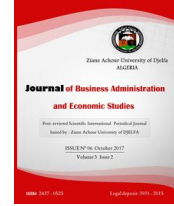




مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

مساهمة الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي

- دراسة حالة عينة من أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بجامعة الجلفة -

The contribution of promotion as a mechanism to improve the performance of a university professor - a case study of a sample from the professor of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences the University Djelfa

يمينة عساس،^{1*} Yamina Assas، assas.yamina@univ-alger3.dz

عبد القادر رياض،² Abdelkader Raid، raid.abdelkader@univ-alger3.dz

¹ طالبة دكتوراه، عضوة بمخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية ، 3 University of Algiers (الجزائر)

² أستاذ محاضر "أ"، عضو ورئيس فرقة بحث بمخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية ، 3 University of Algiers (الجزائر)

تاريخ النشر: 2021/06/07

تاريخ القبول: 2021/03/10

تاريخ الإرسال: 2020/09/04

الكلمات المفتاحية

ملخص

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مساهمة الترقية في تحسين أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة، وبناءً على ذلك تم تصميم إستبانة باعتبارها الأداة الأنسب للدراسة، شملت الخصائص الأولية ومتغيري الدراسة ب (20) عبارة وزعت على عينة عشوائية من المجتمع المدرس، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج من بينها: أن الترقية بشكل عام تترافق تحسينات الأداء، بالإضافة إلى ضعف أنظمة الأجور والمكافآت ونظام تقييم أدائهم، كون أن نظام التقييم لا يركز على أسس ومعايير محددة بشكل واضح تدمج كل الجهود الفعلية للأستاذ الجامعي.

تصنيف JEL: M51 ؛ M52

Abstract

This study aimed to uncover the contribution of promotion in improving the performance of a university professor from the viewpoint of professors of the Faculty of Economics, Commercial and Management Sciences at University of Djelfa. Accordingly, a questionnaire was designed as the most appropriate tool for the study. The primary characteristics and study variables included (20) phrase distributed on a random sample of the studied community, and after statistical treatment, a set of results were reached, including that promotion in general accompanies performance improvements, in addition to the weakness of the pay and bonus systems and the system for evaluation their performance, since the evaluation system is not based on clearly defined foundations and criteria that integrate all actual efforts For university professor.

Keywords

Promotion;
Motivation;
performance;
University
professor;

JEL Classification Codes : M52 ; M51

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل: assas.yamina@univ-alger3.dz

1. مقدمة:

يعد الاهتمام بجودة مخرجات الأستاذ الجامعي مطلباً ضرورياً للجامعات، فمكانة الجامعات اليوم أضحت مرهوناً بمدى امتلاكها لكفاءات بشرية متميزة ومبدعة، ويشكل الأستاذ الجامعي هنا حجر الأساس لتعدد الأدوار التي يقوم بها والمتمثلة أساساً في تطوير مناهج التدريس وتحديث المعارف، واعداد كوادر علميا ومنهجياً ومرافقة الطالب بيداغوجيا والقيام بأنشطة البحث العلمي وتقديم خدمات واستشارات للجامعة والمجتمع بالإضافة إلى المهام الإدارية وغيرها من الأدوار، ويتطلب إنجاز هذه الأدوار الوقوف على أهم ما يشكل مساره الوظيفي وهي الترقية لانعكاسها المباشر على مستويات أدائه.

فالترقية تعد أداة أساسية تحافظ على الرأس المال البشري، وتصحب الترقية زيادة في المهام والسلطات مما يتطلب ذلك وجود أنظمة أجور ومكافآت من أجل زيادة دافعية الأفراد وتحسين أدائهم بالإضافة إلى وجود نظام لتقييم الأداء لأهميته القصوى في تحديد جوانب القوة والعمل على تثمينها وتحديد جوانب الضعف والعمل على تحسينها. ومن خلال هذا الطرح أردنا معرفة مدى مساهمة الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي والذي قادنا إلى صياغة مشكلة الدراسة والمتمثلة في:

✓ ما مدى مساهمة الترقية كآلية لتحسين أداء أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة

بالجلفة؟

ومن أجل معالجة إشكالية الدراسة قمنا بتفريعها إلى مجموعة أسئلة فرعية كالتالي:

- هل أسلوب الترقية المعتمد يساهم في تحسين أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة؟
- هل يتوافق نظام الأجور والمكافآت مع ما يبذله الأستاذ من مجهودات في مختلف المستويات لدى عينة الدراسة؟
- هل تدمج عملية تقييم الأداء مختلف الأدوار المنوطة بالأستاذ الجامعي لتحفيزه على بذل المزيد من الجهود لدى عينة الدراسة؟

أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من:

- أهمية العينة المدروسة والمتمثلة في أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، لما لهم دور كبير في نجاح العملية التعليمية.
- قد تسهم هذه الدراسة في معرفة المعايير التي تتم وفقها عملية الترقية والعمل على تحسينها وإدراك النقائص مما ينعكس إيجاباً على مستويات أداء الأستاذ الجامعي، وكذلك في النتائج المتوقعة من الدراسة وتوصياتها ولمكانية الاستفادة منها مستقبلاً.

أهداف الدراسة: من بين أهداف الدراسة نجد:

- التعرف على مدى ارتباط الترقية بتحسينات أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة؛
- التعرف على فاعلية نظام الأجور والمكافآت وبرامج التقييم ومدى ارتباطها ومواءمتها لمختلف الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة؛

فرضيات الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة إلى التحقق من صحة أو خطأ الفرضيات التالية:

- 1- أسلوب الترقية المعتمد يساهم في تحسين أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.
- 2- يتوافق نظام الأجور والمكافآت مع ما يبذله الأستاذ من مجهودات في مختلف المستويات لدى عينة الدراسة.
- 3- يدمج نظام تقييم الأداء مختلف الأدوار المنوطة بالأستاذ الجامعي لتحفيزه على بذل المزيد من المجهودات لدى عينة الدراسة.

حدود الدراسة: تقتصر حدود الدراسة على:

- **الحد الموضوعي:** التعرف على مساهمة الترقية كألية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة في ضوء فقرات ومجلات أداة الدراسة المعدة لهذا لغرض.

- **الحد المكاني:** كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور بالجلفة.

- **الحد الزمني:** أجريت هذه الدراسة من العام الدراسي 2020/2019.

- **الحد البشري:** أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور بالجلفة، ممن لهم الرتب التالية: (أستاذ، أستاذ محاضر، أستاذ مساعد)

منهج الدراسة: للإجابة على إشكالية البحث والأسئلة الفرعية التي انبثقت عنها ومحاولة إثبات صحة الفرضيات المصاغة من عدمها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدامه في الجانب النظري لإعطاء إطار عام للمفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة، أما في الجانب التطبيقي فسنقوم بإجراء مسح عن طريق العينة والذي يعتبر أحد الأساليب التابعة للمنهج الوصفي، وذلك للقيام بدراسة ميدانية لمعرفة مساهمة الترقية كألية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. الإطار النظري:

يتضمن هذا المحور عرضاً للأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة الحالية، من خلال التطرق إلى مفهوم الترقية ومساهماتها في تحسين أداء الأستاذ الجامعي، إذ تشكل موضوع مهم وحيوي لا يقل أهمية عن موضوع أداء الأستاذ الجامعي، لأنها تعكس (الجودة، السرعة، الأهداف، الحوافز والمكافآت، الفرص، وتراكم رأس المال البشري... الخ).

