة على فقرات الاستبيان، وقد تضمن عنوان المذكرة والجامعة المقدمة إليها، وكذا التأكيد على سرية المعلومات التي سيتم جمعها وأنها سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي لا غير.

ب* فقرات الاستبيان: قمنا في هذه الدراسة باستخدام طريقة الاستقصاء من خلال الاستبيان في جمع البيانات الأولية، وقد تم تقسيم الاستبيان وتقسيمه إلى أربعة أقسام كما يلي:

× **الجزء الأول:** يتعلق بالمعلومات الشخصية للعينة (النوع الاجتماعي، السن، الرتبة، سنوات الخبرة).

× **الجزء الثاني:** يحتوي معلومات حول المتغير المستقل (الأداء الوظيفي)، ويحتوي 12 عبارات.

× **الجزء الثالث:** يحتوي عبارات حول (جودة التعليم العالي) وفيه 11 عبارات.

وقد تم الاعتماد إجابات على فقرات الاستبيان من خلال مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة موافقة

المستجوبين على كل عبارة من العبارات، حيث تم تحديد درجة الموافقة كما يلي:

الجدول رقم (02): سلم ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
05	04	03	02	01

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال الجدول نلاحظ أن الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تم تحديدها على أساس قيم المتوسط الحسابي التي تتوزع حسب الدرجات للقيم المتجمعة النازلة كحاصل قسمة المدى على عدد الفئات الخاصة بمقياس ليكرت، فالمدى هو الفرق بين أعلى قيمة وأدنى قيمة كما يلي:

الحد الأعلى للبدال - الحد الأدنى للبدال

4

طول الفئة = $\frac{4}{5} = 0.8$

5

عدد المستويات

✓ من 1 إلى 1.79 غير موافق بشدة؛

✓ من 1.80 إلى 2.59 غير موافق؛

✓ من 2.60 إلى 3.39 محايد؛

✓ من 3.40 إلى 4.19 موافق؛

✓ من 4.20 إلى 5 موافق بشدة .

2* أداة القياس: قمنا بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر جميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS :Statisticals Pacage for Social Sience) الإحصائي واستخدام الاختبارات المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم الدراسة.

لقد تم الاستفادة من البرنامج الإحصائي **SPSS ver23** (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) وهو من الأنظمة المتقدمة التي تستخدم هذا النظام في إدارة البيانات وتحليلها في مجالات متعددة ومنها التطبيقات الإحصائية، حيث يستخدم هذا النظام في إجراء التعديلات الإحصائية المختلفة من إدخال البيانات وتلخيصها وعرضها بأشكال هندسية وبيانات وحسابات ومقاييس النزعة المركزية ومعامل الارتباط إضافة إلى تحليلات أخرى.

4* الأساليب الإحصائية المستخدمة:

× **المتوسط الحسابي:** يعتبر من أشهر وأكثر متوسطات النزعة المركزية استخداما وشيوعا في الإحصاء، وهو مركز التوازن لأي ظاهرة.

× **الانحراف المعياري:** يعتبر من أهم المقاييس الإحصائية للتشتت وأكثرها استخداما في النظريات الإحصائية.

5* ثبات أداة الدراسة:

× **الصدق الظاهري للأداة:** بعد إعداد أداة الدراسة (الاستبيان) قمنا بعرضه على الأستاذ المشرف لتصحيح الأخطاء، وقد أشار إلى مجموعة من الملاحظات، والتي تم أخذها بعين الاعتبار في إعداد الاستبيان النهائي وتطبيقه على عينة الدراسة.

× **الصدق البنائي للأداة:** سيتم من خلال هذا الاختبار التأكد من مدى ثبات الفقرات المكونة لأداة الدراسة ، حيث تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (**Alpha de Chronbachsç**) للاتساق الداخلي الذي يأخذ القيمة من 0-1، وحتى يكون هذا المقياس قادر على تحقيق أغراض البحث يجب أن يكون مساويا أو أكبر من 0.6 تعبيراً عن مدى استقرار هذه الأداة وعدم تناقضها مع نفسها، أي قدرتها على الحصول على نفس النتائج في حالة ما إذا أعيد توزيعها على نفس العينة تحت نفس الظروف، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (03): مقياس ألفا كرومباخ

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.889	12	الأداء الوظيفي
0.934	11	جودة التعليم العالي
0.956	23	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرومباخ بالنسبة للاستبيان ككل يساوي 0.956 أي بنسبة 95% وهي تعتبر نسبة مرتفعة تقترب من الواحد، وهي مقبولة لأنها أكبر من 60%، كما نلاحظ قيمة ألفا كرومباخ لمحور الأداء الوظيفي 0.889 أي بنسبة 88.9%، وبالنسبة لمعامل الثبات لمحور جودة التعليم العالي 0.934 أي بنسبة 93.4%، مما يوضح لنا أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات بالنسبة لعبارات الاستبيان، وهذا ما يدل على أنه هناك درجة عالية من المصدقية في الإجابات.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

سنقوم من خلال هذا المبحث بتحليل نتائج الدراسة الميدانية، حيث سيحتوي على عرض خصائص العينة المدروسة، وكذا عرض نتائج الدراسة، كما سيشمل هذا المبحث على اختبار الفرضيات وبالتالي التعرف على علاقة الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي.

المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان

بعد القيام بملا استمارات الاستبيان من قبل أفراد عينة الدراسة واستطلاع رأيهم حول موضوع بحثنا الآن سوف نقوم بتحليل الفقرات المكونة للاستبيان والمتمثلة في البيانات الشخصية، العبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي.

