

جودة حياة العمل وإدارة المعرفة لدى الأستاذ الجامعي

دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة - جيجل -

The Work Life Quality and the Knowledge Management of the University professor
-study applied at jijel universityفاطمة بوقريط¹

طالبة دكتوراه جامعة سطيف 2

f_fatima69@yahoo.fr

تاريخ الوصول 2020/07/22 القبول 2021/06/21 النشر على الخط 2022/01/15
Received 22/07/2020 Accepted 21/06/2021 Published online 15/01/2022

ملخص:

لقد حاولت هذه الدراسة الميدانية معرفة ما هي الأشياء التي تطرحها العلاقة بين جودة حياة العمل وإدارة المعرفة لدى الأستاذ الجامعي ، فلا احد ينكر مستوى أهمية المورد البشري في هذا العصر الذي يسمى بعصر المعرفة لاسيما الأستاذ الجامعي ، على اعتباره حاملا وناقلا للمعرفة مجددا ومستنبطا وموزعا ومستخدمها لها ، إلا أن حياته ضمن إطار تنظيمي معين تحكمه جملة من التفاعلات والعلاقات الرسمية وغير الرسمية بما يولد بيئة أو مناخ للعمل ، قد يؤثر بشكل أو بآخر على مدى ممارسته لهذه العمليات ، فمن المفترض أن يكون فضائه وحياته ضمن هذا الفضاء صحية وفيها نوع من الجودة بالشكل الذي يمكنه ربما من توليد ، نشر ، توزيع لهذه المعرفة .

الكلمات المفتاحية : جودة حياة العمل، الجامعة، إدارة المعرفة، الأستاذ الجامعي

Abstract:

This applied study attempted to know what are the borders of the relation between the work life quality and the management knowledge of the teacher of the university, in this age called the knowledge's age, no one denies the level of the importance that the human resource has reached; particularly the professor of the university to be considered as a manufacturer and the carrier of knowledge, by renewing ,extracting, spreading and using it. This whether is supposed to be one of his mission's goals; yet in the reality it requires to provide a kind of a balanced life between his both internal and external environment, and the security and healthy based on the confidence to be reassure leading to the participation, and the generation, and the best usage of knowledge. So; is the work life of the teacher of the university at a level which allows him to practice the so called the management of the knowledge.

KeyWords: The Work Life Quality, The University, The Knowledge Management The University professor .

مقدمة

إن حياة الإنسان العلمية والعملية وحتى العادية اليوم أصبحت عرضة للعديد من التغيرات ، وذلك بفعل الكثير من العوامل المتداخلة الناتجة ربما عن مستوى التطور العلمي والمعرفي الذي حققه انسان هذا العصر ولاسيما التكنولوجي منه، ما جعله يعيش تفاصيل ثورة جديدة تسمى ثورة المعرفة ، وجراء هذه الثورة أصبح لزاما على المنظمات والمؤسسات النظر إلى أفرادها كرؤوس أموال ، من الضروري الاهتمام بها وتنمية قدراتها وخبراتها ومواهبها ، والنهوض بها من اجل أن تكون العامل المهم في صناعة الميزة التنافسية ، خاصة وأن عوامل الإنتاج التقليدية تغيرت ، وحلت محلها عوامل أخرى يعتبر الإنسان ربما أهمها من حيث كونه ربما الأقدر على صناعة المعرفة . و إذا كان يفترض أن المؤسسة هي الوسط الذي قد تنمو فيه المعرفة ، فالأفراد الذين يعيشون في إطارها قد يمثلون صناع لهذه المعرفة ،هؤلاء الأشخاص المتميزون يفترض أن توفر لهم أجود الظروف والعوامل، خاصة تلك المرتبطة بمحيط العمل بما يساعدهم على استثمار طاقاتهم الفكرية الممكن وصفها بجودة حياة العمل والتي بدورها قد تعبر عن ذلك المناخ الإيجابي المساهم في تنمية المعرفة ونشرها وتوزيعها واستخدامها.

1 - إشكالية الدراسة : لقد اتسعت دائرة الاهتمام في الآونة الاخيرة بمفهوم نوعية أو جودة حياة العمل لما له ربما من علاقة بجوانب معينة من حياة الفرد العامل ، ولاسيما إذا ما تعلق الأمر بنوعية حياة الأستاذ الجامعي ، الذي يمكن اعتباره الوسيط الاول ربما في نقل اكتساب و بناء مختلف أنواع المعارف النظرية منها والتطبيقية ، وتوزيعها واستخدامها . زيادة عن كونه جزء لا يتجزأ عن منظومة التعليم العالي ولاسيما الجامعة ، التي يمكن اعتبارها من بين أبنية المجتمع الهادفة إلى إعداد المورد البشري و تزويده بمختلف المهارات المعرفية والعلمية.