أ. طبيعة أداء الأستاذ الجامعي:

قبل التعرف على طبيعة أداء الأستاذ الجامعي سنتطرق أولاً لمفهوم أداء الموارد البشرية، حيث يمكن تعريف أداء المورد البشري على أنه جميع الإجراءات التراكمية التي يقوم بها الموظف باستخدام مهاراته وقدراته ومعرفته لموقف أو مهمة معينة خلال إطار زمني معين (Marium, Emadul, & Omair, 2017, p 3). وبذلك فإن الأداء الوظيفي ينطوي على مجموعة من العناصر:

- الناتج الذي يحققه الموظف؛
- هو محصلة التفاعل بين كل من الجهد والقدرات وإدراك الدور؛
- هو عملية تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات؛

- هو محصلة التفاعل بين كل من الدافعية بين العمل والقدرة على الانجاز؛
- جهد منسق من أجل انجاز العمل بدقة وبأقصر وقت وأقل تكلفة؛
- سلوك يحقق نتيجة (بن العايب و بجقينة، 2016، ص 264).
- ومن خلال ما أشرنا إليه نستطيع القول أن أداء المورد البشري يعبر عن كمية الجهد المبذول لتحقيق مجموعة من الأهداف ذات العلاقة بنمط الوظيفة والنتائج عن تفاعل مجموعة من العناصر كالجهد والقدرة ولدراك الدور وظروف البيئية المادية والمعنوية المحيطة بالفرد مع الأخذ بعين الاعتبار الزمن والتكلفة. وهذا القول يؤكد ما جاء به (Chai, N; 2009) والذي يدعم الحاجة إلى الانتقال من مقارنة (E3) (الكفاءة والفعالية والاقتصاد)، إلى مقارنة من نوع (E5) (الاقتصاد والكفاءة والفعالية والبيئة والعدالة) (Ion & Crivenu, 2016, p 180-181).
- وبالنظر إلى طبيعة أداء الأستاذ الجامعي، فإن الأستاذ الجامعي تعددت مهامه وأدواره حيث يشير أداء الأستاذ الجامعي إلى الالتزام بمتطلبات الوظيفة التي أسندت إليه معبراً عنها في ساعات العمل، الواجبات التدريسية، توجيه الطلاب علمياً ومنهجياً والإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية والقيام بنشاطات البحث العلمي والواجبات الإدارية وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها (زروخي وآخرون، 2019، ص 178)، وقراءة لما جاء به قانون الأستاذ الباحث نجد أنه يتعين عليهم وبصفة عامة القيام ب (مرسوم تنفيذي رقم 08-130، 2008، ص 19-20):
- إعطاء تدريس نوعي ومحين مرتبط بالتطورات التكنولوجية والمعرفية مطابقاً للمقاييس الأدبية والمهنية؛
 - المشاركة في إعداد وتطوير المعرفة ونقلها في مجال التكوين الأولي بشكل والمتواصل؛
 - المشاركة في أنشطة البحث العلمي لتطوير كفاءاتهم والمحافظة عليها؛
 - ضمان خدمة التدريس وفق الحجم الساعي المخصص لذلك؛
 - الإشراف على الرسائل العلمية للطلبة والمتابعة الدائمة لهم؛
 - القيام بدراسات وخبرة وضبط المناهج خدمة لمتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
 - دعوة الأساتذة الباحثين لممارسة نشاطات البحث العلمي والانخراط في فرق ومخابر بحث وإدارتها.
- وعلى ضوء اتفاق الباحثين نستطيع شرح طبيعة مهام الأستاذ الجامعي والتي تتمثل في:
- **التدريس:** إذ تعد وظيفة التدريس إحدى أهم وظائف الأستاذ الجامعي، لما يقوم به من استئارة وتنمية للقدرة الفكرية والمعرفية لدى الطلبة، وتحسين مستوى الفهم والاستيعاب لديهم، وزيادة مهاراتهم وتمكنهم في حل القضايا المعرفية في شتى المجالات.
- **البحث العلمي:** يعد البحث العلمي وظيفة أساسية ليس فقط على مستوى الباحث وإنما كذلك للجامعة، وعنصرها مهما يقاس به تطور المجتمع وتقدمه. فالبحث العلمي يتيح للأستاذ تنمية وزيادة مهاراته وخبرته في مجال تخصصه، ويتجسد هذا النشاط في المشاركة في التظاهرات العلمية "الملتقيات الوطنية منها والدولية والندوات"، بالإضافة إلى نشر المقالات والأبحاث، والقيام بمشاريع البحث المختلفة وانضمامه لفرق ووحدات بحث ينشط ضمنها ويسهم في تنمية الجامعة ونشر المعرفة (حمزاوي، 2018، ص 6).

- **خدمة المجتمع:** وقد صنفت مجالات خدمة المجتمع في ثلاث عناصر تمثلت في:
 - **البحوث التطبيقية:** وهي بحوث يقوم بها الأستاذ الجامعي وتستهدف حل مشكلة ما أو سد حاجة المجتمع لخدمة أو سلعة تحدد ظروف وأوضاع معينة؛
 - **الاستشارات:** وهي خدمات يقدمها الأستاذ الجامعي في مجال تخصصه لمؤسسات المجتمع الحكومية والأهلية وكذلك أفراد المجتمع الذين هم بحاجة لمثل هذه الخدمات؛
 - تنظيم وتنفيذ البرامج التدريبية والتأهيلية للعاملين في مؤسسات الإنتاج بما يحقق مبدأ الاستمرارية (ليث، 2011، ص 203).

- **الإشراف على الرسائل والمتابعة البيداغوجية للطلبة وتوجيههم:** وتعد مهمة الإشراف في الأطوار الثلاث (ليسانس، ماستر، دكتوراه) من أبرز المهام البيداغوجية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي، وذلك من خلال تقديم المساعدة في مجال اختيار المواضيع وتوجيه الطلبة منهجيا لإعداد البحوث، بالإضافة إلى مهمة أخرى تتمثل في متابعة الطالب بيداغوجيا من خلال استقبال الطلبة وتعريفهم بالتخصصات وتوجيههم نحوها بما يتفق مع ميولاتهم وتقديم التوجيهات اللازمة لهم (حمزاوي، 2018، ص 6).

2. التفسير النظري لمساهمة الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي:

قبل تحليل الدور الذي تلعبه الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي، يستوجب أولاً فهم نظام الترقية، إذ تعتبر الترقية حق مكفول بموجب قانون الوظيفة العمومية وكذا قانون الأستاذ الباحث بشروط معدة مسبقاً. فهي تعتبر أداة مهمة في تسيير الموارد البشرية وتأمينها فهي تسمح للإدارة بوضع سياسة تقديرية للموارد البشرية من خلال ما يعرف بـ "المخططات السنوية والمتعددة السنوات" للتكوين وتحسين المستوى (حامدي، 2013، ص 81).

أ. الترقية كنظام:

وبالرجوع لقانون الوظيفة العمومية نميز بين نوعين من الترقية:

- **الترقية في الدرجة:** وترتبط الترقية في الدرجات بفكرة الأقدمية المهنية التي يكتسبها الموظف بمرور الزمن، حيث تشير الأقدمية إلى مدة الخدمة التي قضاها الموظف في وظيفته، وهي الانتقال من درجة أدنى إلى درجة أعلى منها وقد حددها المشرع الجزائري بـ 12 اثني عشرة درجة.

- **الترقية في الرتبة:** تتم الترقية في الرتبة من خلال تقدم الموظف في مساره الوظيفي وذلك بالانتقال من الرتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة (حامدي، 2013، ص 82). وهي ترتبط بكفاءة الموظف.

ووفق نموذج (IPEMER) يمكننا شرح نظام الترقية في النقاط التالية:

- **"I" (Intrant):** وتشمل المدخلات من الموارد (القواعد، القوانين، القرارات، شبكة الأجور، الهيكل التنظيمي)؛
- **"P" (Processus, procédé):** وتعبر عن الطريقة التي تتم على أساسها عملية الترقية (تقييم الأداء)؛
- **"E" (Extrants):** وتشمل المخرجات، النتائج أو الأهداف في المدى القريب (تحفيز العاملين والرفع من مستواهم الوظيفي)؛

- "M"(Mission): وتشمل المهمة " الأهداف في المدى البعيد" (المحافظة على الكفاءات ومواجهة المنافسة مع باقي المنظمات)

- "E"(Environnement): ويشمل المحيط الاجتماعي والاقتصادي والقانوني والسياسي والتكنولوجي ويقابلها: المصالح، الموظفين، المقر، الموارد البشرية والمادية، الاتحادات النقابية والعمالية، ومصالح الضمان الاجتماعي والضرائب.