أولاً: تحليل المعلومات الشخصية

لقد تم توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس، السن، المؤهل العلمي، الرتبة، سنوات الخبرة، كما يلي:

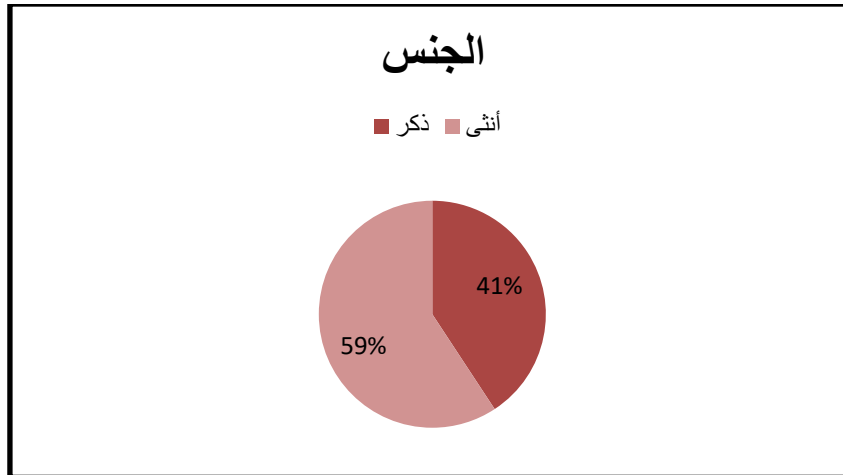
1* النوع الاجتماعي: من مجموع 27 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (04): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	11	41%
	أنثى	16	59%
	المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 23.

الشكل رقم (02): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS 23.

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الغالبة في أفراد العينة هم الإناث بنسبة 59%، في حين مثلت كانت نسبة الذكور 41%.

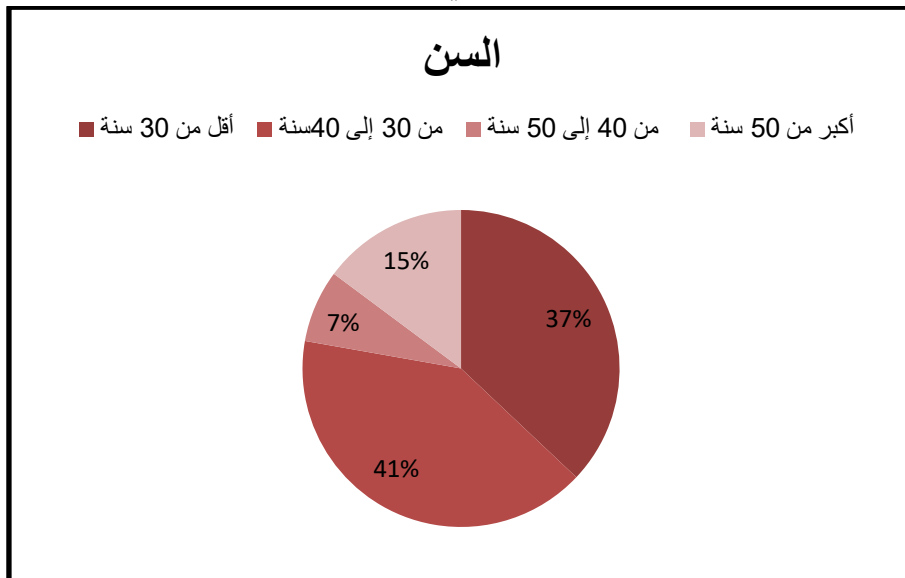
2*السن: من مجموع 27 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية

الجدول رقم (05): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
السن	أقل من 30 سنة	10	38%
	من 30 إلى 40 سنة	11	40%
	من 40 إلى 50 سنة	2	7%
	أكبر من 50 سنة	4	15%
	المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 23.

الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 23.

من خلال الجدول يتبين لنا أن النسبة غالبية في أفراد العينة هي نسبة فئة التي عمرها يتراوح ما بين 30 إلى 40 سنة بنسبة 40%، ثم تليها الفئة التي عمرها أقل من 30 سنة بنسبة 37%، ثم تليها فئة التي عمرها أكبر من 50 سنة بنسبة 15%، ثم تليها أقل نسبة في فئة التي عمرها من 40 إلى 50 سنة بنسبة 7%. ويدل على أن المؤسسة توظف فئة الشباب أكثر لأن لديها القدرة على العطاء أكثر.

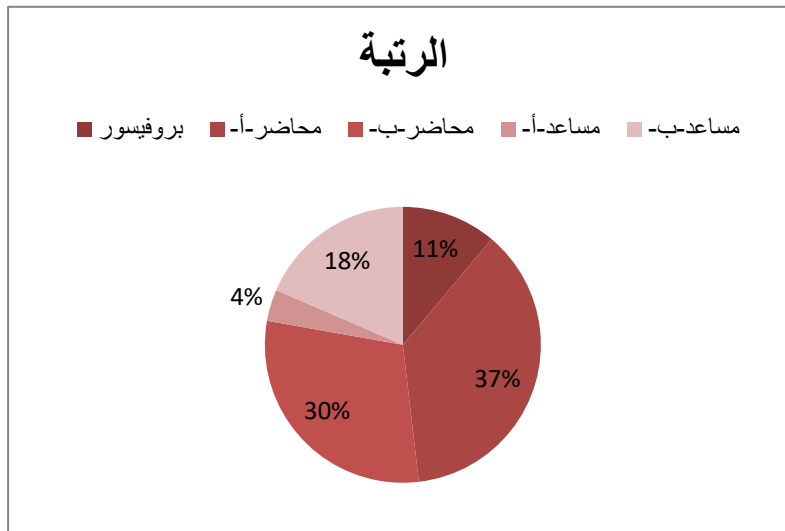
3*الرتبة من مجموع 27 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الرتبة	بروفيسور	3	11%
	محاضر-أ-	10	37%
	محاضر-ب-	8	30%
	مساعد-أ-	1	4%
	مساعد-ب-	5	18%
	المجموع	27	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 23