هذه المؤسسة أو الوحدة الاجتماعية التي تتكون من مجموعة من الإدارات ، الأقسام والكليات والأعداد المعتمدة من طلاب العلم والمعرفة، يسهر على تأطيرهم وتقديم مختلف الخدمات لهم أفراد وجماعات مزودين بجملة من الاستعدادات والكفاءات ، يعد الأستاذ الجامعي واحد من هؤلاء، فهو يقوم بمهامه التعليمية من جهة ، والبحث والتوليد والإنتاج المستمر للمعرفة من جهة أخرى وهذا قد يتطلب نوع من الخصوصية في المناخ ، و في البيئة التي يعمل فيها، بالشكل الذي يفترض أن يحفز ويدفعه أكثر لممارسة مختلف ادواره ، ويزوده بالجهازية من اجل استيعاب التحولات السريعة التي يتصف بها مجال المعلومات والمعرفة ، وبالتالي إعادة إنتاج ما أمكن من المعرفة ومشاركتها مع الآخرين، أفرادا كانوا أم جماعات. طلبة ، اساتذة ، ومجتمع .

إن الترتيب الدولي والإقليمي للجامعة الجزائرية المتدني إن لم نقل أنها خارج الترتيب خاصة بالنسبة للدولي منه (وما لعلاقة هذا الترتيب بالإنتاج العلمي)، يدفع إلى التساؤل ربما عن حدود جودة حياة عمل الأستاذ الجامعي ، أو بالأحرى هل هناك علاقة بين جودة حياة العمل لدى الأستاذ الجامعي وإدارة المعرفة ؟

2- فرضيات الدراسة: لقد تأسست الدراسة الحالية على فرضية عامة وأخرى منها جزئية حيث تمثلت الفرضية العامة في: -
قد توجد علاقة بين جودة حياة العمل وإدارة المعرفة لدى الأستاذ الجامعي.

❖ الفرضيات الفرعية التالية

- قد تؤثر ظروف العمل المعنوية على توليد المعرفة.

قد يساهم الإستقرار الوظيفي في نشر المعرفة.

قد تؤثر علاقات العمل على مشاركة المعرفة.

3 - أهمية الدراسة :

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية بيئة العمل ، ومناخها وظروفها وما مدى ما يمكن أن تقدمه هذه الأخيرة من مؤشرات على جودة حياة العمل ، فالبيئة والمناخ والظروف التي يعمل في إطارها المورد البشري قد تؤثر بشكل أو بآخر على مستوى أدائه وإنتاجه ، وخاصة إذا ما تعلق الأمر بالأستاذ الجامعي. زيادة على أهمية الاستاذ الجامعي في حد ذاته، الذي يعد حلقة مفصلية في اكتساب ، إنتاج ، ونقل وتوزيع واستخدام المعرفة، فهو حامل ناشر ومستخدم وموزع لها . وهذا ما قد يتطلب ربما توفير الفضاء المناسب والجيد ، الذي يجعله يمارس أدواره البحثية والتعليمية في أحسن صورة .

4 أهداف الدراسة :

كل دراسة يسعى الباحث الى التعمق في دراستها لها أهداف والتي تتمثل بالنسبة لهذه الدراسة في:

- معرفة مدى جودة حياة عمل الأستاذ الجامعي .

- وضع تصور حول إدارة المعرفة لدى الأستاذ الجامعي .

- مؤشرات جودة الحياة الواقعية التي تحملها نتائج الدراسة الميدانية.

- وهدفت أيضا هذه الدراسة إلى فهم العلاقة القائمة بين مستوى جودة حياة العمل وإدارة المعرفة لدى الأستاذ الجامعي على

اعتبار أن المناخ الذي يعمل ويعيش فيه الفرد قد يؤثر بشكل أو بآخر في مستوى أدائه.

5 - الدراسات السابقة :

لقد تغيرت تفاصيل حياة الفرد والفرد العامل اليوم تحت ضغط الكثير من العوامل ، خاصة ما يرتبط منها ببيئة العمل. مما افرز نوع من الاهتمام الملحوظ بموضوع جودة حياة العمل في الآونة الأخيرة ، ، حيث ظهر ذلك في العديد من الدراسات ونذكر منها مايلي :

5-1- دراسة عبد الفتاح كامل المغربي : جاءت بعنوان جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، وقد كانت عبارة عن بحث مقبول للنشر في مجلة الدراسات والبحوث التجارية العدد الثاني ، جامعة الزقازيق كلية التجارة 2004 " وهي من الدراسات الوصفية الميدانية التي تم القيام بها على مستوى المراكز الطبية المتخصصة لجامعة المنصورة بمصر، وذلك على فئة الإداريين والأطباء والفنيين بالمراكز الطبية.