- "R"(Rétroaction): تكوين الكفاءات، زيادة درجة الولاء والانتماء، حلقة الرجوع، الإعلام الوظيفي (بوعطيط و خرواطي، 2019، ص 124)

ب. الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي:

يتوقف نظام الترقية الوظيفية للأستاذ الجامعي على إعطاء عنصر الكفاءة والإبداع والتفوق في أداء العمل الأهمية اللازمة عند الترقية من قبل الجامعة وإدارتها، مما ينعكس إيجاباً على معدلات أداء الأستاذ الجامعي وعلى المستوى البيداغوجي والبحثي بجودة عالية تتوافق ومتطلبات العصر من أجل ضمان الاستمرارية والنجاح وحصد المراتب الأولى عربياً وحتى دولياً (حمادنة، 2019، ص 110)، وبالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة لكل أستاذ جامعي من خلال إشباع حاجات التميز لديه وطموحاته التي يسعى لها، ولتنسيق حجم المسؤوليات والمهام والسلطات الكبيرة المصحوبة للترقية لا بد من توفر أنظمة أجور ومكافآت من أجل زيادة دافعية الأفراد وتحسين أدائهم بشكل مستمر وزيادة شعورهم بالضمان والأمان الوظيفي وتطوير مساهمهم الوظيفي (الهنثيبي، 2004، ص 43). فأنظمة الأجور والمكافآت تعتبر من الأنظمة المهمة في تحقيق استقرار واندماج الموظف في وظيفته والتقليل من الغيابات (جلط وآخرون، 2018، ص 293)، إذ تعبر سياسة التحفيز عن المقابل المادي والمعنوي الذي يتحصل عليه الموظف مقابل أدائه المتميز فيرتبط ما يقدمه من أداء متميز بمكافئته.

بالإضافة إلى ضرورة وجود نظام تقييم الأداء طبقاً لمعايير معدة ومحددة مسبقاً للتحقق من مدى توافق الفرد ووظيفته والكشف عن قدراته ومدى استعداده للإنجاز والتطوير والابتكار ومدى تحمله للمسؤولية (الهنثيبي، 2004، ص 43)، وينطوي التقييم المنتظم لأداء الأفراد على كيفية أداء الواجبات الموكلة إليهم وتحديد إمكاناتهم للنمو والتحسين، حيث يكشف تقييم أداء الأستاذ عن نقاط القوة والضعف ودخال برامج التطوير العلمي بما يحقق أهداف الجامعة (Moghtadaie & Taji, 2016, p 782). وترتكز عملية تقييم أداء الأستاذ الجامعي عادة على النقاط التالية:

(مدثر، 2011، ص 16)

- الالتزام بالمهام التدريسية؛

- استخدام وادخال وسائل وتقنيات التكنولوجيا حديثة؛

- المشاركة في عملية تحديد وتحديث محتوى المناهج التعليمية التي يقوم بتدريسها؛

- الإشراف على الرسائل العلمية والمشاركة في مناقشتها؛

- الالتزام بقرارات القسم؛

- حضور جلسات مجلس القسم العلمي والإسهام في نشاطاته؛

- الإسهام في نشاطات الكلية والجامعة.

3. الدراسات السابقة

أ. دراسة (Alfagira et al , 2017): بعنوان " البحث في العوامل المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس: مقارنة مفاهيمية" هدفت هذه الورقة إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس لمساعدة الأكاديميين وصناع القرار في الجامعة على فهم متطلبات الموظفين لزيادة أدائهم الوظيفي والجوانب الفردية والبيئية المناسبة لهذا الغرض، والمساعدة على ضمان الكفاءة الأكاديمية لجميع أعضاء هيئة التدريس وتوصلت الدراسة إلى أنه يجب التركيز على تحفيز أعضاء هيئة التدريس باستمرار لما له من آثار إيجابية تنعكس على الطلاب والأداء الجامعي كما أن تقييم الأداء يهدف إلى تحسين الأداء الفردي والتنظيمي وإن استخدام نظام تقييم الأداء يساهم في تحقيق التوافق بين المساهمة الفردية والأهداف التنظيمية مما يسهل من معرفة نقاط القوة والفرص المتاحة للموظفين للتحسينات المستقبلية.

ب. دراسة (المسلم، 2008): بعنوان "معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية خلال مساهمهم الوظيفي": هدفت هذه الورقة إلى تشخيص ظاهرة تأخر أعضاء هيئة التدريس عن الترقية وتحديد الأسباب الكامنة وراء ذلك بالإضافة إلى ترتيب الأسباب وفق لدرجة تأثيرها على الترقية، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل التنظيمية تعد السبب الأول الذي يفسر ظاهرة تأخر عضو هيئة التدريس في الترقية يليها مجموعة العوامل الأسرية ثم مجموعة العوامل الشخصية، وقدمت توصيات في عدة نقاط من بينها التوسع في عقد المؤتمرات والندوات العلمية تخلق للأستاذ الجامعي بيئة علمية تحثه على البحث والتجديد بالإضافة إلى إنشاء مكاتب للبحث العلمي تضم أمهات الكتب والاشتراك في الدوريات العالمية في جميع مجالات البحث العلمي ومحاولة وضع ضوابط للترقية الوظيفية من خلال ربطها بقدر الإمكان بالترقية الأكاديمية وصياغة بعض المواد في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعودية من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم المتعلقة بالتفرغ العلمي والترقية وتسهيل الإجراءات اللازمة للحصول عليها.

ت. دراسة (مرجين و الشركسي، 2013): بعنوان "أهمية الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لضمان الجودة في الجامعات الليبية" هدفت الدراسة إلى تقديم مقترحات لتحسين إجراءات الترقية العلمية بناءً على واقع الجامعات الليبية وبعض الجامعات العربية والأجنبية، ومن بين النتائج المتوصل إليها أنه لتحسين إجراءات الترقية العلمية يجب تقديم حوافز مادية ومعنوية للبحث العلمي الهادف بالإضافة إلى تشجيع الأساتذة الجامعي على التدريس المتميز ومنح ألقاب علمية ومكافآت مادية للأستاذ الجامعي لتشجيعهم على الاستمرار في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتطوير اللوائح والتشريعات والنظم المتعلقة بترقية أعضاء هيئة التدريس باعتبار الترقية تشكل أهم الحوافز التي يهتم بها الأستاذ الجامعي.

4. التعقيب عن الدراسات السابقة وتموضع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

شكلت لنا الدراسات السابقة نقطة انطلاق أساسية تمكننا من معرفة مساهمة وأهمية الترقية كآلية لتحسين من أداء الأستاذ الجامعي، لهذا تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الهدف حيث أن كليهما يسعى إلى معرفة مساهمة الترقية في تحسين أداء الأستاذ الجامعي وما يترتب عنها من حوافز مادية وزيادة في الأجر وتوسيع عملية تقييم

الأداء، أما بالنسبة لأوجه الاختلاف فتختلف من ناحية الطرق التحليلية والمؤشرات المستخدمة والأطر الزمنية التي غطت الدراسة.