الشكل رقم (04) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS 23

من خلال الجدول يتضح لنا أن أكثر فئة في أفراد العينة هي فئة ذات رتبة أستاذ محاضر-أ- بنسبة 37% ، ثم تليها فئة ذات رتبة أستاذ محاضر-ب- بنسبة 30% ،وتوليها فئة ذات رتبة مساعد-ب- بنسبة 18%، ثم تليها الفئة ذات الرتبة بروفيسور بنسبة 11% ، وتليها الفئة الأقل فئة ذات رتبة مساعد-أ- بنسبة 4% .

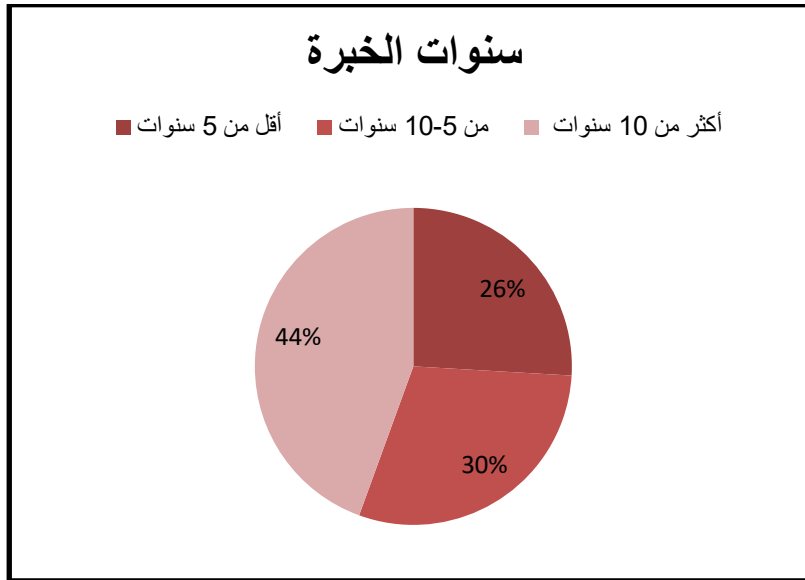
4*سنوات الخبرة: من مجموع 27 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أفراد العينة حسب مستوى سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	الفئة
26%	7	أقل من 5 سنوات
29%	8	من 5-10 سنوات
45%	12	أكثر من 10 سنوات
100%	27	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 23.

الشكل رقم(05) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب مستوى سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS 23.

من خلال الجدول نلاحظ أن الفئة الغالبة في أفراد العينة حسب سنوات الخبرة هي فئة ذات الخبرة الطويلة الأكثر من 10 سنوات بنسبة 45، ثم تليها نسبة الأفراد ذات الخبرة الأقل من 5 سنوات بنسبة 26 ، ثم تليها فئة ذات الخبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 29 ، ويدل أن المؤسسة تملك موظفين ذو خبرة طويلة تساعدهم على إنجاز مهامهم بجودة عالية .

الفصل الثاني: دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة

ثانيا: تحليل محاور الاستبانة

المحور الأول: الأداء الوظيفي

الجدول رقم (07): توزيع إجابات أفراد العينة حسب المحور الأول

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
أولا - الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في مجال التدريس في ظل جائحة كورونا			
0.48	4.66	التزم بأوقات العمل الرسمي في ظل تقسيم الأفواج إلى مجموعتين.	01
0.48	4.33	أحاول ربط محتوى المادة العلمي بالواقع المعاش	02
0.55	4.18	أراعي الفروقات الفردية في الاستيعاب بين الطلبة إثناء إلقاء الدرس	03
0.87	4.000	أهتم بالتنسيق مع أفراد الفرقة البيداغوجية للمقياس	04
0.97	4.03	أقدم أعمال تطوعية إضافية لوصول المعلومة للطلبة في إطار التعاون مع الكلية	05
1.07	4.00	أجد أن نتائج تقييم الأداء الايجابية تحفزني و تدفعني للعمل بكفاءة	06
0.75	3.85	استخدم التقنيات الحديثة في ظل التعليم عن بعد	07
ثانيا - الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في مجال الإشراف والتأطير في ظل جائحة كورونا			
1.31	3.74	أقوم بالإشراف على مواضيع ضمن التخصص	08
1.15	4.03	أشجع الطلبة على إثبات قدراتهم من خلال مذكراتهم العلمية	09
0.96	4.37	أقوم بمنح الطلبة الوقت الكافي لتوجيههم و تصحيح أعمالهم	10
0.60	4.29	أقوم بتكييف تقارير التربص حسب الأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا لتسهيل حصول الطلبة على المعلومات	11
0.78	3.92	أقوم بربط مواضيعي المذكرات و تقارير التربص بالوضع الناتج عن جائحة كورونا	12

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

* تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة ملتزمون بالتوقيت العمل الرسمي الذي يعتمد على تقسيم الفوج إلى مجموعتين حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.66، والانحراف المعياري 0.48 ،

- أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول التزام الأساتذة بالتوقيت العمل الرسمي الذي ينص على تقسيم الفوج إلى مجموعتين .
2. من خلال الجدول يتبين لنا أغلب الأساتذة يحاولون ربط المحتوى المقدم للطلبة على الواقع المعاش حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.33، والانحراف المعياري 0.48 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول محاولة ربط محتوى المادة العلمية مع الواقع المعاش .
3. من خلال الجدول يتبين لنا معظم الأساتذة يراعون الفروقات بين الطلبة من حيث قدرتهم على استيعاب أثناء إلقاء الدرس، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.18 والانحراف المعياري 0.55 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول مراعاة الأساتذة للفروقات في الإستيعاب بين الطلبة أثناء إلقاء الدرس .
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة مهتمون بالتنسيق بين أفراد الفرقة البيداغوجية للمقياس ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.00 ، والانحراف المعياري 1.87 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول تنسيق الأساتذة مع أفراد الفرقة البيداغوجية للمقياس .
5. من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة يقومون بأعمال تطوعية لتوصيل المعلومة للطلبة في إطار التعاون مع الكلية، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.03 ، والانحراف المعياري 1.97 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول قيام الأساتذة بأعمال تطوعية لتوصيل المعلومة للطلبة في إطار التعاون مع الكلية،
6. من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة يتحفزون للعمل لنتائج تقييم الأداء الإيجابية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.00، والانحراف المعياري 1.07، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول تحفيز الأساتذة لنتائج التقييم الإيجابية للعمل .
7. من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة يستخدمون التقنيات الحديثة في ظل التعليم عن بعد ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.74 ، والانحراف المعياري 1.31 ، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول استخدام الأساتذة التقنيات الحديثة في ظل التعليم عن بعد .
8. من خلال الجدول يتبين لنا معظم الأساتذة يقومون بإشراف على المواضيع التي ضمن التخصص ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.85 ، والانحراف المعياري 0.75 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول إشراف على المواضيع التي ضمن التخصص .
9. من خلال الجدول يتبين لنا أن معظم الأساتذة يشجعون الطلبة على إثبات قدراتهم من خلال مذكراتهم العلمية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.03 ، والانحراف المعياري 1.15 ، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول تشجيع الطلبة على إثبات قدراتهم من خلال مذكراتهم العلمية .

10. من خلال الجدول يتبين لنا معظم لأساتذة يمنحون الوقت الكافي للطلبة لتوجيههم وتصحيح أعمالهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.37، والانحراف المعياري 0.96، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول منح الوقت الكافي للطلبة لتوجيههم وتصحيح أعمالهم.
11. من خلال الجدول يتبين لنا معظم الأساتذة قاموا بتكييف تقارير التبرص حسب الأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا لتسهيل حصول الطلبة على المعلومات، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.29، والانحراف المعياري 0.60، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول تكييف تقارير التبرص حسب الأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا لتسهيل حصول الطلبة على المعلومات.
12. من خلال الجدول يتبين لنا معظم الأساتذة يقومون بربط مواضع المذكرات بالأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.29، والانحراف المعياري 0.78، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول ربط مواضع المذكرات بالأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا.

المحور الثاني: جودة التعليم العالي

الجدول رقم (08): توزيع إجابات أفراد العينة حسب المحور الثاني

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	ملائمة إعداد الطلبة في قاعات التدريس في المؤسسة و مراعاة التباعد	3.85	0.98
02	تمتلك الكلية بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة مما يساهم في إعطاء دفع لهم لتحسين مستواهم الجامعي	4.29	0.86
03	تتيح مكتبة الكلية الوصول إلى مصادر المعلومات وجمعها	4.18	0.83
04	تساهم البرامج التكوينية في تنمية و تطوير كفاءات الأساتذة مما يساهم في تحسين الجودة التعليمية للطلبة	3.92	0.78
05	يقدم أعضاء هيئة التدريس مستوى مقبول من الإشراف مما يحقق جودة الخدمات الطلابية والخريجين	4.07	0.54
06	تؤيد سهولة إيصال المعرفة للطلبة وتقديم الخدمات المساندة لهم مما يحقق جودة الخدمات التعليمية	4.00	0.55
07	تقدم الكلية الخدمات الإلكترونية للأساتذة عبر الموقع الإلكتروني	4.00	0.48
08	تحرص الكلية على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها اتجاه الأساتذة	3.77	0.97
09	إمكانية القيام بعمليات البحث المشتركة بين تخصصات الجامعات وشبكات البحث العلمي على مستوى العالم	3.74	1.09
10	يوجد عدد كافي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية يتناسب مع أعداد الطلبة و تقسيماتهم على مختلف التخصصات	3.48	1.08
11	تتمتع الكتب و المناهج الدراسية بالجودة العالية من خلال المحتوى و المضمون	3.74	1.09

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

x تحليل العبارات:

1. من خلال الجدول يتبين لنا أن أغلب الأساتذة يجمعون على ملائمة قاعات التدريس لتعداد الطلبة ومراعاتهم للتباعد الجسدي ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.85 ، والانحراف المعياري 0.98 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول ملائمة قاعات التدريس لتعداد الطلبة ومراعاتهم للتباعد الجسدي.