وقد اعتمد الباحث على المقابلة والاستمارة من أجل تحصيل المعلومات التي تم توزيعها على عينة تقدر بـ 350 مفردة بعد أن وزع الباحث 400 استبيان وذلك من مجتمع بحث قدر عدد أفراد بـ 3659 .

توصل صاحب الدراسة بعد استعماله لأسلوب التباين الإحصائي في التحليل إلى النتائج التالية :

- انخفاض مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية محل الدراسة الميدانية،

- عدم وجود اختلاف معنوي بين الفئات العاملة بتلك المراكز أطباء إداريين ، فنيين إلا في عاملي الأجور، والمكافآت وأسلوب الرئيس في عملية الإشراف

- أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في ظروف بيئة العمل المعنوية ، خصائص الوظيفة ، الأجور المشاركة في اتخاذ القرار

- وقد أثبتت الدراسة صحة الفرضية الثانية التي كانت تدور حول وجود اختلاف معنوي من حيث فئات (المتمثلة في الأطباء ، الإداريين ، والفنيين الدراسة حول الاستغراق الوظيفي .

- كما ثبت عدم صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة حيث اتضح ان عوامل جودة حياة العمل مجتمعة تؤثر في الاستغراق الوظيفي .

5-2- دراسة ايمن حسن ديوب والتي جاءت بعنوان تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات بالأردن، نشرت كمقال في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية سنة 2014 ، وهي عبارة عن دراسة ميدانية تناولت الدور الذي يلعبه تمكين العاملين في تحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال هذه الدراسة حاول الباحث الاجابة على التساؤلات التالية :

ما أثر تفويض السلطة في جودة الحياة الوظيفية.

ما أثر مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في جودة الحياة الوظيفية.

ما أثر مشاركة العاملين في الملكية في جودة الحياة الوظيفية.

ما أثر تشجيع العاملين وتقدير إنجازهم واقتراحاتهم في جودة الحياة الوظيفية .

ومن اجل تحقيق أهداف هذه الدراسة اعتمد الباحث على استمارة استقصاء طبقت على عينة من ثلاث شركات للاتصالات السورية وزعت 80 استمارة ، وقد توصل الى النتائج التالية :

- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرات تمكين العاملين (تفويض السلطة ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، مشاركة العاملين

في الملكية وتقدير إنجازهم وافكارهم) وجودة الحياة الوظيفية واكثر هذه المتغيرات ارتباطا بجودة الحياة الوظيفية هو تقدير اثر الانجاز .

5-3- دراسة لمحمد سليم الزبون ومنال محمود الشيخ : وهي عبارة عن مقال نشر في مجلة دراسات العلوم التربوية المجلد 42 العدد 2 - 2015 وهي الدراسة التي لم تتعد كثيرا عن البحث الحالي ، لأنها اهتمت بدراسة واقع ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة وذلك من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات ، والتي طبقت على عينة عشوائية طبقية متكونة من 695 من مجموعة جامعات أردنية خاصة. بالاعتماد على استبانة متكونة من سبع مجالات. وذلك للاجابة على الاسئلة التالية :

ما واقع ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس

هل توجد فروق احصائية في واقع ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة تعزى الى متغير (الجنس ، الخبرة ، الرتبة العلمية)

توصل من خلالها الباحثان الى النتائج التالية : أهمية ادارة المعرفة تكمن في تكوين فكر ومعارف وخبرات للجامعة والعاملين ، مع الابقاء على الاساليب الروتينية (من وجهة نظر العاملين).

وأن إدارة المعرفة تسهم في تطوير الرؤية الابداعية للعاملين في الجامعة وأن نظام الابداع في حد ذاته مرتبط بنظام الحوافز في هذه الاخيرة والذي لم يرضى عنه العمال لان قدرات الابداع متفاوتة بينهم.¹

4-5- دراسة هاجر قريشي ، وباديسي فهيمة بعنوان - جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي . وهي عبارة عن دراسة ميدانية هدفت إلى إبراز أهمية جودة حياة العمل في الاداء الوظيفي، والكشف على واقع جودة حياة العمل، وأجريت على عينة من موظفي كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير لجامعة قسنطينة خلال سنة 2016 بلغ عدد مفرداتها 50 . وقد استعملت الاستمارة كأداة لجمع المعلومات واختبار صدق الفرضيات الصفرية المبينة عليها هذه الدراسة المتمثلة في افتراض رئيسي:

- انه لا توجد علاقة ذات اثر معنوي بين كل من الأبعاد التنظيمية والوظيفة والنفسية والاجتماعية لجودة حياة الوظيفة و الأداء الوظيفي وقد تفرعت عنه عدة فرضيات فرعية صفرية حيث توصلت الدراسة في الأخير إلى جملة من النتائج تمثلت في:

- وجود اثر ذو دلالة معنوية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى جودة الحياة الوظيفية ، وأن أكثرها تأثيرا هي : الأبعاد الوظيفية والنفسية والاجتماعية.

