مجلة أبحاث نفسية وتربوية ———— العدد 10- جوان 2017، مجلد ب، ص.ص.259-282

بعض مصادر الاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس
- دراسة ميدانية بكلية علم النفس و علوم التربية، جامعة قسنطينة 2 -

أ. دقيش خندودة

كلية علم النفس وعلوم التربية
جامعة قسنطينة2- عبد الحميد مهري- الجزائر

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن بعض المصادر المولدة للاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية علم النفس وعلوم التربية، في ظل حركة إعادة الهيكلة التي تعرفها بعد انفصالها عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المنضوية تحت لواء جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة2 .

تكونت عينة الدراسة من 65 أستاذا وأستاذة، الذين ينتسبون لكلية علم النفس وعلوم التربية تم اختيارهم بأسلوب العينة القصدية البسيطة. طبقت الباحثة في الكشف عن هذه المصادر استبيانا ثلاثي المحاور بعد التأكد من صدقه وثباته، وتم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة كالتكرارات والنسب المئوية .

أظهرت نتائج الدراسة تعدد المصادر المولدة للاستياء الوظيفي في أوساط أعضاء هيئة التدريس، حيث تساهم المصادر المتعلقة بظروف التدريس، والمتعلقة بظروف البحث العلمي، و المتعلقة بظروف الإدارة و التسيير بنسب متباينة في توليد هذا الشعور.

الكلمات المفتاحية: الاستياء الوظيفي ، أعضاء هيئة التدريس ، كلية علم النفس وعلوم التربية.

Résumé

La présente étude se propose d'identifier les facteurs d'insatisfaction au travail chez les enseignants de la faculté de Psychologie et Sciences de l'Education de l'université Abdelhamid Mehri –Constantine 2.

© مخبر التطبيقات النفسية والتربوية- جامعة قسنطينة 2- 2017

L'échantillon est constitué de 65 enseignants, des deux sexes appartenant à la faculté de Psychologie et Sciences de l'Education. Un questionnaire a été administré à l'échantillon après étude et confirmation de ses propriétés psychométriques (structure, fidélité et stabilité).
Les résultats de l'étude ont démontré que les facteurs d'insatisfaction au travail chez les enseignants de la faculté de Psychologie et Sciences de l'Education de l'université Abdelhamid Mehri –Constantine 2 sont multiples (organisationnel, formation et recherche scientifique).
Mots clés : facteurs d'insatisfaction au travail, enseignants, Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education.

مقدمة

على الرغم من تزايد الاعتبار للمؤسسة الجامعية و الأستاذ الجامعي، إلا أن الجدل حول أسلوب أو أساليب تحقيق هذا الاعتبار يقع في المقام الأول على عضو هيئة التدريس أين يضطلع بوظائف و أدوار ومهام متعددة، مما يلقي عليه أعباءً مضاعفة سعيا لتطوير ذاته من جهة، و تطوير الجامعة من جهة ثانية.

ولما كان الجانب المهني هو حلقة من الأهمية بمكان في حياة عضو هيئة التدريس، فإن العمل الذي يؤديه هذا الأخير بجامعتنا عموما لم يعد مصدرا للإشباع النفسي والرضا المهني بالقدر الذي يتوقعه أو يتطلع إليه سواء على المستوى البيداغوجي أو البحثي أو الإداري، خاصة في ظل التحولات التي عرفتها المؤسسة الجامعية الجزائرية عموما، و تباعد الهوة بين المأمول منها و الواقع الذي تعيشه والإصلاحات المتتالية التي مستها (التحول من نظام المعاهد إلى نظام الكليات، التحول من النظام الكلاسيكي إلى نظام ل م د...الخ)، و التي جعلت عضو هيئة التدريس يبقى أسيرا لهذه الوضعية التي تتسم باللاإستقرار، وأضحت وظائف التدريس والبحث العلمي والإدارة تشكل مثيرات سلبية تتفاقم معها مشاعر التذمر و الاستياء الوظيفي الذي يعد محصلة لتراكم هذه المثيرات. وعليه ترمي هذه الدراسة إلى تشخيص أهم المصادر المولدة للاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس على المستوى البيداغوجي والعلمي والإداري.

1- أهــداف الدراســـــة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التعرف على أهم المصادر ذات الصلة بظروف التدريس المولدة للاستياء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس .

2- التعرف على أهم المصادر ذات الصلة بظروف البحث العلمي المولدة للاستياء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3- التعرف على أهم المصادر ذات الصلة بظروف إدارة وتسيير شؤون الكلية المولدة للاستياء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

2- أهميـــــــة الدراســـــة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من الاعتبارات التالية :

1- التزود بمعلومات لها أهميتها في الكشف عن أهم المصادر المولدة للاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية علم النفس وعلوم التربية، كما سيكون لها الأثر في دفع البحث العلمي في هذا الموضوع.

2- نظرا لتزايد الطلب على التعليم الجامعي مما يشكل مصدرا مباشرا في تزايد الأعباء الملقاة على كاهل عضو هيئة التدريس، ومن ثم تزيد من تفاقم مشاعر الاستياء الوظيفي لديه، فإن نتائج هذه الدراسة يكون لها أثر عملي فيما يخص تحسين ظروف عمل عضو هيئة التدريس على كل المستويات .

3- تكمن أهمية هذه الدراسة أيضا كونها تزود مسؤولي الكلية والطلبة والأساتذة بتغذية مرتدة عن مولدات الاستياء الوظيفي بالمؤسسة الجامعية، مما يسهم في دفعهم لمواجهتها و علاجها.

4- كما تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال النتائج التي ستسفر عنها.