2. من خلال الجدول يتبين لنا أن الكلية تمتلك بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة وهذا ما يساعدهم على تحسين من مستواهم الجامعي، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.29 ، والانحراف المعياري 0.86 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول امتلاك الكلية بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة وهذا ما يساعدهم على تحسين من مستواهم الجامعي.
3. من خلال الجدول يتبين لنا مكتبة الكلية تتيح للطلبة الوصول إلى المصادر وجمعها ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.18 ، والانحراف المعياري 0.83 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول إتاحة المكتبة للطلبة الوصول إلى المصادر وجمعها.
4. من خلال الجدول يتبين لنا أن البرامج التكوينية تساهم في تنمية وتطوير كفاءات الأساتذة وهذا ما يساهم في تحسين من الجودة التعليمية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.92 ، والانحراف المعياري 0.78 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول مساهمة البرامج التكوينية في تنمية وتطوير كفاءات الأساتذة وهذا ما يساهم في تحسين من الجودة التعليمية.
5. من خلال الجدول يتبين لنا مستوى إشراف أعضاء هيئة التدريس مقبول وهذا ما يحقق جودة الخدمات الطلابية والخريجين ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.07 ، والانحراف المعياري 0.54 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول مستوى إشراف أعضاء هيئة التدريس.
6. من خلال الجدول يتبين لنا معظم الأساتذة يؤيدون أن سهولة إيصال المعرفة للطلبة وتقديم الخدمات لهم يحقق جودة تعليمية أكبر ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.00 ، والانحراف المعياري 0.55 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول تأييد أن سهولة إيصال المعرفة للطلبة وتقديم الخدمات لهم يحقق جودة تعليمية أكبر.
7. من خلال الجدول يتبين لنا أن الكلية تقدم الخدمات الإلكترونية للأساتذة عبر الموقع الإلكتروني ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.70 ، والانحراف المعياري 0.48 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول تقديم الكلية الخدمات الإلكترونية للأساتذة عبر الموقع الإلكتروني
8. من خلال الجدول يتبين لنا أن الكلية تحرص على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها اتجاه الأساتذة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 4.00 ، والانحراف المعياري 0.97 ، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول حرص الكلية على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها اتجاه الأساتذة.
9. من خلال الجدول يتبين لنا أن إمكانية القيام بعمليات البحث المشتركة بين تخصصات الجامعات وشبكات البحث العلمي على مستوى العالم ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.74 ، والانحراف المعياري 1.09 ، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول إمكانية القيام بعمليات البحث المشتركة بين تخصصات الجامعات وشبكات البحث العلمي على مستوى العالم.
10. من خلال الجدول يتبين لنا أنه يوجد عدد كافي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية يتناسب مع أعداد الطلبة و تقسيماتهم على مختلف التخصصات حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.48 ،

والانحراف المعياري 1.08، أي يدل هذا على عدم تشتت آراء العينة حول وجود عدد كافي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية يتناسب مع أعداد الطلبة و تقسيماتهم على مختلف التخصصات .11 من خلال الجدول يتبين لنا أنه الكتب والمناهج تتمتع بالجودة العالية من خلال المحتوى والمضمون ،حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.74 ، والانحراف المعياري 1.09، أي يدل هذا على تشتت آراء العينة حول تتمتع الكتب والمناهج التعليمية بالجودة العالية من خلال المحتوى والمضمون

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

بعد تحليل ومناقشة نتائج إجابات عينة الدراسة سوف نتطرق إلى اختبار قابلية النتائج للتعميم على مجتمع الدراسة على أنها نتائج معنوية تعكس فعلا الواقع محل الدراسة ولتحقيق هذا الهدف قمنا بتحويل كل محور لبعد إحصائي بجمع عباراته عن طريق المتوسطات الحسابية وتحويلها لعبارة وحيدة تمثل المحور وبعد الحصول على الأبعاد الأربعة التي تمثل المحاور قمنا بتطبيق اختبار T للعينة الواحدة One Sample T Test لاختبار كل بعد والبحث عن إمكانية وجود فروقات ذات دلالة إحصائية.

$$.t = \frac{\bar{x} - u}{s/\sqrt{n}}$$

حيث: \bar{x} المتوسط الحسابي

u الوسط الحسابي للمجتمع

s الانحراف المعياري للعينة

n حجم العينة

*اختبار الفرضيات باستخدام T عند مستوى دلالة $Sig(\alpha)$ 5% الذي يدل على أن احتمال الخطأ المسموح به يكون في حدود 5% مما يعكس مجال الثقة بين 95% وهذا على أساس قاعدة القرار التالية:
- قبول الفرضية الصفرية H_0 إذا كانت فيه $Sig(\alpha) > 5\%$.
- قبول الفرضية البديلة H_1 إذا كانت قيمة $Sig(\alpha) < 5\%$.
وعليه إذا كان $Sig(\alpha) < 5\%$ فهذا يعني و يبين أن إجابات أفراد العينة بعيدة عن مركز الحياد.

- ❖ اختبار الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي في جامعة الجليلي بونعامة .
- ❖ الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي في جامعة الجليلي بونعامة .
- ❖ الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي في جامعة الجليلي بونعامة .

الجدول رقم (09): اختبار الفرضية الرئيسية

علاقة الأداء الوظيفي بجودة التعليم العالي							المتغير التابع	
مستوى الدلالة Sig.	قيمة فيشر F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	إختبار ستودنت t		معامل الانحدار	A	المتغير المستقل
				Sig.	قيمة t			
*0.000	328	0.964	0.929	0.041	2.15	11.118	A	علاقة
				0.000	18.13	0.847	b ₁	الأداء الوظيفي بجودة التعليم العالي
*دال إحصائيا عند مستوى دلالة الاسمي 0.05								

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

نلاحظ من الجدول أعلاه ما يلي:

* معامل الارتباط بين المتغيرين (الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي) = 0.929 وهو يدل على وجود ارتباط طردي قوي بينهما ($\alpha = 0.05 < Sig. = 0.000$).