- وقد أثبتت النتائج أيضا أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان منخفض وأنه منحصر لدى العمال في كل من الترقية والتدريب و الأجور.²

6 - الإطار المفاهيمي:

6-1- جودة حياة العمل : يتفق البعض من الباحثين والمهتمين على أن ظهور مفهوم جودة حياة العمل. ما هو إلا استجابة لعوامل التطور والتغير التي مست اغلب جوانب الحياة الإنسانية ولاسيما التنظيمية منها ، كما ينظر إليها البعض الآخر على انها مؤشر للمناخ العام في المنظمة والذي قد يعكس بدوره على أداء العاملين والمنظمة ذاتها، وبناء على هذا يمكن القول انه من المسؤوليات الأخلاقية و الاجتماعية لأي منظمة الاهتمام بجو ومناخ الحياة التنظيمية ، وأن تضع في حسابها أن الإستثمار في المورد البشري هو الأهم وذلك من خلال توفير مناخ ملائم للأداء الجيد .

ويعتبر مفهوم جودة العمل من المفاهيم القديمة التي تجددت ربما بفعل متطلبات الحياة المعاصرة المتأثرة بعوامل التغير ، فهو برز في دراسات التون مايو الذي سعى إلى البحث عن مسببات تدني مستوى الإنتاج فحاول بذلك تحسين ظروف العمل الفيزيائية وفترات الراحة ، إلا أن هذه العوامل تراجعت أمام العلاقات الغير رسمية التي تربط عناصر الجماعة، وإن كانت هذه الدراسات لم

¹ - محمد سليم الزبون ، منال الشيخ : واقع ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في ضوء بعض المتغيرات مجلة دراسات العلوم التربوية المجلد 42 ، العدد 2 ، الاردن 2015 ، ص 461 ، 476 ، 477

² - هاجر قريشي ، بديسي فهيمة : جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مجلة دراسات اقتصادية ، العدد رقم 3 ، قسنطينة ، 2016، ص 33_40

يتم من خلالها الإشارة إلى مفهوم الجودة صراحة إلا أن التون حاول البحث عن كل ما من شأنه تحسين جو العمل الداخلي ضماناً للأداء الجيد للعمل وذلك من خلال الاهتمام بالجانب الاجتماعي من المؤسسة وقد تجدد الاهتمام به (مفهوم الجودة) في مطلع القرن الواحد والعشرين.

وفي هذا الإطار يذهب جاد الرب (2008) إلى تعريف **جودة حياة العمل** بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية. مما يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة. ويرى بعض الباحثين أن جودة حياة العمل تتعلق بالظروف والبيئة المناسبة للعمل التي تدعم وتزيد من رضا العاملين عن طريق توفير بيئة عمل آمنة.¹

ولأن جودة حياة العمل يجب أن تكون بمثابة الهدف الذي يفترض أن تسعى إليه كل منظمة فهذا من وجهة نظر Mayers "قد لا يبدو إلا عن طريق" الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين.² كما قد يمتد معنى مفهوم جودة حياة العمل ليشمل "كلا من المكافآت والعلاقات بين الأشخاص وبيئة العمل والرضا الوظيفي و الأمان الوظيفي وسياسة المنظمة وإدارتها والدعم التنظيمي، و حياة الأفراد الشخصية والعائلية كما يذهب (إلى تحديد جودة الحياة من خلال المخاطر المهنية، تطوير الموارد البشرية من خلال رفاهية الأفراد وتقييمهم، والتدريب الاحترافي، وظروف العمل واستشارات العمل".³

ويتفق بعض الباحثين Smel Sherman, Bohander & أيضا على كون "جودة حياة العمل تمثل الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة حياة العمل ما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين العمل كمدخل يمكن من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والسلطة والمكافآت التي تنمي الأداء وتمنح التعويض بشكل عادل مع الحفاظ على استقرار الأفراد وكرامتهم، مما يدعم ويقوي الثقافة التنظيمية للمنظمة".⁴

ويرى **علي العنزي ومحمد علي صالح** أن مفهوم نوعية حياة العمل يتضمن جانبين أساسيين:

"أولهما استخدام كل الإمكانيات البشرية لغرض زيادة الإنتاجية من خلال تطوير الأنظمة الإنسانية أكثر من الأنظمة الأخرى في بيئة العمل وأما الجانب الآخر لنوعية العمل فيتمثل بسعي العاملين جميعهم إلى إشباع حاجتهم الأساسية في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع المديرين في مواقع العمل والمفهوم الأشمل حسب الباحثين يتمثل في تلك الجهود الرامية إلى خلق بيئة عمل أخلاقية في المنظمات والتي تتمثل بديمقراطية الإدارة من خلال السماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام العدالة، والأجور والمكافآت، وتقليل ساعات العمل، فضلا عن سلامة بيئة العمل".⁵

¹ - سيد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، دار الفكر العربي للنشر، مصر، 2008، ص 15

² - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة المصرية، مصر، 2007، ص 164

³ - أيمن حسن ديوب: تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية- مجلة جامعة دمشق للعلوم - الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 30، العدد 1، 2014، ص 207

⁴ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي - دراسة ميدانية - مجلة الدراسات والبحوث التجارية الزقازيق - جامعة المنصورة، كلية التجارة، مصر، 2004، ص 5

⁵ - سعد علي العنزي، أحمد علي صالح: إدارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2009 ص 39

أما flippom فقد أشار وتحديدًا في سنة 1977 إلى أن موظفي المركز الأمريكي لنوعية حياة العمل قد طوروا تعريفًا له تمثل بقولهم بأنها مجمل الأنشطة الساعية نحوى زيادة فاعلية المنظمة وعلى مستوياتها كافة من خلال تعزيز جهود العاملين وتطويرها ، وتبني حلقات نوعية العمل ...¹

وفي الأخير يمكن تبني التعريف الاجرائي التالي: جودة حياة العمل تتمثل في كل الظروف المرضية والملائمة وسبل تحسين العمل والتي قد تؤدي إلى زيادة الفعالية في أداء المورد البشري ولاسيما الأستاذ الجامعي .

6-1-1- أبعاد جودة حياة العمل: تتوقف جودة حياة العمل على عدة أبعاد تتمثل في:

✓ **المشاركة في اتخاذ القرار:** ينتج في العادة اتخاذ القرار عن ذلك التشارك في الآراء والأفكار والتحليل والتقييم الذي يقوم به الكثير من الأشخاص، وهنا يفترض أن يؤدي هذا إلى ارتفاع الروح المعنوية وزيادة مستوى الدافعية ، بما قد يسهم في تحسين مستوى الأداء .وتعد المشاركة في اتخاذ القرار سبيل للإبداع و الابتكار، وتقليل الصراع ، ونشر الانسجام ، في حين يؤدي الابتعاد عن مصادر اتخاذ القرار إلى الاغتراب ، واللامبالاة ، والشعور بعدم الجدوى والأهمية.

✓ **علاقات العمل:** يرى عبد العزيز أن علاقات العمل السائدة بين العاملين تتيح المجال للعاملين لاستخدام القدرات العقلية و الابتكارات وتقديم فرص الإبداع والشعور بالسعادة عند انجاز هذه الأعمال كما توفر مناخا تنظيميا ومكانا مناسبة للتنافس الشريف للأفراد العاملين ضمن بيئة عمل مناسبة

وبدوره يؤكد ماضي على ما جاءت به نظرية العلاقات الإنسانية ودراسات التون مايو حول فعالية العلاقات الإجتماعية في الدفع بمستوى الإنتاج إلى حد معين، فمن خلال تجاربه (أي التون مايو) التي قادته في البداية إلى الشك في أثر العوامل الفيزيقية ، إلا أنه فيما بعد توصل إلى كون علاقات الود والصدقة والتعاون التي كانت شائعة بين العاملات محل التجربة هي التي أثرت على مستوى الإنتاج بالزيادة.

وهكذا يقول البربري " أن العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعا لحاجته الإجتماعية وتحقق تبادل المنافع بينهما، لذلك فإن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة التفاعل و الإتصال مع الأفراد الآخرين، فإن الرضا الوظيفي للعاملين والأداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعا."²

✓ **كفاية الراتب وعدالته:** لقد سبق وأن أسس فريديريك تايلور نظريته على كون الإنسان بطبعه مادي يخاف الجوع مما جعل المفكرين يطلقون عليها تسمية نظرية الرجل الإقتصادي ، ليخلص في إحدى النتائج أن الأجر هو الهدف الأسمى من وراء سعي الإنسان للعمل، ولعله تميز في نظريته للإدارة العلمية بالتأسيس لمفهوم العمل الإضافي، حيث أن من يعمل عملا إضافيا يتقاضى اجر إضافي. وقد أصبح الأجر محط اهتمام التنظيمات اليوم باعتباره الطريق المؤدية إلى إشباع الكثير من الحاجات الأخرى ، "حيث أن الأجور التي يحصل عليها العاملون في المنظمة تعد بمثابة العوامل الدافعة الذاتية التي توفر الشعور الإيجابي لديهم وتعطيهم فرصا