III. الطريقة والإجراءات:

1. الجانب المنهجي:

أ. مجتمع الدراسة: انطلاقاً من كون ترقية الأستاذ الجامعي تمثل التدرج الأكاديمي في الرتب العلمية التالية (أستاذ مساعد، أستاذ محاضر، أستاذ) فإن مجتمع دراستنا انحصر في مجموع أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة زيان عاشور بولاية الجلفة، حيث وزعت عليهم إستبانة، وبلغ الرد على (49) إستبانة في شكلها النهائي قابلة للتحليل والمعالجة الإحصائية وبالتالي شملت العينة من المجتمع المدروس (49) أستاذ، موزعة على الشكل التالي:

جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	46	94%
	أنثى	03	6%
سنوات الخبرة	من 5 إلى 10 سنوات	41	83.7 %
	من 11 إلى 15 سنة	08	16.3 %
	16 سنة فأكثر	00	00 %
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	11	22.4%
	أستاذ محاضر	36	73.5%
	أستاذ التعليم العالي	02	4.1%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن عينة الدراسة غالبيتها من الذكور بنسبة بلغت (94%)، في حين بلغت نسبة الإناث ب (6%)، كما يتضح من الجدول أن سنوات الخبرة الغالبة في عينة الدراسة هي (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة مئوية بلغت (83.7 %) (تليها الفئة ما بين (من 11 إلى 15 سنة) بنسبة مئوية بلغت (16.3%)، أما بالنسبة للرتب العلمية فنلاحظ أن رتبة أستاذ محاضر (أ/ب) هي الغالبة في الدراسة وذلك بنسبة (73.5%) تليها رتبة أستاذ مساعد (أ/ب) وذلك بنسبة (22.4%)، وأخيراً رتبة أستاذ بنسبة (4.1%).

ب. أدوات جمع المعلومات: تم جمع البيانات بعد الإطلاع على الدراسات السابقة من خلال الاستبانة باعتبارها الأداة الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة، فقد شملت جزأين، الجزء الأول يتعلق بالبيانات الأولية لأفراد الدراسة وهي (الجنس،

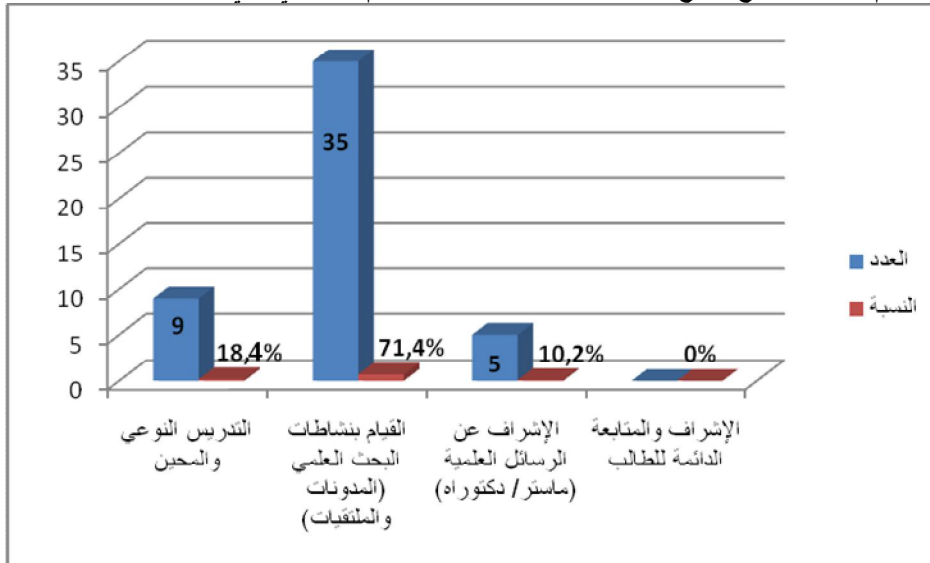
الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)، أما الجزء الثاني صمم للحصول على بيانات تتعلق بمستوى متغيري الدراسة، حيث تضمن هذا الجزء (20) عبارة وتم الاستعانة ببرنامج (Excel) لحساب التكرارات والنسب المئوية ورسم الأشكال البيانية.

IV. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

1. تحليل نتائج الدراسة

أ. المحور الأول: يتضمن هذا المحور الإجراءات المرتبطة بالترقية، وكذا الإجراءات المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي حيث يتضمن الجزء الأول من المحور الأول الترقية باعتبارها أهم ما يشكل مسار الأستاذ الباحث ومساهمتها في تحسين أدائه حسب وجهة نظر العينة المدروسة.

الشكل رقم (01): يوضح نتائج إجابة العينة حول ارتباط التقدم الوظيفي (في الرتبة) للأستاذ الجامعي:



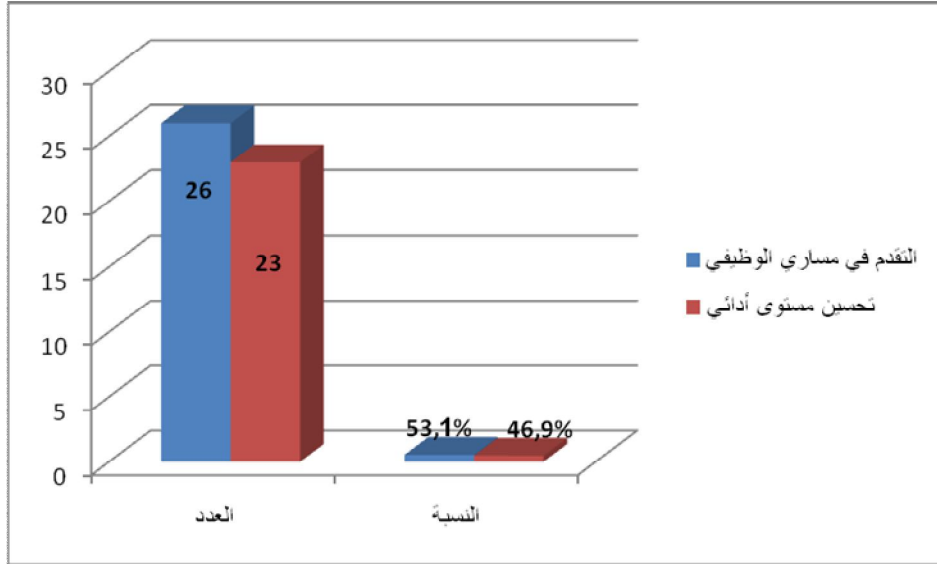
المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن ارتباط التقدم الوظيفي في مسار الأستاذ الباحث لدى عينة الدراسة كان مرتبط بقيامه بنشاطات البحث العلمي من ملتقيات ونشره للمقالات وذلك بنسبة (71.4%)، وهذه النتيجة تؤكدها طبيعة نظام الترقيات في الرتبة المعمول به في قانون الأستاذ الباحث إذ ترتبط ترقيات هذا الأخير بمقدار قيامه بالأنشطة البحثية من ملتقيات ونشره في المجالات الدولية.

الشكل رقم (02): يوضح نتائج إجابة العينة حول دافع الإنتاج العلمي والبحثي للأستاذ الجامعي:

يمينة عساس & عبد القادر رياض/ مساهمة الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي
- دراسة حالة عينة من أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بجامعة الجلفة -

ص: 033 - 052



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن مبرر الإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي يعود وبالدرجة الأولى إلى أهمية ارتقائه في مساره الوظيفي (الترقية) من أجل تحقيق حاجات التميز لديه، إلا أنه كذلك يولي أهمية لتحسين من مستوى أدائه وهذا ما عبر عنه التقارب بين النسب الموضحة أعلاه ب (53.1%) و (46.9%) على التوالي.