* معامل التحديد $R^2 = 0.964$: والذي 96.4% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (جودة التعليم العالي) سببها المتغير الخاص بالنموذج (الأداء الوظيفي و علاقته جودة التعليم العالي) والنسبة المتبقية 1% ترجع إلى عوامل أخرى قد تؤثر على جودة التعليم العالي

$F = 328$ ، $sig = 0.000$ وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة الإسمي $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة معنوية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي ومنه فإننا نقبل بالفرضية البديلة والتي تنص وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي.

* قيمة الثابت $a = 11.113$ يقابلها $t = 2.15$ باحتمال $sig = 0.041$ وهو أقل من مستوى الدلالة الإسمي $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على أنه مقبول احصائيا.

* قيمة معامل الانحدار $b_1 = 0.847$ يقابله $t = 144$ باحتمال $sig = 0.000$ وهو أقل من مستوى الدلالة الإسمي $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على أنه مقبول احصائيا.

وعليه يمكن كتابة نموذج الانحدار الخطي البسيط على النحو التالي:

$$Y = 11.13 + 0.847 x$$

من خلال المعادلة نستنتج أنه كلما زاد الأداء الوظيفي بوحدة واحدة كلما زاد الخدمة العمومية بـ 0.487 وحدة

الفصل الثاني: دور الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق جودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة

ومنه نستنتج صحة الفرضية الرئيسية بمعنى هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي عند مستوى دلالة 0.05.

❖ **اختبار الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5 % بين الأداء الوظيفي في مجال التدريس وجودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة .

❖ **الفرضية الصفرية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5 % بين الأداء الوظيفي في مجال التدريس وجودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة .

❖ **الفرضية البديلة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5 % بين الأداء الوظيفي في مجال التدريس وجودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة .

الجدول رقم (10) : اختبار الفرضية الثانية .

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
الأداء الوظيفي في مجال التدريس	27	4.174	0.501	0.926	0.000
جودة التعليم العالي		3.915	0.678		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين درجات الأفراد على مقياس الأداء الوظيفي وبين درجاتهم على محور الأول (الأداء الوظيفي في مجال التدريس) من مقياس جودة التعليم العالي إجابات لدى أفراد العينة قدرت بـ 0.926 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يمكن أن نقبل بالفرضية البديلة التي تنص بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي في مجال التدريس وجودة التعليم العالي و نرفض الفرضية الصفرية، أي أن الباحث متأكد بنسبة 95% من نتائج الدراسة مع الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

❖ **اختبار الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5 % بين الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير وجودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة .

❖ **الفرضية الصفرية:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5 % بين الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير وجودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة ..

❖ **الفرضية البديلة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5 % بين الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير وجودة التعليم العالي في جامعة الجبيلي بونعامة .

الجدول رقم (11) : اختبار الفرضية الثالثة :

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	Sig مستوى المعنوية
الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير	27	4.074	0.770	0.894	0.000
جودة التعليم العالي		3.915	0.678		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون المحسوبة بين درجات الأفراد على مقياس الأداء الوظيفي وبين درجاتهم على محور الأول (الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير) من مقياس جودة التعليم العالي إجابات لدى أفراد العينة قدرت بـ 0.894 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة (0.05) ، وعليه يمكن أن نقبل بالفرضية البديلة التي تنص بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير وجودة التعليم العالي و نرفض الفرضية الصفرية ،أي أن الباحث متأكد بنسبة 95% من نتائج الدراسة مع الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

خلاصة الفصل :

من خلال الدراسة الميدانية على عينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية في جامعة الجليلي بونعامة توصلنا أن الأساتذة هم في حاجة إلى زيادة أداءهم حتى يتمكنوا من مواجهة مختلف التحديات التي أفرزتها جائحة كورونا وذلك لضمان جودة التعليم جيدة ،من خلال محاولة التأقلم مع الظروف الصحية التي فرضت التباعد الجسدي وإتباع سياسة التعليم عن بعد ، ومن هنا يمكن تحدي الأساتذة في ضمان جودة التعليم وذلك باستخدام التقنيات الحديثة في التدريس وتوصيل المعلومة للطلبة بالإضافة إلى تكييف المذكرات على حسب الوضع الراهن بتسهيل على الطلبة الوصول إلى المعلومة ، وتوجيههم وتصحيح أعمالهم

خاتمة

يعتبر التعليم العالي إحدى أهم الركائز التي تعتمد عليها الدول في تنمية مواردها البشرية من خلال تكوين كفاءات مؤهلة في مختلف المجالات ، فبقدر ما تكون جودة التعليم العالي جيدة بقدر ما نضمن أفراد ذو كفاءة جيدة ، فالتدريس في الجامعة يتأثر بعدة عوامل تتعلق بالأستاذ الجامعي والمنهاج والإدارة ، فأداء الأستاذ الجامعي له دور كبير في تحقيق ضمان جودة التعليم العالي فهناك عدة عوامل تؤثر عليه سلبا أو إيجابا فبقدر ما توفرت له متطلبات الجودة من بيئة ملائمة للعمل بقدر ما تكون جود التعليم ، وبهذا يعتبر الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي أهم الركائز الذي تعتمد عليه الجامعة في تحقيق أهدافها ، ومع انتشار جائحة كورونا تأثر أداء الأستاذ الجامعي بإجراءات التي فرضتها الدول للحد من انتشار الوباء بين الطلبة والأساتذة فكان عليه التكيف مع هذه الإجراءات والانتقال من إلى أسلوب جديد يفرض عليه إتباع أساليب في التدريس لم يسبق له التعامل معها ، وبالتالي أصبح الأستاذ الجامعي يواجه تحديات جديدة فرضت عليه التكيف معها ، ومع هذه التحديات كان على الأستاذ والجامعة تحمل مسؤولية تحقيق جودة التعليم العالي تحت وطأة هذه الظروف. من خلال إيجاد حلول تضمن لهم تحقيق جودة التعليم العالي وتحقيق الأهداف المسطرة .