3- مصطلحات الدراسة:

أولا: الاستياء الوظيفي: هو حالة وجدانية و شعورية غير سارة مرتبطة بالوظيفة أو العمل و الأبعاد المتعلقة به. [1]

يشير هذا المصطلح إلى جملة المشاعر و الأحاسيس و الإتجاهات السلبية التي يكونها الأستاذ الجامعي إزاء عمله وعناصره، وقد تكون هذه الإتجاهات ضمنية مستترة، و قد تكون صريحة وظاهرة، ويمكن الاستدلال على وجود الاستياء الوظيفي من خلال عدة مظاهر كالتغيب و التمارض والانسحاب و الاغتراب و الإضراب و الهجرة و التأخر العمدي عن وقت العمل....الخ.

أما إجرائيا نقصد بالاستياء الوظيفي هنا المشاعر الحقيقية و الاتجاهات التي يكونها أفراد عينة الدراسة نحو ظروف ممارستهم المهنية لوظائفهم التدريسية والبحثية و الإدارية، و يعبر عنها من خلال خمسة بدائل هي: مستاء جدا، مستاء، محايد، غير مستاء، غير مستاء أبدا.

ثانيا: التدريس: وهو الوظيفة الأساسية الثانية لعضو هيئة التدريس، وتعنى بنقل المعرفة والمحافظة عليها.

و يعرف التدريس على أنه: "عمل مخطط لمساعدة شخص ما لاكتساب المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو الأفكار أو تغييرها أو تعديلها وفق منهج دراسي معين". [2]

أما فيما يتصل بمجالات التدريس في الجامعة فتتمثل في: التخطيط لإعداد الدروس وإلقائها في مختلف المراحل التعليمية، تأليف الكتب في التخصص العلمي ميدان التدريس، تطوير مناهج التدريس في التخصص العلمي ميدان التدريس، النشاط في اللجان العلمية، تحسين و تطوير لغة التدريس.

ولكي تتم عملية التدريس بالجامعة على الوجه الصحيح يجب أن ينظر إليها من ثلاثة جوانب هي: المنهج الدراسي،طرق التدريس ومدى توافر الوسائل التعليمية المساعدة، تقييم عملية التدريس من حيث فعالية الجانب الأول والثاني. [3]

أما إجرائيا فنقصد بظروف التدريس هنا، الظروف الحقيقية و الواقعية التي تجري فيها عملية التدريس داخل القاعات و المدرجات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ثالثا :البحث العلمي: وهو الوظيفة الأساسية الأولى لعضو هيئة التدريس، ويعنى بتنمية المعرفة الإنسانية وإغنائها. و قد تعددت اجتهادات الخبراء لتعريف البحث العلمي، و تباينت في كثير من الأحيان بتباين أنواع الدراسات وحقولها وأهدافها والوسائل المستخدمة فيها.

فعرفه سعيد يعرب1988 بأنه "عملية الوصول إلى الحقيقة"، و يعرفه أيضا على أنه "عملية دراسة مستمرة للتعرف على المشكلة و وضع الحلول اللازمة لها ، واستخدام هذه الحلول في التعامل الواقعي لاختبار صلاحيتها و من ثم تعميمها في شكل قواعد تصلح للاستعمال و التطبيق".(4)

وعرفه صبحي قاسم1998 بأنه: "-عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة معينة تسمى مشكلة البحث، بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى منهج البحث، بغية الصول إلى حلول ملائمة أو نتائج صالحة لتعمم على المشكلات الممثلة تسمى نتائج البحث ".(5)

وعرفه جون و بست1983 John W. Best بأنه :"محاولة دقيقة للتوصل إلى حلول للمشكلات التي تؤرق الإنسان و تحيره"(6).

ويظهر من خلال التعريفات السابقة أن البحث العلمي ينبني على أربعة عناصر هي:

أنه نشاط إنساني معرفي منظم، أنه يهدف إلى اكتشاف معارف جديدة، أنه يختبر هذه المعارف ميدانيا، أنه يهدف إلى حل مشكلات قائمة.

أما فيما يتصل بمجالات البحث العلمي في المؤسسة الجامعية، فتتمثل في: التدريب على البحث العلمي وأساليبه، التأليف في مجال مناهج البحث و فنياته، حضور حلقات البحث التي تنظم لصالح الباحثين

المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشتها، ممارسة الإشراف العلمي على مستوى الدراسات العليا، الإطلاع على موضوعات الطلبة في البحث العلمي وتقديم التوجيهات والإرشادات لهم، المداومة على ممارسة البحث والتأليف العلمي في مجال التخصص، حضور الملتقيات العلمية التي تنظم في مختلف الفروع والتخصصات الجامعية والمشاركة فيها.(7)

أما إجرائيا فنقصد بظروف البحث العلمي هنا، الظروف الحقيقية و الواقعية التي تجري فيها البحوث والدراسات العلمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

رابعا: الإدارة و التسيير: و يقصد بالإدارة؛ العملية التي يتم من خلالها تنظيم المعلومات المرتبطة بنشاطات المنظمة أو المؤسسة قبل توزيعها على الوحدات و المصالح و الأقسام التابعة لها بغية تسييرها وفقا للقوانين التي تنظمها.

أما التسيير فهي العملية التي تعني بتقديم المعلومات اللازمة و الكافية لجميع عناصر و مكونات المنظمة أو المؤسسة من وحدات و أقسام و مصالح... (8)

أما إجرائيا فنقصد بظروف الإدارة و التسيير: الظروف الحقيقية والواقعية التي تجري فيها إدارة وتسيير شؤون الكلية وأقسامها التابعة لها من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

4- بعض مصادر الاستياء الوظيفي من خلال الدراسات السابقة :

قليلة هي الدراسات التي أجريت حول الاستياء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي خاصة في الجامعات العربية عموما والجزائرية على وجه الخصوص، وتتأسف الباحثة لعدم عثورها على دراسات عن هذا الموضوع في الجامعات الغربية، ومعظم ما تم الإطلاع عليه تناول موضوع الرضا و/أو/عدم الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الجو التنظيمي السائد في بعض الجامعات أو علاقة ذلك بمتغيرات أخرى غير التي تخص الدراسة الحالية.