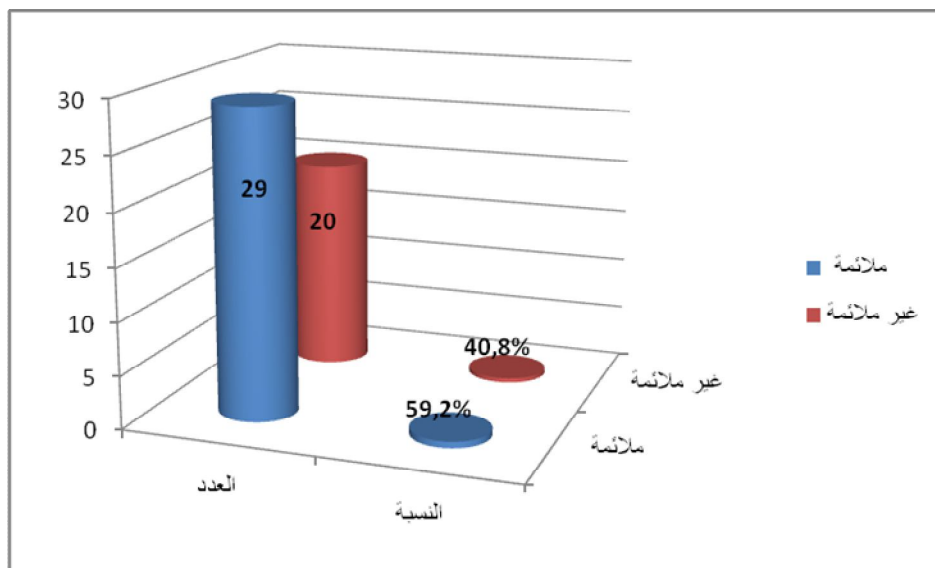
الجدول رقم (02): يوضح دور الترقية في تحسين أداء الأستاذ الجامعي

الإجابة		السؤال	
النسبة	لا	نعم	
55.1%	44.9%	27	22
		هل يعتبر الدافع لإجراء البحث العلمي من أجل الحصول على مكافأة الترقية بمثابة مؤشر مهم لأداء بحثي أفضل؟	
% 100		49	
		المجموع	
10.2%	89.8%	5	44
		هل ارتباط الترقية بالمؤهلات العلمية تجعل الأستاذ يركز اهتمامه بالبحث العلمي على حساب الأداء البيداغوجي؟	
% 100		49	
		المجموع	
42.9%	57.1%	21	28
		هل الترقية ترافق تحسينات الأداء؟	
% 100		49	
		المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن الدافع لإجراء البحث العلمي من أجل الترقية لا يعبر بالضرورة عن أداء بحثي أفضل في غالب الأحيان وجاء ذلك بنسبة (55.1%)، وهذه النتيجة يؤكدتها الشكل رقم (02) والذي أكد أن الدافع وراء إجراء الإنتاج البحثي للأستاذ هو تحقيق التقدم في مساره الوظيفي، إلا أن هذا لا يمنع من تحقيق أداء بحثي أفضل لأن النسب جاءت متقاربة من بعضها، في حين نلاحظ أن ارتباط الترقية بالمؤهلات العلمية تجعل الأستاذ يركز اهتمامه على أنشطة البحث على حساب الأداء البيداغوجي وجاء ذلك بنسبة (44%)، مما قد ينعكس سلباً على أدائه البيداغوجي وتحصيل العلمي والمنهجي للطلبة، كما أكدت إجابات أفراد العينة أن الترقية غالباً ما ترافق تحسينات الأداء بنسبة (97.1%)، لاكتسابه المزيد من الخبرة والتعمق في مجال المعارف وتطورها ونقلها بما يتوافق مع التطور التكنولوجي.

الشكل رقم (03): يوضح مدى ملائمة المعايير التي تتم وفقها عملية الترقية الخاصة بالرتب والدرجات



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن المعايير التي تتم على أساسها الترقية ملائمة بنسبة (59.2%) لدى عينة الدراسة، في حين نجد ما نسبته (40.8%) تعبر عن عدم ملائمة المعايير التي تتم وفقها عملية الترقية، وحسب إجابة أفراد العينة فإن عدم الملائمة راجع إلى الأسباب التالية: أن الترقية في الرتب لا تخضع لكفاءة الأستاذ واستحقاقه للترقية، وإنما هي ترقية آلية تتم بمجرد الحصول على نقاط معينة دون أدنى مجهود، بالإضافة إلى أنها ليست مدروسة جيداً، وأن مناقشة ملف الترقية إلى رتبة أستاذ محاضر "أ" أمر غير عملي، بالإضافة إلى أن الترقية في الدرجات تعتمد على عدد السنوات أي الأقدمية وتحتاج إلى تطوير.

- ويتضمن الجزء الثاني من المحور الأول، أهم العوامل التي تلعب دوراً كبيراً في تحديد مستوى الأداء البيداغوجي والبحثي للأستاذ الجامعي والتي وجب الوقوف عندها.

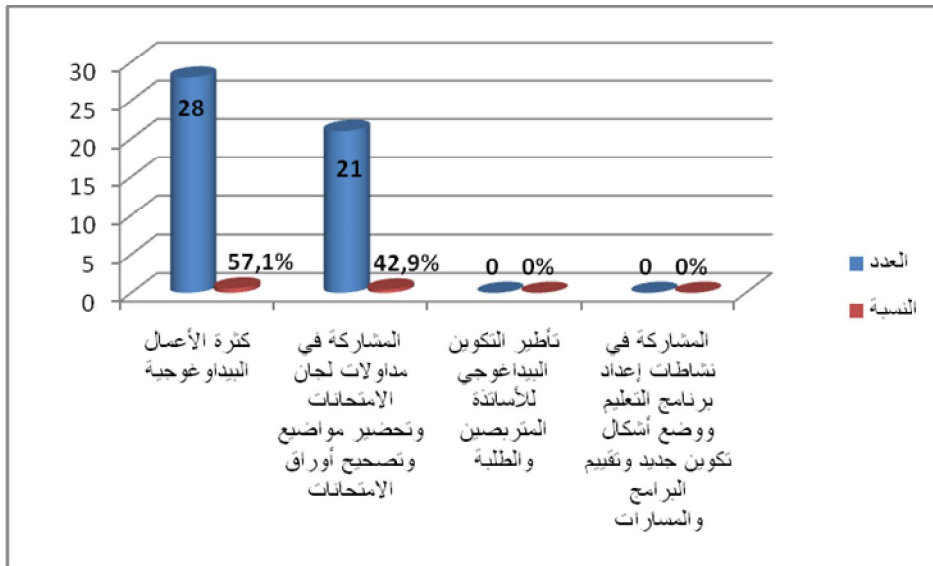
الجدول رقم (03): يوضح الإجراءات المتعلقة بالتدريس

الإجابة		السؤال	
النسبة	لا	نعم	
20.4%	39	10	هل ترى أن الحجم الساعي للتدريس يمنحك من تحقيق أداء ذو جودة؟
% 100		49	
المجموع			
42.9%	21	28	هل أنت راضٍ عن الطريقة المتبعة في إسناد تدريس المواد التعليمية للأستاذ؟
% 100		49	
المجموع			
22.4%	11	38	هل المواد التعليمية التي تدرسها تتوافق مع تخصصك العلمي؟
% 100		49	
المجموع			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أنه لا يؤثر الحجم الساعي على أداء المهام المطلوبة من الأستاذ الجامعي وذلك بنسبة (79.6%)، إلا أنه توجد بعض السياسات المتخذة تحد من فاعلية أداء الأستاذ الجامعي كطريقة إسناد تدريس المواد التعليمية للأستاذ حيث جاء ذلك ب (57.1%)، حيث وحسب رأي أفراد العينة فإنه أحياناً تسند للأستاذة مقاييس بعيدة عن تخصصاتهم وعدم مراعاة التخصص وهذا راجع في بعض الأحيان إلى وجود اعتبارات إدارية وشخصية في إسناد المقاييس كالأقدمية وكبر السن مثلاً، بالإضافة إلى أنها تمنح بارتجالية بعيدة عن مؤهلات الأستاذ، بالإضافة إلى عدم توافق التخصص العلمي للمواد المسندة للأستاذ.

الشكل رقم (04): أسباب ضيق الوقت المتاح للبحث العلمي



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

يوضح الشكل أعلاه، أن سبب ضيق الوقت المتاح للبحث العلمي راجع إلى كثرة الأعمال البيداغوجية وذلك بنسبة (57.1%)، تليها المشاركة في مداولات لجان الامتحانات وتحضير مواضيع وتصحيح أوراق الامتحانات بنسبة (42.9%)، ونستطيع القول أنه وبالرغم من تركيز نظام الترقية على الأداء البحثي إلا أن كثرة الأعمال البيداغوجية والمشاركة في مداولات لجان الامتحانات... تأخذ حيز كبير من جهد الأستاذ مع وجود في بعض الأحيان ضغط في تأطير التكوين البيداغوجي خصوصاً في الجامعات الكبرى.