¹ - سعد العنزي ، سما سعد خير الله الفضل ، فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 13 ، عدد 45 ، جامعة بغداد ، 2007 ، ص 68

² - مروان حسن البربري : دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والاتاج الفني مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير_ فرع الادارة والقيادة ، فلسطين ، 2016 ، ص 22

للتطور الشخصي، بما يدفعهم للمزيد من العمل لتحسين الإنتاجية، وتقليل حالة عدم الرضا والتمرد او الإضراب على العمل¹. فهو(أي الأجر) عامل لإشباع حاجات الفرد ومتطلباته وأن نظام الأجور والرواتب العادل يجعل العمال يدركوا مدى كون المنظمة تمثل الحيز الأنسب للعمل. زيادة على ما ذكر من أبعاد لجودة حياة العمل يمكن الإشارة إلى البعض الآخر فقط والتي تتمثل فيما يلي :

- الأمن و السلامة المهنية.
- الارتياح من القهر والإكراه البيروقراطي والإشرافي (النمط القيادي واثره على سير العمل) .
- العمل المهم و المفيد.
- التنوع في النشاطات و التخصصات.
- التحدي، والرقابة على الذات والعمل ومكان العمل.
- التعلم وفرص النمو.
- الثقة في الآخرين .
- القدرة على ربط العمل بإنجازات الحياة خارج مكان العمل.
- الرضا الوظيفي.
- دوران العمل.
- الغياب الطويل عن العمل.
- الالتزام الوظيفي.
- مدى المرونة في أساليب العمل.
- معدلات الشكاوي . و معدلات الإضراب.
- وبناء على ما سبق فإن جودة حياة العمل تمثل حياة وثقافة خاصة بالمنظمة.
- ما هو الوضع الأفضل الذي ينبغي أن تحققه المنظمة؟
- كيف يمكن الوصول لهذا الوضع؟ ومتى؟
- من المسؤول عن عملية تحقيق الوضع الأفضل في المنظمة؟

6 2 -الجامعة : تعتبر الجامعة الامتداد الطبيعي لمؤسسات التعليم المتخصصة ، والتي ظلت تنمو وتتطور على اعتبارها منتجة للمعرفة ، وهي من أبنية ومؤسسات المجتمع التي يفترض أن تساهم بدرجة كبيرة في تنميته ونموه، وهي منارة للعلم والوعي والموصوفة من قبل tussaman joseph " بكونها " مؤسسة أكاديمية منظمة لاكتساب المعارف ، تتضمن أقسام تحارب الجهل في مختلف

¹ - سعد علي العنزي ، محمد علي صالح ، مرجع سابق ، ص 51 .

الجبهات وهذه النجاحات هي التي غيرت العالم . " وأن التعليم الجامعي يلعب دورا أساسيا في تنمية مجتمع الحرية والديمقراطية، عن طريق التعليم، البحث و الإبداع ، وخدمات المجتمع." ¹

وكلمة جامعة في اللغة هي جمع جوامع ، جامعات ، معهد للتعليم العالي ، ويضم عددا من المعاهد والكليات ، أما في اللغة اللاتينية فقد جاءت كلمة جامعة مرادفة لـ universitas والتي تعني الإتحاد أو التجمع ، أي تجمع الطلبة والأساتذة من مختلف الشعوب والبلدان." ² وباختلاف المهتمين والباحثين تختلف معاني ودلالات المفاهيم هذا الاختلاف يعتبر خاصة نوعية للعلوم التي يرتبط مجال دراستها بالإنسان ويستعمل كوحدة أساسية في التحليل .

حيث من بين ما ورد من تعاريف للجامعة هو وصف لها من طرف سلامة لخميسي بأنها " تلك المؤسسة التي تتبنى المستويات الرفيعة من الثقافة فتحافظ عليها وتضيف لها وتقدمها بعد ذلك للطالب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنسانا مثقفا وشخصا مهنيا." ³

ويقول آخر أن : " الجامعة تعتبر في اغلب الانظمة الاجتماعية المصدر الاساس للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون ، فمهما كانت اساليب التكوين وأدواته فإن المهمة الاولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما التوصيل الخلاق للمعرفة الانسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية وتهيئة الظروف الموضوعية لتنمية الخبرة الوطنية ، التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أية تنمية حقيقية ."⁴

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الجامعة : فضاء تنظيمي للتفاعل العلمي واللقاء الأكاديمي بين كل من الأساتذة في حد ذاتهم والأساتذة و الطلبة، من أجل إنتاج تطوير، نقل المعرفة و المشاركة فيها، وتنمية الفرد و المجتمع بواسطتها.