وفي ندوة عقدتها جامعة الملك سعود1983 وكان من بين محاورها منشأ الاستياء الوظيفي لدى الأساتذة الباحثين، كان من أكثر ما يسوؤهم :ضعف التمويل وعدم وجود مساعدين للبحث، و كثرة الأعباء التدريسية والتسييرية ،شح بنوك المعلومات ،قلة الأجهزة التقنية ، محدودية وسائل النشر العلمي، غياب إستراتيجية بحثية على مستوى الجامعة ،غياب ثقافة البحث العلمي في المجتمع العربي[9].

وفي دراسة قام بها عبد المولى1986 حول التعليم الجامعي في الوطن العربي أسفرت عن وجود جملة من المصادر ذات الصلة بالبحث العلمي والتسيير منها: قلة الإمكانات المادية، غياب ذهنية تسييرية رشيدة تستوعب نتائج البحوث العلمية، رداءة الجو العلمي ، ارتباط الخطط العلمية بالأشخاص لا بالمؤسسات و مشكلات المجتمع[10].

وبينت نتائج دراسة شفيق الغبرا1989 حول منشأ الاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في: الرقابة الذاتية، الصعود الإداري، كثرة الالتزامات الاجتماعية والأسرية، تردي المناخ العلمي بالجامعات و مراكز البحث، حساسية المجتمع العربي حيال دراسة بعض الموضوعات.[11]

وفي دراسة قام بها أحمد بلال1991 تبين من نتائجها أن أهم مولدات الاستياء لدى أعضاء هيئة التدريس تتمحور حول ظروف البحث العلمي منها: نقص المجلات العلمية، نقص الأجهزة ،سطحية الاحتكاك العلمي الخارجي، عدم تأمين العيش الكريم للباحث، ضعف العلاقات الأكاديمية ، تفسخ الجو العلمي، عدم توجيه البحوث لخدمة المجتمع[12].

في دراسة قام بها شديفات1999 حول الاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، أظهرت نتائج الدراسة أن المصادر المولدة للاستياء لدى عينة الدراسة تتمثل في بيئة العمل والعلاقة مع الإدارة المباشرة و العلاقة مع الزملاء و كذا محدودية الحوافز المادية و المعنوية.[13]

وفي دراسة قام بها موسز Moses 1985 بجامعات أستراليا بينت أن أهم مولدات الاستياء لدى أعضاء هيئة التدريس المنتسبين إليها تتمثل في غياب الرقابة الذاتية لدى مسؤولي الإدارة، وأن الظروف والأجواء التنظيمية غير موجهة ولا مشجعة لدفع أعضاء هيئة التدريس للعمل والبحث.(14)

وبينت دراسة أدامس Adams 1986 أن أهم مولدات الاستياء لدى عضو هيئة التدريس متعلقة بظروف البحث العلمي بوجه خاص منها: عدم كفاية الإعتمادات المالية المخصصة للبحث و كثرة الأعباء التدريسية.(15)

5- مشكلة البحث: تتحدد مشكلة الدراسة الحالية من خلال الأسئلة التالية :

1- ما هي مصادر الاستياء الوظيفي ذات الصلة بظروف التدريس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية علم النفس وعلوم التربية؟

2- ما هي مصادر الاستياء الوظيفي ذات الصلة بظروف البحث العلمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية علم النفس وعلوم التربية؟

3- ما هي مصادر الاستياء الوظيفي ذات الصلة بظروف إدارة و/أو/تسيير شؤون الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية علم النفس و علوم التربية؟

6- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: يعاني أساتذة كلية علم النفس وعلوم التربية من الاستياء الوظيفي .

الفرضيات الإجرائية:

- الفرضية الإجرائية الأولى: يرجع الاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية عام النفس و علوم التربية إلى مصادر مرتبطة بظروف التدريس .

- **الفرضية الإجرائية الثانية:** يرجع الاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية عام النفس و علوم التربية إلى مصادر مرتبطة بظروف البحث العلمي.

- **الفرضية الإجرائية الثالثة:** يرجع الاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية عام النفس و علوم التربية إلى مصادر مرتبطة بظروف إدارة و/ أو / تسيير شؤون الكلية.

7- منهج البحث و عينة الدراسة: تبعا لطبيعة موضوع الدراسة الحالية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، أما العينة فقد شملت الدراسة عينة من أعضاء هيئة التدريس المنتسبين لكلية علم النفس و علوم التربية من بين كليات جامعة قسنطينة 2، ثم اختيارها بطريقة قصدية بسيطة، حيث بلغ عدد وحداتها 65 أستاذا وأستاذة من بين العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس المنتسبين لكلية علم النفس وعلوم التربية البالغ عددهم 79 عضوا، فيما تم استبعاد الأساتذة المتربصين و المؤقتين من الدراسة.

كما ننوه أننا لم نركز في هذه الدراسة على أي مؤشر شخصي(ديمغرافي)، نظرا لطبيعة الفرضيات التي تم اقتراحها في هذه الدراسة (فرضيات بحث و ليس فرضيات إحصائية).

8- أداة الدراسة: استخدمت الباحثة ثلاث استمارات بحث لجمع بيانات الدراسة، تتعلق الاستمارة الأولى بمصادر الاستياء الوظيفي ذات الصلة بظروف التدريس ،بينما تتعلق الاستمارة الثانية بظروف البحث العلمي، أما الاستمارة الثالثة فتتعلق بظروف إدارة و تسيير شؤون الكلية.