2. المحور الثاني: يتضمن هذا المحور الأجور والمكافآت باعتبارها الدافع الذي يحرك الطاقات الكامنة لدى الأستاذ الجامعي ومدة ارتباطها بالجهود المبذولة ومدى تغطيتها لمتطلبات البحوث العلمية.

الجدول رقم (04): يوضح الأجور المكافآت الممنوحة نظير أداء الأستاذ الجامعي

الإجابة		السؤال	
النسبة	لا	نعم	
55.1%	44.9%	27	22
		هل الأجر والعلاوات التي تتحصل عليها تتوافق مع ما تبذله من جهد؟	
100%		49	
		المجموع	
73.5%	26.5%	36	13
		هل يغطي الأجر والعلاوات التي تتقاضاها مختلف متطلبات البحوث العلمية من مراجع ووسائل بحثية وتعليمية؟	
100%		49	
		المجموع	
93.9%	6.1%	46	3
		هل تتلقى تشجيعاً ومكافأة عند تحقيق نجاحك في المجتمع (إصدار، كتب، تقديم خدمات)؟	

يمينة عساس & عبد القادر رياض/ مساهمة الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي
- دراسة حالة عينة من أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير بجامعة الجلفة -

ص: 033 - 052

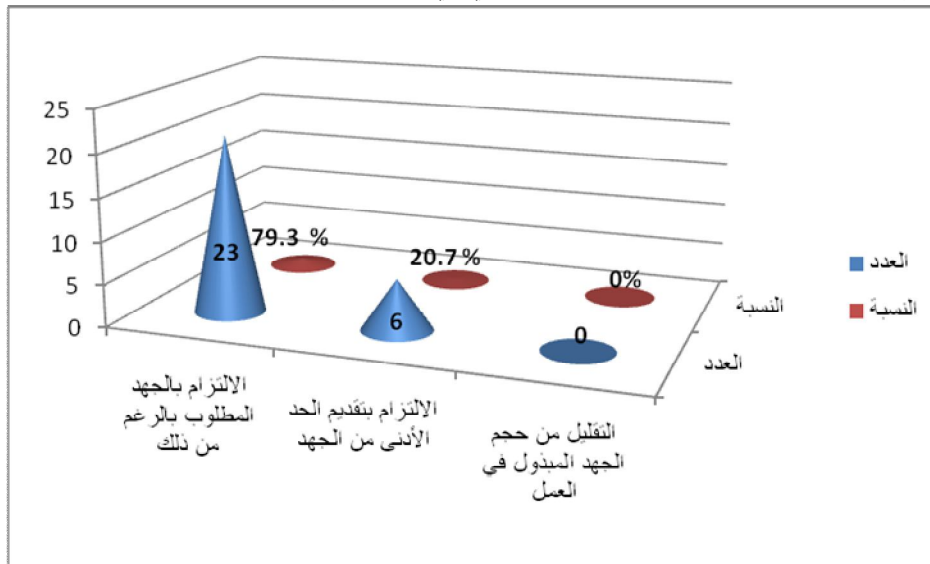
% 100		49		المجموع
%100	%00	49	00	هل تمنح الجامعة مكافآت كافية عند تقديمك لجهود إضافية؟
% 100		49		المجموع
59.2 %	% 40.8	29	20	هل أنت راض عن الأجر والعلاوة الممنوحة لك؟
100 %		49		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن الأجر والعلاوات التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي لا تتوافق مع ما يبذله من جهود وذلك بنسبة (55.1%)، ولا يغطي كذلك متطلبات إجراء البحوث العلمية والحصول على وسائل بحثية وتعليمية حيث جاء ذلك بنسبة (73.5%)، وهذا مؤشر سلبي يدل على ضعف نظام الأجور مما ينعكس سلباً على أداء الأستاذ الجامعي، بالإضافة إلى ضعف أو انعدام المكافآت الممنوحة له نظير ما يقوم به من بحوث وتقديم خدمات وجهود إضافية تحسب للجامعة والمجتمع بصفة عامة بنسبة (93.9%) و (100%) على التوالي وكما هو موضح أعلاه.

وأردنا معرفة أنه في حال كان الأجر الذي يتقاضاه غير مرضياً نظير حجم المسؤوليات والمهام التي يقوم بها هل يؤثر ذلك على مستوى أدائه؟ الشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (05): يوضح مستوى أداء الأستاذ الجامعي في حالة عدم رضاه عن الأجر والعلاوة الممنوحة له



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أنه وعلى الرغم من عدم رضا الأستاذ عن الأجر والعلاوة التي يتقاضاها إلا أنه يقدم الجهد المطلوب في التدريس والبحث وغيرها من الخدمات بالرغم من ذلك حيث جاء ذلك بنسبة (79.3%) (من مجموع من مجموع عدد الإجابات ب "لا" و (29) البالغة (20.7%) (من مجموع من مجموع عدد الإجابات ب "لا"

والبالغة (29) فيلتزم بتقديم الحد الأدنى من الجهد، وهذا يدل على حس المسؤولية والتفاني الذي يتمتع به أفراد عينة الدراسة.

3. المحور الثالث: يتضمن هذا المحور تقييم أداء الأستاذ الجامعي إذ يعد حلقة هامة في مساره الوظيفي، فهو يعتبر حلقة وصل بين العديد من الوظائف كتخطيط مسار الأستاذ وترقيته والحصول على مكافآت، بالإضافة إلى معرفة مستوى أدائه والتحقق من مدى رضاه.

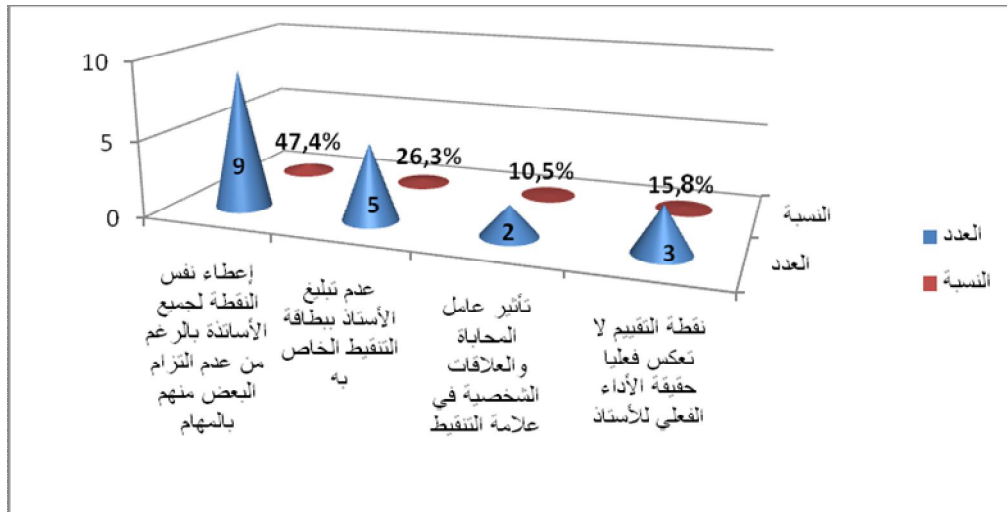
الجدول رقم(05): إجراءات تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي

النسبة		الإجابة		السؤال
		ع.غ. عادلة	عادلة	
38.8%	61.2%	19	30	ما رأيك في الإجراءات التي يقوم بها رئيس القسم لتطبيق تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي؟
% 100		49		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن الإجراءات التي يقوم بها رئيس القسم لتطبيق تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي عادلة وذلك بنسبة 61.2 %، في حين يرى البقية أنها غير عادلة وترجع الأسباب إلى:

الشكل رقم(06): يوضح عوامل عدم عدالة إجراءات تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد عينة الدراسة

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه، أن عدم عدالة إجراءات تنقيط منحة تحسين الأداء البيداغوجي والعلمي راجع إلى إعطاء نفس النقطة لجميع الأساتذة بالرغم من عدم التزام البعض منهم بنسبة (47.4 %) (من مجموع عدد الإجابات بغير عادلة والبالغة 19)، يليها سبب عدم تبليغ الأساتذة ببطاقة التنقيط الخاصة به بنسبة (26.3 %) (من مجموع عدد الإجابات بغير عادلة والبالغة 19)، ثم سبب أن نقطة التقييم لا تعكس فعليا حقيقة الأداء الفعلي للأستاذ بنسبة

(15.08%)، وأخيراً تأثير عامل المحاباة والعلاقات الشخصية في علامة التقييط بنسبة (10.52%) (من مجموع عدد الإجابات بغير عادلة والبالغة 19).