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- ❖ يراعي الأساتذة الفروقات الفردية في الاستيعاب بين الطلبة إثناء إلقاء الدرس وذلك كون الطلبة تختلف سرعة البديهة لديهم كما أن استيعابهم لدروس يتوقف على مدى متابعتهم لدروس عبر أرضية MOODEL.
 - ❖ يستخدم الأساتذة التقنيات الحديثة في ظل التعليم عن بعد وهذا م اسعت كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير من خلال استحداث عدة فضاءات لالتقاء الطلبة و الاساتذة
 - ❖ يقوم الأساتذة بتكليف تقارير التريص حسب الأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا لتسهيل حصول الطلبة على المعلومات خاصة في ظل عزوف المؤسسات الاقتصادية عن استقبال الطلبة المتخرجين تجنبنا للاحتكاك المباشر.
 - ❖ تمتلك الكلية بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة مما يساهم في إعطاء دفع لهم لتحسين مستواهم الجامعي.
 - ❖ تقدم الكلية الخدمات الإلكترونية للأساتذة عبر الموقع الإلكتروني و هذا مالمسناه من خلال التحديث المستمر لمواقع الرسمية للجامعة.
 - ❖ يقدم أعضاء هيئة التدريس مستوى مقبول من الإشراف مما يحقق جودة الخدمات الطلابية والخريجين.
- ### النتائج الخاصة باختبار الفرضيات :
- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي وجودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة .
 - ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي في مجال التدريس وجودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة .

خاتمة

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي في مجال الإشراف والتأطير وجودة التعليم العالي في جامعة الجيلالي بونعامة .

اقتراحات الدراسة :

من خلال النتائج المتحصل عليها نقترح بعض الاقتراحات ومن بينها :

❖ عدم حصر استخدام تكنولوجيا الحديثة فقط في الأزمات بل العمل بها وتطويرها جنبا إلى جنب مع التعليم العالي

❖ الاستفادة من تجارب البلدان الأخرى في سعيها لتحقيق جودة التعليم العالي

❖ لابد على الجامعة والحكومة الجزائرية أن تتحمل مسؤولية تطوير بنية تحتية أساسية للمعلومات

❖ توجيه الطلبة والباحثين لمواقع متخصصة يتم الاعتماد عليها لغرض الاستفادة منها وتقليل الجهد والوقت الذي يضع من جراء البحث العشوائي.

آفاق الدراسة :

بما أن موضع الدراسة يتعلق بعدة جوانب ، يمكن أن تتالوها من عدة مداخل تبعا لأهداف كل باحث، ذلك لكون مجال الدراسة يحتاج للمزيد من التعمق والمعالجة حتى يمكن الإلمام بالجوانب المختلفة له، ونورد بد البعض منها كاقترحات لمن يهمله البحث في الموضوع :

❖ واقع التعليم العالي ما بعد جائحة كورونا .

❖ إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي .

❖ الرقابة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي.

❖ تجربة التعليم عن بعد في الجامعات الجزائرية .

❖ معايير ضمان جودة التعليم العالي.



قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب :

1. سهيل إدريس، المنهل: قاموس فرنسي عربي، ط31، بيروت، دار الآداب، 2003.
2. أحمد زكي بدوي ، محمد كمال مصطفى ، معجم مصطلحات القوى العاملة ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1984 .
3. هلال محمد عبد الغني حسن ، مهارات إدارة الأداء ، مركز تطوير الأداء والتنمية ، القاهرة ، الطبعة 2 ، 1999 .
1. أحمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 .
2. يوسف حجيم الطائي وآخرون، نظم إدارة الجودة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، 2000.
3. الربيعي سعيد بن حمد ، التعليم العالي في عصر المعرفة ، التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل ، عمان ، دار الشروق ، 2007.
4. محمد عوض الترتوري، أغادير عرفات جويحان، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي ومراكز المعلومات .

الأطروحات والمذكرات :

1. شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين ، دراسة حالة جامعة" أمحمد بوقرة" بومرداس، رسالة ماجستير تخصص تسيير المؤسسات ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، الجزائر ، 2009 ، 2010.
2. محمد بن علي المانع ، تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء ، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2006
3. وسام سليمان معمر ، علاقة إدارة الجودة الشاملة بأداء الموظفين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية ، 2014 .
4. سمية الزاحي ، مكانة المكتبة الجامعية في سياسات التعليم العالي في الجزائر" ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم المكتبات ، جامعة قسنطينة 02، الجزائر ، 2013/2014.
5. سمير مهدي كاضم ، واقع التعليم عن بعد في الجامعات العراقية في ظل جائحة كورونا من وجهة نظر الطلبة والأساتذة ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير ، تخصص المناهج وطرق التدريس ، جامعة الشرق الأوسط ، 2021 .