تم التأكد من صدق الاستمارات الثلاث بعرضها على أربعة محكمين متخصصين في علم النفس و علوم التربية لإصدار حكمهم على العبارات وفقا لما وضعت لقياسه، فتمت الموافقة على أن كل العبارات تقيس بكفاءة ما وضعت لقياسه، أما الثبات فقد تم حسابه باستخدام معامل الاتساق الداخلي لألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات 90. 0 ، ويجاب عن الاستمارات الثلاث بوضع علامة × تحت واحد من البدائل

الخمسة وهي: مستاء جدا، مستاء، محايد، غير مستاء ، غير مستاء أبدا .

9- فنيات المعالجة الإحصائية:

بما أن بيانات الدراسة تقع في المستوى الإسمي من مستويات القياس، فإن الأسلوب الإحصائي الملائم لحسابها هو الإحصاء الوصفي الذي يتمثل في التكرارات والنسب المئوية، و عند قيامنا بالمعالجات الإحصائية لبيانات الدراسة، قمنا باختصار البدائل الخمسة إلى ثلاثة بدائل فقط هي (مستاء جدا + مستاء)، (محايد)، (غير مستاء + غير مستاء أبدا)، و ذلك من أجل تسهيل المعالجات الإحصائية و إعطائها قوة لإبراز النتائج التي توصلنا إليها.

10-عرض وتحليل النتائج في ضوء فرضيات البحث:

فرضية البحث الأولى: يرجع الاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية علم النفس و علوم التربية إلى مصادر مرتبطة بظروف التدريس.

الجدول رقم (1): نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة ببعد "ظروف التدريس".

العبارات	مستاء جدا		مستاء		محايد		غير مستاء		غير مستاء إطلاقا	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1- جدية الطلبة في الدراسة.	21	32.3	29	44.6	7	10.8	08	12.3	/	/
2- اكتظاظ حجرات التدريس.	17	26.2	30	46.6	4	6.2	11	16.9	03	4.6
3- توزيع حصص التدريس.	12	18.5	16	24.6	12	18.5	20	30.8	05	7.7
4- غياب اهتمام الطلبة.	26	40	27	41.5	7	10.8	05	7.7	/	/
5- المستوى العلمي للطلبة.	25	38.5	31	47.7	3	4.6	05	7.7	01	1.5
6- تحكم الطلبة في أساسيات البحث العلمي.	20	30.8	33	50.8	6	9.2	06	9.2	/	/
7- عدم انضباط الطلبة.	20	30.8	30	46.2	6	9.2	09	13.8	/	/
8- غياب الدورات التعليمية الضرورية.	18	27.7	25	38.5	16	24.6	05	7.7	01	1.5
9- دافعية الطلبة للدراسة.	24	36.9	30	46.2	6	9.2	05	7.7	/	/
10- الدورات التكوينية على بيداغوجيا التدريس.	18	27.7	29	44.6	11	16.9	05	7.7	02	3.1
11- إهمال الطلبة واجباتهم الدراسية.	15	23.1	33	50.8	10	15.4	05	7.7	02	3.1
12- عدد ساعات التدريس.	03	4.6	13	20	17	26.2	19	29.2	13	20

13- محتوى مقاييس التدريس.	10	15.4	14	21.5	18	27.7	19	29.2	04	6.2
14- التكليف بتدريس مقاييس خارج نطاق التخصص.	07	10.8	12	18.5	23	35.4	18	27.7	05	7.7
15- صراع الأساتذة على تدريس مقاييس معينة.	14	21.5	21	32.3	19	29.2	11	16.9	/	/
16- مفهوم الأعمال الموجهة.	10	15.4	22	33.8	16	24.6	14	21.5	03	4.6
17- التجديد في المراجع لتحضير الدروس.	22	33.8	17	26.2	10	15.4	14	21.5	02	3.1
18- الظروف الفيزيقية للتدريس (الحجرات، المدرجات).	26	40	14	21.5	9	13.8	12	18.5	04	6.2
19- كيفية توزيع المقاييس.	15	23.1	18	27.7	15	23.1	16	24.6	01	1.5
20- الوقت المخصص لحصة التدريس.	09	13.8	09	13.8	13	20	29	44.6	05	7.7
21- التكامل بين المقاييس المبرمجة.	16	24.6	21	32.3	11	16.9	15	23.1	02	3.1
22- النظام الحالي المتبع في التدريس.	25	38.5	18	27.7	11	16.9	11	16.9	/	/
23- عبء الإشراف على مذكرات الطلبة.	18	27.7	22	33.8	08	12.3	17	26.2	/	/
24- عدد حصص المراقبة في الامتحانات.	19	29.2	12	18.5	16	24.6	13	20	05	7.7
25- الإنقطاعات الخارجية أثناء حصص التدريس.	18	27.7	13	20	13	20	17	26.2	04	6.2
26- الأعباء البيداغوجية (تقييم الأعمال الفردية أو الجماعية للطلبة، تقديم استشارات أو إرشادات للطلبة	16	24.6	15	23.1	15	23.1	16	24.6	03	4.6