الجدول رقم (06): مستوى تقييم أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة

الإجابة		السؤال	
النسبة	لا	نعم	
44.9%	27	22	هل يعتبر تقييم الأداء من قبل الجامعة محفزاً لتطوير أدائك التدريسي؟
55.1%			
% 100		49	
المجموع			
8.2%	45	4	هل تتابع وتثمن إدارة الجامعة مجهوداتك البحثية الجيدة؟
91.8%			
% 100		49	
المجموع			
4.1%	47	2	هل أنت راضٍ على الطريقة المتبعة لتقييم أدائك؟
95.9%			
% 100		49	
المجموع			

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على معطيات أفراد العينة

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن غالبية الأساتذة الجامعيين لا يعتبرون عملية تقييم الأداء محفزة بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين أدائهم بنسبة (55.1%)، بالإضافة إلى عدم تتبع أي جهد بحثي مميز مبذول من طرف الأستاذ الجامعي بمكافآت سواء مادية أو معنوية وذلك بنسبة (91.8%)، وهذا ما تم التوصل إليه من خلال محور الأجر والمكافآت المذكور أعلاه، لذا نجد ما نسبته (95.9%) من أفراد العينة غير راضون على الطريقة المتبعة لتقييم أدائهم. وبناءً على ذلك اقترح أفراد عينة الدراسة مجموعة من النقاط الفعالة والبناءة محاولة لربط الجهود الفعلية للأستاذ الجامعي (لأداء البيداغوجي كماً ونوعاً وكذا إنجازات البحث العلمي) في عملية تقييم الأداء كمحفز لتحسين مستوى الأداء، كما قدمت ملاحظات عامة تخص الموضوع الحالي نوجز أهمها في:

- تطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة في التعليم وتوفير ما تتطلبه لنجاحها، مع الاهتمام بمخابر الجودة وإعطائها صلاحيات أكبر وعقدها بشكل دوري والأخذ بتوصياتها؛

- تشجيع العمل الإبداعي في المؤسسات التعليمية كوضع جوائز وطنية خاصة بالتميز في مجال البحث العلمي؛

- إعادة النظر في ظروف عمل الأستاذ الجامعي وذلك بمنحه التسهيلات اللازمة وتكثيف الندوات الفعالة وإعادة النظر في طريقة التأهيل؛

- الاهتمام بنوعية الطلبة الموجهة إلى التخصص؛

- تقليص فترة الترقية وربطها بالأعمال العلمية فقط؛
 - ربط المردودية بالنشر في المجالات المصنفة؛
 - استقلالية الجامعة، بالإضافة إلى ربط العائد بالإنتاجية والأداء وفق معايير محددة ومضبوطة مسبقاً؛
 - تحقيق التكامل بين الأداء البيداغوجي والبحث العلمي؛
 - ترك المحسوبة ومحاولة التداول على السلطة؛
 - حوكمة الجامعات وعصرنتها ومواكبة الجامعات العالمية في مجال الترقية؛
 - تحسين الظروف المادية للأستاذ من أجل دفعه لبذل جهد أكبر خصوصاً ما تعلق منها بجانب البحث العلمي؛
 - تكثيف الترصات العلمية في الخارج خاصة في الجامعات الأجنبية؛
 - ربط تطور المسار الوظيفي للأستاذ بما يقدمه من مجهودات وإنجازات علمية وبيداغوجية مع بعض وعدم الاكتفاء فقط بالعامل الزمني أو بعض الإنجازات كمناقشة الدكتوراه أو التسجيل الثالث مثلاً للترقية؛
 - الفصل بين التقييم البيداغوجي والعلمي؛
 - إسناد التقييم البيداغوجي للمسؤول المباشر؛
 - اعتماد منصة رقمية موحدة تدرج ضمنها كل الأعمال العلمية ومن خلالها يتم تقييم الجانب البحثي وفق مؤشرات واضحة؛
 - إعادة الاعتبار للكفاءة في اختيار الأساتذة الذين يتولون النشاطات الإدارية؛
 - تدوير العمل الإداري من خلال منح عهدة واحدة في المنصب الإداري للأساتذة؛
 - منح الأساتذة الذين أثبتوا جدارتهم في المناصب الإدارية الممنوحة لهم مناصب أعلى لتتمين جهودهم المبذولة وتشجيع باقي الأساتذة على الاجتهاد والمثابرة؛
 - إعادة النظر في الترقية الإدارية من خلال اعتماد معايير أكثر نزاهة؛
 - إعادة النظر في الإجراءات التنظيمية وربطها بالمبررات العلمية في إسناد المقاييس للأساتذة من خلال طبيعة المقياس وتخصص الأستاذ وعدد المقاييس الممنوحة لكل أستاذ.
- 4. مناقشة النتائج:** استناداً لما توصلت إليه هذه الدراسة، يمكننا الإجابة على فرضيات الدراسة:
- الفرضية الأولى: والتي تنص على "أسلوب الترقية المعتمد يساهم في تحسين أداء الأستاذ الجامعي لدى عينة الدراسة"، هي **فرضية مقبولة**، حسب إجابة أفراد عينة الدراسة حيث جاء أن الترقية ترافق تحسينات الأداء بنسبة 57.1 %، وأن المعايير التي تتم على وفقها الترقية في الدرجات والترتب ملائمة وذلك بنسبة 59.2 % وعلى الرغم من ذلك إلى أنه توجد مؤشرات أخرى تنص على أن ضعف الأداء قد يعود إلى الإجراءات المعتمدة لدى الإدارة كعدم مراعاة التخصص في إسناد المواد التعليمية وكثرة الأعمال البيداغوجية والمشاركة في مداورات لجان الامتحانات... الخ.
 - الفرضية الثانية: والتي تنص على " يتوافق نظام الأجور والمكافآت مع ما يبذله الأستاذ من مجهودات في مختلف المستويات لدى عينة الدراسة"، هي **فرضية مرفوضة**، حسب إجابة أفراد عينة الدراسة وذلك بنسبة 55.1 %، حيث أن الأجور والعلاوات التي يتحصل عليها الأستاذ لا تتوافق مع ما يبذله من جهد وحسب مؤشرات قياس نظام الأجور وجد أن

نظام الأجور ضعيف جدا وغير محفز إذ لا يكفي حتى لتغطية متطلبات البحوث والوسائل التعليمية الحديثة وذلك بنسبة 73.5 %، كما أنه لا يتلقى الأستاذ أي مكافأة عند تقديمه جهد إضافي بنسبة 100 %، أو أي تشجيع عند تقديمه لخدمات وبحوث وإصدارات متميزة بنسبة 93.9 %، وهذا يؤثر سلبا على أدائه وباعتبار الأستاذ الجامعي يشكل حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية وإخراج كوادر مؤهلة ومساهم فعال في تقديم خدمات للمجتمع المدني ينبغي وبضرورة إعادة النظر في نظام الأجور والمكافآت خاصة وأن الأستاذ الجامعي يعاني كذلك من ضعف الخدمات الاجتماعية المقدمة منها السكن على سبيل المثال.