ومن هذا المنطلق يمكن القول أن بعض أدوار الجامعة تنحصر فيمايلي:
حورها اتجاه الطالب الذي يتمثل في عملية التكوين التأهيل و الإعداد للمهنة، والذي يؤدي في وجود الطلاب ومجموعة من الأساتذة المتخصصين.

حورها اتجاه المجتمع العلمي من حيث نقل المعارف و الأفكار. ونشرها عن طريق البحث العلمي.

حورها نحوي المجتمع وذلك من باب تزويده بمختلف المعارف النظرية والتقنية التي تساهم في تنميته.

ويبدو أن مستوى التغير والتطور الذي حققه الإنسان خاصة في القرن العشرين جعل الجامعة تتراجع عن أداء الأدوار التقليدية لها. المتمثلة في البحث العلمي والتدريس فقط، إلى الذهاب بعيدا عن هذا من خلال إعداد وتكوين الكوادر ذات الكفاءة و التأهيل القيادي للأفراد من اجل خدمة المجتمع.

¹ - فلوح احمد نقلا عن (tussaman joseph) : مواصفات اساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علم النفس وعلوم التربية ، جامعة وهران ، 2012- 2013، ص17.

² - عبد العزيز الغريب صقر: الجامعة و السلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة، الدار العالمية للنشر و التوزيع ، 2005 ، ص20.

³ - السيد سلامة الخميسي : المعلم العربي ، بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية ، دار الوفاء ، الاسكندرية ، 2003، ص 15

⁴ - العربي ولد خليفة : المهام الحضريّة للمدرسة والجامعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989، ص 117

6 3 - إدارة المعرفة : إن التاريخ الإنساني يثبت بالكثير من شواهد ودلالاته على مدى أهمية المعرفة والعلم في بناء الكثير من الحضارات المتعاقبة ، وإذا كان هذا التاريخ يحمل بدلالات مساهمة المعرفة في التطور الحضاري للإنسان ، فإن العصر الحالي أكتسب أهميته أصلا من تزايد أهمية المعرفة في حد ذاتها وذلك بفعل مستوى التراكم الذي تحقق في القرن الحالي ، وما نتج عنه من توظيف لهذه الخبرات في تحسين مستوى المعيشة. فهي الأصل الجديد ، وحدثت عوامل الإنتاج ، ثم إن موضوع إدارة المعرفة تجدد نتيجة النزوع نحو استعمال الجانب التطبيقي منها في جميع مجالات النشاط الإنساني.

ولفهوم إدارة المعرفة معاني ودلالات كثيرة، يبرها اختلاف وتعدد الباحثين والمفكرين وتخصصاتهم ممن اهتموا بهذا الحقل المعرفي. حيث ورد عن wiig 2002 أن إدارة المعرفة تخطيط تنظيم و توليف orchestration المعرفة و الاصول المرتبطة برأس المال الفكري و العمليات والقدرات والامكانيات الشخصية والتنظيمية وبشكل يتم معه انجاز اكبر قدر من الاثر الإيجابي.¹

" فقد عرفت إدارة المعرفة من قبل الموسوعة الحرة بأنها هندسة وتنظيم البيئة الإنسانية والعمليات التي تساعد المؤسسة على إنتاج المعرفة وتوظيفها من خلال اختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها و أخيرا نقل وتحويل المعلومات الهامة والخبرات التي تمتلكها المؤسسة للأشخاص المناسبين في الوقت المناسب ليتم تضمينها في الأنشطة الإدارية المختلفة في صنع القرارات الرشيدة وحل المشكلات والتعلم التنظيمي والتخطيط الإستراتيجي."²

6 - 3-1 - عمليات إدارة المعرفة : في حديث "لي وكيم" عن عمليات إدارة المعرفة يذهب إلى القول بأنها تختلف وتتحرك حسب طبيعة المشكلات التي قد تصطدم بها أي مؤسسة، وعلى ضوء ربط العلواني لعمليات إدارة المعرفة بالعناصر الثقافية والاجتماعية والتنظيمية والتكنولوجية فهو يذهب إلى حصر هذه العمليات في أربع ، تتمثل في تكوين المعرفة واقتناؤها ، وتنظيم المعرفة وتخزينها ، وتوزيع المعرفة وبثها ، وتطبيق المعرفة.³ وقد تزيد عمليات ادارة المعرفة عن أربع حسب إختلاف المهتمين وإختلاف الاسس التي يركزون عليها في التقسيم نذكر منها.