نلاحظ من خلال الجدول رقم (1) الذي يبين قيم التكرارات والنسب المئوية للبدائل الثلاث، أن أغلب المصادرالمولدة للإستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية علم النفس وعلوم التربية كانت تتمحور حول البعد الطلابي، الطرف الثاني في المعادلة البيداغوجية (الأستاذ- الطالب- المنهج)، و هي ما تبينه البنود **(5، 9، 6، 4، 7، 1، 11)** التي تتمثل في المستوى العلمي للطلبة **(86.2%)**، دافعية الطلبة للدراسة **(83.1%)**، تحكم الطلبة في أساسيات البحث العلمي **(81.6%)**، غياب اهتمام الطلبة بالدراسة **(81.5%)**، عدم انضباط الطلبة **(77%)**، جدية الطلبة في الدراسة **(76.9%)**، وإهمال الطلبة واجباتهم الدراسية **(73.9%)**، وهذه النتائج تشير إلى انهيار قيمة طلب العلم في الأوساط الطلابية، وانحسار منسوب الدافعية للجد و العمل، ويبين ذلك من خلال العديد من الظواهر والسلوكات التي يبديها الطلاب في حصص التدريس أو خارجها، من خلال اكتفائهم بما يقدم لهم من طرف الأستاذ، وكذا قلة إدراكهم للدور والرسالة المنوطة بهم، وتدني مستوى النضج المعرفي والفكري في هذه المرحلة، الأمر الذي ينعكس سلبا في نفسية الأستاذ و تثير استياءه.

إلى جانب ذلك، أسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة بعض المثيرات التي تمس الأساتذة بصورة مباشرة، وهذا يشمل البنود **(10، 8، 23، 15)** التي تتمثل في الدورات التكوينية على بيداغوجيا التدريس **(72.3%)**، وغياب الدورات التعليمية الضرورية **(66.2%)**، و عبء الإشراف على مذكرات الطلبة **(61.5%)**، وصراع الأساتذة على تدريس مقاييس معينة **(53.8%)**، و هي كما نلاحظ مثيرات سلبية وضاغطة، تدل على المعاناة التي يتكبدها الأستاذ في ظل غياب إستراتيجية تكوينية بالمعنى الصحيح للتكوين بشقيه (الاكتساب والتجديد)، خاصة في ظل الانفجار الطلابي المتزايد، والتحول المباشر من النظام الكلاسيكي في التدريس إلى **نظام ل م د** الذي تكاثفت صعوبات جمة للتحكم فيه، أين وجد الأساتذة أنفسهم بين مطرقة

المسايرة و سندان ضرورة الخضوع إلى الدورات التكوينية اللازمة لتطبيق هذا النظام بنجاح، وهذان مطلبان يقعان على عاتق الأستاذ، الأمر الذي يزيده تذمرا واستياءً.

إضافة إلى ذلك، تساهم بعض المثيرات الإدارية و التنظيمية في إثارة الشعور بالاستياء الوظيفي كما أجابت عن ذلك عينة الدراسة، و هذا ما تشير إليه البنود **(2، 22، 18، 17، 21، 19)**، التي تتمثل في اكتضاض حجرات التدريس **(72.8%)**، النظام الحالي المتبع في التدريس **(66.2%)**، والظروف الفيزيقية للتدريس **(61.5%)**، و التجديد في المراجع لتحضير الدروس **(60%)**، والتكامل بين المقاييس المبرمجة **(56.9%)**، و كذا كيفية توزيع المقاييس **(50.8%)**، وهي مصادر تشير في مجملها إلى نقائص تعانيها معظم المجتمعات النامية، والجزائر من بينها، كما تشير إلى إهمال هذه المجتمعات لتوفير الظروف التنظيمية والإدارية و التسييرية فيما يتعلق بالتدريس و البيداغوجيا، و تتفق هذه النتائج مع دراسة كل من **خليل الخليلي وآخرون 1991** في دراستهم بالأردن، ودراسة **شيخة المسند 1996** بقطر، حيث توصلت هذه الدراسات إلى نتائج مماثلة على عينات من الأساتذة الجامعيين.

والحقيقة أن هذه المصادر تتعلق عموما بالإهمال وعدم العناية الكافية بالتعليم الجامعي، وكذا الافتقاد إلى الرشادة في استثمار رأس المال الفكري (الأستاذ)، والبشري (الطالب، أعوان الإدارة)، والمادي (الوسائل والمناهج)، وهذه تعتبر من العوامل الأساسية في التدريس الجامعي، خاصة وأنها تتعلق بالأطراف الجوهرية في المعادلة البيداغوجية، وهي من المظاهر السائدة في المنظومة التدريسية بالجامعة الجزائرية عموما.

فرضية البحث الثانية: يرجع الاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية علم النفس و علوم التربية إلى مصادر مرتبطة بظروف البحث العلمي.

جدول رقم (2): نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة ببعد "ظروف البحث العلمي".

العبارات	مستاء جدا		مستاء		محايد		غير مستاء		غير مستاء أبدا	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1- غياب الحرية الأكاديمية	11	16.9	13	20	24	36.9	14	21.5	03	4.6
2- نقص المنشورات العلمية الحديثة على مستوى الكلية.	32	49.2	20	30.8	09	13.8	03	4.6	01	1.5
3- قلة المشاريع العلمية بالكلية.	18	27.7	26	40	17	26.2	03	4.6	01	1.5
4- الدعم المالي لإنجاز البحوث العلمية.	20	30.8	17	26.2	20	30.8	05	7.7	03	4.6
5- نقص التقنيات الحديثة المساعدة على البحث العلمي.	27	41.5	20	30.8	12	18.5	03	4.6	03	4.6
6- قلة الأنشطة العلمية المتخصصة.	25	38.5	29	44.6	10	15.4	01	1.5	/	/
7- غياب التشجيع على إنجاز البحوث العلمية.	36	55.4	17	26.2	09	13.8	03	4.6	/	/
8- التنسيق بين الكلية و مراكز البحث.	27	41.5	21	32.3	14	21.5	02	3.1	01	1.5
9- تعقد إجراءات إنجاز المشاريع العلمية.	32	49.2	20	30.8	10	15.4	03	4.6	/	/
10- نقص فضاءات البحث الخاصة بالأستاذ الجامعي.	38	58.5	19	29.2	05	7.7	02	3.1	01	1.5