- الفرضية الثالثة: والتي تنص على "دمج نظام تقييم الأداء مختلف الأدوار المنوطة بالأستاذ الجامعي لتحفيزه على بذل المزيد من الجهود لدى عينة الدراسة"، هي فرضية مرفوضة، حيث أن أفراد عينة الدراسة غير راضيين عن نظام تقييم الأداء وذلك بنسبة 95.9 %، لعدم تمييزهم لمجهوداتهم البحثية المتميزة وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهود، فنظام التقييم يتخلله جوانب قصور عديدة لعدم وجود معايير واضحة معدة بشكل دقيق.

V. الخلاصة:

ختاماً لهذه الدراسة التي انطلقت للإجابة على الإشكالية التالية " إلى أي مدى تساهم الترقية كآلية لتحسين أداء الأستاذ الجامعي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجلفة؟" نظرياً نستطيع القول أن الترقية تلعب دوراً كبيراً في تحسين أداء الأستاذ الجامعي وما يصاحبها من زيادة في الأجر والمكافآت، فهي تعتبر وسيلة للحفاظ على الرأس المال البشري وتثمينه، لما ميدانياً فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن التقدم الوظيفي (الرتبة) للأستاذ الجامعي مرتبط بمدى قيامه بنشاطات البحث العلمي من ملتقيات ومقالات حيث جاء ذلك بنسبة (71.4 %) حسب إجابة أفراد عينة الدراسة؛

- أن الدافع لقيام الأستاذ الجامعي بالإنتاج العلمي هو تقدمه في مساره الوظيفي مع إيلاء أهمية كذلك لتحسين مستوى أدائه حيث جاءت بنسب مقاربة (53.1%) و (46.9 %) على الترتيب حسب إجابة أفراد عينة الدراسة؛

- أن الترقية تترافق تحسينات الأداء بنسبة (57.1 %) حسب إجابة أفراد عينة الدراسة؛

- أن المعايير التي تتم وفقها عملية الترقية الخاصة بالرتب والدرجات ملائمة وذلك بنسبة (59.2 %) حسب إجابة أفراد عينة الدراسة؛

- أن إجراءات المتعلقة بالتدريس (من الحجم الساعي، والطريقة المتبعة لإسناد المواد التعليمية للأستاذ) لا تؤثر بشكل كبير على مستوى أداء الأستاذ الجامعي حسب إجابة أفراد عينة الدراسة؛

- أن ضيق الوقت المتاح للبحث العلمي راجع إلى كثرة الأعمال البيداغوجية بنسبة (57.1%) حسب إجابة أفراد عينة الدراسة،

- أن نظام الأجور والمكافآت لا يتوافق مع ما يبذله الأستاذ من جهد بنسبة (55.1 %)، وأن الجهود المقدمة من طرف الأستاذ لا يقابلها أي دعم وتشجيع، ورغم ذلك فإن أفراد عينة الدراسة ملتزمون بالجهد المطلوب بنسبة (79.3 %) حسب إجابة أفراد عينة الدراسة؛

- أفراد عينة الدراسة غير راضون عن الطريقة المتبعة لتقييم مجهوداتهم وذلك بنسبة (95.9%) حيث لا تتابع إدارة الجامعة ولا تثمن مجهوداتهم البحثية وجاء هذا بنسبة (91.8%) كما يعتبر نظام تقييم الأداء غير محفز وذلك بنسبة (55.1%) حسب إجابة أفراد عينة الدراسة.

توصيات الدراسة: في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة يمكن تقديم جملة من التوصيات في الشكل الآتي:

- مراعاة التخصص العلمي للأستاذ الجامعي أثناء إسناد المواد التعليمية له؛
- تخفيف العبء على الأستاذ الجامعي خصوصا ما تعلق منها بالأعمال البيداغوجية ومحاولة خلق توازن بين جميع الأنشطة التي يقوم بها؛
- إعادة النظر في نظام الأجور والمكافآت وخلق بيئة عمل مواتية تثمن مجهودات الأستاذ الجامعي وتحفيزه على تقديم الأفضل؛
- تقديم جوائز ومكافآت مادية ومعنوية خاصة بالبحوث العلمية المتميزة تشجيعا واعترافا بجهود الأستاذ وخلق تنافس فيما بينهم؛
- إعادة النظر في نظام تقييم الأداء وبنائه على أسس علمية واضحة ودقيقة تدمج الأداء البيداغوجي والبحثي معاً، مع تبليغ الأستاذ ببطاقة تقييمه الخاصة به ومناقشتها مع المسؤول المباشر .
- وعلى ضوء هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها، نقدم الاقتراحات التالية والتي هي جديرة بالدراسة:
 - أثر بيئة العمل على أداء الأستاذ الجامعي؛
 - تفعيل أداء الأستاذ الجامعي في ظل متطلبات الجودة الشاملة.

VI. الهوامش والإحالات:

1. قائمة المراجع باللغة العربية:

- ابراهيم لجلط، لطيفة كلاخي، و فاطيمة بوادو. (2018). جودة الحياة الوظيفية في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة ابن خلدون تيارت. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي (4).
- بلقاسم بن العايب، و مصطفى بجقينة. (2016). أثر العوامل البيئة التنظيمية الداخلية على الأداء الوظيفي. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ، 2 (4).
- حسن سالم عز الدين مدثر. (2011). دور الأستاذ الجامعي في رفع كفاءة الأداء الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي في السودان "دراسة حالة جامعة دنقلا". جامعة دنقلا للبحوث العلمية (1).
- حسين سالم مرجين، و عادل محمد الشركسي. (2013). أهمية الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لضمان الجودة في الجامعات الليبية. المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي.
- حمودي إبراهيم ليث. (2011). ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة. مجلة البحوث التربوية والنفسية (30).

- سفيان بوعطيط، و صالح خرواطي. (2019). نظام الترقية وأثره في أداء الموارد البشرية. *مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات* ، 1 (13).
- سليمان بن ناصر المسلم. (2008). معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي. *مجلة رسالة الخليج العربي* (110).
- سهى حمزاوي. (2018). مقومات جودة الحياة لدى الأستاذ الجامعي وعلاقتها بأدائه الوظيفي "دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية". المرشد ، 7 (1).
- صلاح الدين الهنبي. (2004). أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين "دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية". *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية* ، 20 (2).
- فيروز زروخي، لطفي مخزومي، و وهيبة خثيري. (2019). دور استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ الجامعي "دراسة استطلاعية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة شلف". *مجلة العلوم الإدارية والمالية* ، 3 (1).
- مرسوم تنفيذي مرسوم تنفيذي رقم 08-130. (2008/05/4). يتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث. *الجريدة الرسمية* ، السنة الخامسة والاربعون (23).
- نور الدين حامدي. (2013). تسيير المسار المهني في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. *مجلة ندوة للدراسات القانونية* (1).
- همام سمير حمادنة. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي* ، 12 (39).

2. قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

- Alfagira, S. g., Bin Zumrah, A. R., Bin Mond Noor, K., & Bin Ab Rahman, O. (2017). **Investigating the Factors Influencing Academic Staff Performance: A Conceptual Approach**, *Scholars Journal of Economics. Business and Management* , 4 (11).
- Ion, E.-I., & Crivenu, M. (2016). **Organizational Performance – A concept that self-seeks to find itself**. *Acadimica Brancust Publisher* (4).
- Marium, Z., Emadul, K., & Omair, A. (2017). **Factors of Workplace Environment that Affects Employee Performance in an Organization : A study on Greenwich University of Karachi**. *Munich Personal RePEc Archive, Greenwich University, Karachi* .
- Moghtadaie, L., & Taji, M. (2016). **study of the performance of faculty mambers according to talent management approach in higher education**. *Educational Research and Reviews, university of Isfaha, Iran* , 11 (8).