قائمة المراجع

المجلات العلمية :

1. مريم أرفيس ، الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة ، مجلة التغير الاجتماعي، جامعة بسكرة ، الجزائر ، العدد السادس.2020.
2. شيخي مليكة ، دحو خضرة ، سعدي عامر برزوق ، تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط ، دراسة حالة القطاع المصرفي بسعيدة ، مجلة التنظيم والعمل ، المجلد 08 ، العدد 03 ، 2020 .
3. شناف خديجة عبد الحميد مهري وآخرون، معايير ضمان جودة التعليم العالي ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الشهيد محمد لخض -الوادي ، العدد 24، ديسمبر 2017،
4. بن ونيسة ليلي وآخرون، واقع جودة التعليم العالي في الجزائر من منظور التصنيفات الدولية ، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية ، العدد 01 ، 2015.
5. هالة عبد القادر صبري، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي "تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن"،المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد04، 2009 .
6. علي أسعد وطفة ، إشكالية التعليم الإلكتروني وتحدياته في ضوء جائحة كورونا ، سلسلة إصدارات الاستكتاب ، العدد 08 ، الكويت 2021 .
7. مامي هاجر ، درامية صارة ، اعتماد الجامعة الجزائرية على التعليم الإلكتروني عن بعد كآلية لضمان التعليم الجامعي في ظل أزمة " كورونا " ، مجلة آفاق الاجتماع ، المجلد 10، العدد1 ، جويلية 2020 .



قائمة الملاحق

جامعة جيلالي بونعامة خميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير

إستمارة إستبائية

في إطار تحضير مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر علوم التسيير تخصص إدارة أعمال تحت عنوان

"الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي و دوره في تحقيق جودة التعليم العالي في ظل جائحة كورونا " . نضع بين

أيديكم هذه الاستمارة راجين منكم التعاون بغرض إفادتنا في جمع البيانات ذات الصلة ببحثنا . فالرجاء التكرم

بالإجابة على عبارات هذه الاستمارة وذلك بوضع علامة (×) مكان الإجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المتضمنة في هذا الاستبيان ستحاط بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي

مع خالص الشكر على تعاونكم معنا.

المحور الأول : البيانات الشخصية والوظيفية

1-الجنس

ذكر أنثى

2-السن

اقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة
 من 40 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

3-الرتبة

محاضر -أ- بروفيسور
 مساعد -أ- محاضر -ب-
 مساعد -ب-

4- عدد سنوات الخبرة

اقل أو يساوي 5 سنوات
 من 5 إلى 10 سنوات
 أكثر من 10 سنوات

المحور الثاني : الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي

يرجى من سيادتكم وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة التي تعبر عن رأيكم

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولا - الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في مجال التدريس في ظل جائحة كورونا						
01	الترم بأوقات العمل الرسمي في ظل تقسيم الأفواج إلى مجموعتين.					
02	أحاول ربط محتوى المادة العلمي بالواقع المعاش					
03	أراعي الفروقات الفردية في الاستيعاب بين الطلبة أثناء إلقاء الدرس					
04	أهتم بالتنسيق مع أفراد الفرقة البيداغوجية للمقياس					
05	أقدم أعمال تطوعية إضافية لوصول المعلومة للطلبة في إطار التعاون مع الكلية					
06	أجد أن نتائج تقييم الأداء الايجابية تحفزني و تدفعني للعمل بكفاءة					
07	استخدم التقنيات الحديثة في ظل التعليم عن بعد					
ثانيا- الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في مجال الإشراف والتأطير في ظل جائحة كورونا						
08	أقوم بالإشراف على مواضيع ضمن التخصص					
09	أشجع الطلبة على إثبات قدراتهم من خلال مذكراتهم العلمية					
10	أقوم بمنح الطلبة الوقت الكافي لتوجيههم و تصحيح أعمالهم					
11	أقوم بتكييف تقارير التبرص حسب الأوضاع الناتجة عن جائحة كورونا لتسهيل حصول الطلبة على المعلومات					
12	أقوم بربط مواضيعي المذكرات و تقارير التبرص بالوضع الناتج عن جائحة كورونا					

المحور الثالث: ضمان جودة التعليم العالي

رقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	ملائمة إعداد الطلبة في قاعات التدريس في المؤسسة و مراعاة التباعد					
02	تمتلك الكلية بيئة مناسبة لاحتواء الطلبة مما يساهم في إعطاء دفع لهم لتحسين مستواهم الجامعي					
03	تتيح مكتبة الكلية الوصول إلى مصادر المعلومات وجمعها					
04	تساهم البرامج التكوينية في تنمية و تطوير كفاءات الأساتذة مما يساهم في تحسين الجودة التعليمية للطلبة					
05	يقدم أعضاء هيئة التدريس مستوى مقبول من الإشراف مما يحقق جودة الخدمات الطلابية والخريجين					
06	تؤيد سهولة إيصال المعرفة للطلبة وتقديم الخدمات المساندة لهم مما يحقق جودة الخدمات التعليمية					
07	تقدم الكلية الخدمات الإلكترونية للأساتذة عبر الموقع الإلكتروني					
08	تحرص الكلية على الوفاء بالتزاماتها وتعهداتها اتجاه الأساتذة					
09	إمكانية القيام بعمليات البحث المشتركة بين تخصصات الجامعات وشبكات البحث العلمي على مستوى العالم					
10	يوجد عدد كافي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية يتناسب مع أعداد الطلبة و تقسيماتهم على مختلف التخصصات					
11	تتمتع الكتب و المناهج الدراسية بالجودة العالية من خلال المحتوى و المضمون					