11- صعوبة الحصول على فرص المشاركة في الأنشطة العلمية.	29	44.6	17	26.2	11	16.9	04	6.2	04	6.2
12- الإجراءات المتبعة في الاستفادة من التربصات العلمية.	22	33.8	24	36.9	08	12.3	07	10.8	04	6.2
13- عدم جدية الهيئات المختصة في الإشراف على المشاريع العلمية.	25	36.9	20	30.8	16	24.6	05	7.7	/	/
14- مقدار المنحة المخصصة للبحوث العلمية.	21	32.3	19	29.2	14	21.5	08	12.3	03	4.6
15- غياب الشراكة بين مخابر البحث و قطاعات التنمية.	35	53.8	22	33.8	06	9.2	02	3.1	/	/
16- تكاليف نشر البحوث العلمية.	27	41.5	18	27.7	15	23.1	03	4.6	02	3.1
17- كثرة الأعباء الإدارية.	12	18.5	07	10.8	43	66.2	03	4.6	/	/
18- غياب التفاعل بين مخابر البحث فيما بين الجامعات.	27	41.5	26	40	10	15.4	01	1.5	01	1.5
19- التواصل بين الأساتذة الباحثين.	32	49.2	21	32.3	09	13.8	03	4.6	/	/
20- تقييم المركز الوطني للبحوث العلمية.	30	46.2	16	24.6	16	24.6	03	4.6	/	/
21- معايير نشر البحوث العلمية.	35	53.8	21	32.3	06	9.2	03	4.6	/	/
22- نقص قنوات الطبع و النشر المتخصصة.	32	49.2	25	38.5	06	9.2	01	1.5	01	1.5
23- نقص الأساتذة المساعدين في البحث.	25	38.5	27	41.5	11	16.9	02	3.1	/	/
24- مناخ البحث العلمي.	31	47.7	28	43.1	04	6.2	02	3.1	/	/
25- مساهمة القطاعات التنموية في تمويل المشاريع العلمية.	28	43.1	26	40	10	15.4	01	1.5	/	/

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2) الذي يبين قيم التكرارات والنسب المئوية للبدائل الثلاثة أن أغلب المصادر المذكورة في استمارة الدراسة تثير استياء الأساتذة المنتسبين لكلية علم النفس وعلوم التربية ما عدا (غياب الحرية الأكاديمية، و كثرة الأعباء الإدارية)، وتتمثل هذه المصادر في: مناخ البحث العلمي **(90%)**، ونقص فضاءات البحث العلمي الخاصة بالأستاذ الجامعي، ونقص قنوات الطبع والنشر **(87.7%)**، وغياب الشراكة بين مخابر البحث وقطاعات التنمية **(87.6%)**، ومعايير نشر البحوث العلمية **(86.1%)**، وقلة الأنشطة العلمية المتخصصة، ومساهمة القطاعات التنموية في تمويل المشاريع العلمية **(83.1%)**، وغياب التشجيع على إنجاز البحوث العلمية **(81.6%)** ، وغياب التفاعل بين مخابر البحث فيما بين الجامعات، والتواصل بين الأساتذة الباحثين **(81.5%)**، ونقص المنشورات العلمية الحديثة على مستوى الكلية، وتعقد إجراءات إنجاز المشاريع العلمية، و نقص الأساتذة المساعدين في البحث **(80%)**، و التنسيق بين الكلية و مراكز البحث **(73.8%)** ونقص التقنيات الحدثية المساعدة على البحث العلمي **(72.3%)**، وصعوبة الحصول على فرص المشاركة في الأنشطة العلمية، و تقييم المركز الوطني للبحوث العلمية **(70.8%)**، و الإجراءات المتبعة في الاستفادة من التربصات العلمية **(70.7%)**، وتكاليف نشر البحوث العلمية **(69.2%)**، وعدم جدية الهيئات المختصة في الإشراف على المشاريع العلمية **(67.7%)**، ومقدار المنحة المخصصة للبحوث العلمية **(61.5%)** والدعم المالي لإنجاز البحوث العلمية **(57%).**

و كما نلاحظ من خلال النتائج المسجلة في الجدول رقم (2) أن أساتذة كلية علم النفس وعلوم التربية مستاءون بنسبة عالية جدا من كل المصادر المذكورة في استمارة الدراسة ما عدا مصدرين اثنين هما: الحرية الأكاديمية وكثرة الأعباء الإدارية، ويمكن تفسير هذه النتائج بالوضعية العامة لواقع الممارسة المهنية لأستاذ الجامعة الجزائرية كباحث، وهذا ما تؤكده النسبة % للبند 24 الخاص بمناخ البحث العلمي، وتنعكس هذه الوضعية بالتالي على واقع البحث العلمي بالنسبة لأعضاء

هيئة التدريس بكلية علم النفس خاصة في ظل التحولات التي عرفتها منذ سنوات (الانتقال من نظام المعهد إلى نظام القسم، ثم انفصالها ككلية مستقلة).

كما يمكن تفسير هذه النتائج بأن معضلات الممارسة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية علم النفس تتشابه إلى حد كبير كما دلت على ذلك نتائج الدراسة، مما يعني أن المصادر المثيرة للاستياء الوظيفي بالنسبة لظروف البحث العلمي، تكاد تكون واحدة في البلدان العربية و بلدان العالم الثالث، وهذه نتيجة لسيطرة العقلية المتخلفة التي لا تعطي للعلم قيمة في منظومتها، ولا تحتكم إلى نتائجه، وبالتالي لا توفر للأستاذ الباحث شروط القيام به، فيجد نفسه محاصرا بالنبذ و التنكر، و هذا ما يعزز التأثير السلبي الكبير لهذه المصادر على نفسية و دافعية و أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة **محمد خليل 1995 بمصر**، و دراسة **مها إسماعيل 1994 بالسعودية**، و دراسة **أحلام حسن 1991بمصر**، كما تتفق مع الدراسة التي قدمها **سيد حسن و محمد عبد العليم و محمد عبد الرحمن 1993** إلى الندوة التي أقيمت حول معيقات البحث العلمي لدى عضو هيئة التدريس بالجامعة.

فرضية البحث الثالثة: يرجع الاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية علم النفس و علوم التربية إلى مصادر مرتبطة بظروف إدارة شؤون الكلية.

جدول رقم (3): نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة عن البنود المتعلقة بـــ" ظروف إدارة و تسيير شؤون الكلية".

العبارات	مستاء جدا		مستاء		محايد		غير مستاء		غير مستاء أبدا	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1- الأعباء الإدارية.	07	10.8	/	/	54	83.1	03	4.6	01	1.5
2- أسلوب تعامل الإدارة مع الأخطاء المعينة.	17	26.2	28	43.1	13	20	07	10.8	/	/
3- الظروف الفيزيائية لمكتب العمل.	05	7.7	07	10.8	45	69.2	04	6.2	04	6.2
4- السلطة المفوضة لأداء العمل (الصلاحيات الممنوحة).	04	6.2	09	13.8	47	72.3	05	7.7	/	/
5- طريقة إسناد المهام الإدارية.	12	18.5	10	15.4	37	56.9	06	9.2	/	/
6- كيفية تطبيق النصوص القانونية المسيرة لشؤون الكلية.	18	27.7	25	38.5	16	24.6	06	9.2	/	/
7- كيفية تقييم الأداء الإداري.	06	9.2	11	16.9	43	66.2	05	7.7	/	/
8- التدرج الإداري المتبع في الكلية.	08	12.3	21	32.3	27	41.5	07	10.8	02	3.1
9- مواكبة أسلوب التسيير التطورات الحالية.	10	15.4	22	33.8	26	40.4	06	9.2	01	1.5
10- المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة	14	21.5	21	32.3	22	33.8	07	10.8	01	1.5

بتسيير شؤون الكلية.									
11- المشاركة في النشاطات التفاعلية في الكلية.	12	18.5	22	33.8	21	32.3	09	13.8	01	1.5
12- منحة المكافأة عن العمل الإداري.	06	9.2	05	7.7	47	72.3	07	10.8	/	/
13- الصراعات بين الأساتذة في الإدارة.	28	43.1	17	26.2	17	26.2	03	4.6	/	/
14- تشجيع المبادرات الفردية.	19	29.2	19	29.2	19	29.2	07	10.8	01	1.5
15- مستوى أداء الموظفين الإداريين.	19	29.2	19	29.2	20	30.8	07	10.8	/	/
16- التجهيزات المساعدة في عملية التسيير.	13	20	13	20	35	53.8	03	4.6	01	1.5
17- تعدد المهام الإدارية.	04	6.2	05	7.7	49	75.4	06	9.2	01	1.5
18- غموض الدور في إدارة شؤون الكلية.	05	7.7	08	12.3	47	72.3	05	7.7	/	/
19- المعلومات الضرورية لأداء الواجبات الإدارية.	06	9.2	10	15.4	45	69.2	04	6.2	/	/
20- تداخل المسؤوليات الإدارية.	08	12.3	14	21.5	39	60	04	6.2	/	/
21- نظام الإعلام الآلي المتبع في الكلية.	16	24.6	23	35.4	18	27.7	06	9.2	02	3.1
22- الاستقلالية في تسيير شؤون الكلية.	13	20	13	20	30	46.2	08	12.3	01	1.5
23- التعاون بين الأساتذة في تسيير شؤون الكلية.	13	20	16	24.6	26	40	09	13.8	01	1.5

24- الشفافية في تسيير شؤون الكلية.	17	26.2	15	21.5	24	38.5	07	10.8	02	3.1
25- الحصانة القانونية للأستاذ المسير.	10	15.4	15	23.1	35	53.8	04	6.2	01	1.5
26- التسيير الملائم لشؤون الكلية.	12	18.5	24	36.9	26	40	03	4.6	/	/
27- المكاتب المخصصة لبعض النشاطات الإدارية.	22	33.8	26	40	16	24.6	01	1.5	/	/

يتضح من الجدول رقم (3) الذي يبين قيم النسب المئوية للبدائل الثلاثة (مستاء جدا + مستاء) ، محايد، (غير مستاء + غير مستاء أبدا)،أن المصادر المثيرة للاستياء الوظيفي لدى الأساتذة المنتسبين لكلية علم النفس وعلوم التربية ذات الصلة بظروف إدارة / تسيير شؤون الكلية تتمثل في : المكاتب المخصصة لبعض النشاطات الإدارية **73.8%**، وأسلوب تعامل الإدارة مع الأخطاء المهنية، والصراعات بين الأساتذة في الإدارة بالتساوي **69.3%** وكيفية تطبيق النصوص القانونية المسيرة لشؤون الكلية **66.2%**، ونظام الإعلام المتبع في الكلية **60%**، وتشجيع المبادرات الفردية بالتساوي مع مستوى أداء الموظفين الإداريين **58.4%**، والتسيير الملائم لشؤون الكلية **55.4%**، والمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتسيير شؤون الكلية **53.8%** والمشاركة في النشاطات التفاعلية في الكلية **52.3%.**

وكما نلاحظ أن المصادر التي اعتبرها أفراد عينة الدراسة مثيرة للاستياء الوظيفي في رأيهم من خلال بنود الاستمارة **(3)** شملت عشرة **(10)** مصادر فقط من بين سبعة وعشرين **(27)** مصدرا مذكورا في الاستمارة ذاتها، و يمكن تفسير قلة المصادر المثيرة للاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية علم النفس وعلوم التربية وفق ما دلت عليه النتائج الإحصائية للتكرارات والنسب المئوية للبنود ببدائلها الثلاث إلى حداثة نشأة الكلية بعد مرورها بمرحلة نظام المعاهد ثم نظام الأقسام، أين

تتباين طرق و أنظمة الإدارة و التسيير بالنسبة لكل مرحلة أو نظام، و بالتالي تتباين نتائج أساليب و طرق تسييرها سواء بالنسبة للأقسام أو بالنسبة للمصالح المشتركة من جهة، أو بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس أو الطلبة أو الأعوان الإداريين و التقنيين عن جهة ثانية.

كما يمكن تفسير هذه النتائج بحركة إعادة الهيكلة التي ما زالت مستمرة إلى اليوم و التي ألقت بنتائجها على مجمل الجوانب الوظيفية للهياكل المستحدثة من الناحية التنظيمية والقانونية، ومن ثم يبقى أعضاء هيئة التدريس أيا كان موقعهم (البيداغوجي، البحثي، الإداري/ التسييري) في دوامة لا متناهية من التغييرات التي يتحتم عليهم الانصياع لها بحكم الواقع الذي تعرفه الكلية، و هذا ما يفتح المجال واسعا للمعاناة التي يفرضها واجب التكيف مع المستجدات المرتبطة بإعادة الهيكلة من جهة، وضرورة تفهم حداثة النشأة لهذه الهياكل وما تنطوي عليه من مكاسب و مثالب من جهة أخرى.

وتجدر الإشارة إلى أننا لم نعثر على دراسات سابقة سواء غربية أو عربية فيما يخص مصادر الاستياء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي فيما يخص ظروف إدارة / تسيير شؤون المؤسسات الجامعية للاستدلال بها في تفسير وتحليل هذه النتائج في ضوء الفرضية الثالثة لدراستنا.

الخاتمة

بينت نتائج الدراسة وجود مجموعة من المصادر المولدة للاستياء الوظيفي لدى أساتذة كلية علم النفس وعلوم التربية بالنسبة لأبعاد ظروف التدريس والبحث العلمي و إدارة و/أو/ تسيير شؤون الكلية، وهناك اتفاق بين نتائج هذه الدراسة ونتائج بعض الدراسات العربية تتعلق بموضوع هذه الدراسة، حيث أكدت وجود مثيرات للاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في معظم الجامعات العربية، بدليل أن نتائج هذه الدراسة تتفق ونتائج دراسات أخرى في جامعات شتى؛ فالمصادر التي أشارت إليها عينة الدراسة تعتبر شائعة في هذه الجامعات.

هذه المصادر و غيرها كثير- تتعلق بمعيقات الأداء الجامعي الفعال (تدريسا وبحثا وتسييرا) بالجامعة الجزائرية عموما وكلية علم

النفس وعلوم التربية خصوصا، وهي تشير إلى مقدار العجز عن توفير الشروط والظروف الموضوعية لعضو هيئة التدريس ليقوم بوظيفته كباحث يساهم في بناء المعرفة وتطويرها و استثمارها لخدمة المجتمع في كل المجالات.

أما من حيث الاختلاف بين نتائج هذه الدراسة ونتائج الدراسات السابقة في نفس الموضوع فإنه قد يعود للاختلاف في نظم التدريس وتسيير البحث العلمي و كذا نظم إدارة و/أو/ تسيير المؤسسات الجامعية و تقاليدها.

الهوامش

1. عمار الطيب كشرود (1995): علم النفس الصناعي والتنظيمي، المجلد الأول، منشورات قاريونس، ليبيا، ص:153.
2. محمد الناقة (1986): "في التدريس الجامعي"، رابطة التربية الحديثة، مصر، ص:12.
3. Victor G. Onushkin (1994): Planning The Development of University, The Unesco Press, France, p:85
4. سعيد يعرب(1988): كتابة الرسائل الجامعية، ط1، المكتبة الوطنية، لبنان، ص:107.
5. صبحي قاسم(1998): دور التعليم العالي في التقدم العلمي في البلدان العربية، لبنان، ص:6.
6. أحمد بدر(1987): أصول البحث العلمي ومناهجه، ط4، وكالة المطبوعات، الكويت، ص:175.
7. مصطفى حداد (1993): "إعداد أعضاء هيئة التدريس و تأهيلهم"، مجلة العلوم التربوية، العدد1، المجلد1، معهد الدراسات التربوية، مصر، ص:207 .
8. حمدي عبد الحارث البخشوشي (2000): العلاقات العامة في الدول النامية، المكتبة الجامعية، مصر، ص:16.

9. خليل الخليلي وآخرون(1991): مشكلات التدريس والبحث العلمي الجامعي في جامعة اليرموك، مجلة الدراسات التربوية، رابطة التربية الحديثة، المجلد6، الجزء 35، مصر، ص:132 .
10. شيخة المسند(1996):"مقومات التدريس الجامعي الفعال في جامعات قطر من وجهة نظر الطلاب و أعضاء هيئة التدريس"، مجلة كلية التربية ،العدد54 ،جامعة الأزهر، مصر، ص:203.
11. الخليلي و آخرون: المرجع السابق، ص:111 .
12. المرجع نفسه، ص:122 .
13. عبد الله شديفات (1999): " الاستياء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك"، منتدى الفكر العربي، الأردن، ص:21 .
14. Moses .I "Role and Problems of Heads of Department in Performance and Evaluation in Higher Education ", University of Sidney, vol 14, №2, Summer, 1989, p95.
15. شيخة المسند ،المرجع السابق ، ص:214 .