✓ **التقاط المعرفة** : والالتقاط هو الاكتساب والمقصود به الحصول على المعرفة من مختلف المصادر، منها الخبراء والمتخصصون المنافسون والعملاء وقواعد البيانات أو من خلال ارشيف المنظمة وذلك باستخدام وسائل المقارنة المرجعية⁴ لأفضل الممارسات المتبعة في باقي المؤسسات الجامعة زيادة على حضور المؤتمرات، والندوات وورش العمل ، والتعاقد مع الخبراء الاستشاريين مع التتبع المستمر للتوجهات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية للمجتمع ، والبيئة المحيطة ، مع جمع البيانات من الطواقم البيداغوجية والطلاب.

✓ **تكوين المعرفة وتقييمها** : وتكمن في كل الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة من أجل الحصول على المعرفة من مختلف مصادرها، وهذا المفهوم يتجاوز ذلك المعنى المنحصر فقط في المعرفة الجديدة إلى القدرة على الإبداع و تطوير الأفكار والحلول (وذلك انطلاقا من معارف قديمة)، وكذلك المزج بين المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية و إعطائها صورة جديدة وشكل جديد.

¹ - ربحي عليان : ادارة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط 2، 2012 ، ص 156

² - نعيم ابراهيم الظاهر : إدارة المعرفة ، جدارا للكتاب العالمي ، عمان ، الاردن ، 2009 ، ص (78 _79)

³ - نعيم ابراهيم الظاهر : المرجع السابق ، 168

⁴ - عبد الله حسن مسلم : ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، 2015 ، ص 37

✓ **تخزين المعرفة:** تعد من العمليات الأساسية للمؤسسة لكونها تبذل جهوداً وأموالاً كبيرة في اكتساب المعرفة والمهارات والخبرات وعليه إن لم تقم بعملية تخزينها وتيسير سبل الوصول إليها فقد تفقدتها سواء بالنسيان أو بتعذر الوصول إليها .

✓ **تنظيم المعرفة :** هي تلك العمليات التي تهدف إلى تصنيف المعرفة وفهرسة أو تبويب المعرفة ورسم المعرفة . وكون المنظمات تتسلم يوميا كميات كبيرة جدا من المعلومات والبيانات، فيفترض بها أن تقوم بتنظيمها وجعلها سهلة من حيث الحصول عليها في وقت الحاجة.

✓ **نشر المعرفة :** وهي العملية التي تهدف الى توزيع ونشر المعرفة قوالب اجرائية جديدة وهذا القوالب قد تكون كتب أو دوريات ، أو مواقع الانترنت ، أو عن طريق التدريس .

✓ **تطبيق المعرفة :** وفي هذه الحالة تحاول مؤسسات التعليم العالي تقديم معرفة جديدة وذلك باتباع طرق التحليل والنقد والتقييم للحصول على معرفة جديدة يمكن الاستفادة منها في حل مشكلات معينة.

6 4 - **الأستاذ الجامعي:** يعتبر الأستاذ الجامعي حجر الأساس في العملية التعليمية والبحثية فهو جزء لا يتجزأ منها و المحرك الأساسي والفاعل الرئيسي فيها باعتباره حامل للمعرفة (من خلال العمل الدائم على الاكتساب)، ناقلا وناشرا لها، فهو مصدر لنقل الخبرة والكفاءة. (من خلال عملية التدريس)

وكلمة أستاذ الفارسية الأصل تشير الى معنى الماهر في عمله وحرفته. وتصف الموثيق الرسمية **الأستاذ الجامعي** بكونه الشخص الذي يحمل مؤهلا علميا عاليا (الإجازة العالية) الماجستير أو (الإجازة الدقيقة) الدكتوراه ويؤهله للتدريس في الجامعة.

كما ذهب جون ديوي إلى وصف أستاذ الجامعة بالقول "هو ذلك الذي يدرّب طلابه على استخدام الآلة العلمية وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم ، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة".¹

وفي الاخير يمكن وصف الاستاذ الجامعي على أنه ذلك الفرد لذي يحاول اكتساب كم معين من المعلومات والمعرفة وتخزينها ثم اعادة استخدامها (من خلال نشر البحوث والمساهمة في اثناء الملتقيات العلمية) ، ناهيك عن نشره ومشاركته لها من خلال عملية التدريس والتفاعل الإيجابي مع زملائه.

7 - الأستاذ الجامعي و إدارة المعرفة :

لقد اكتسبت إدارة المعرفة أهمية كبرى في هذا العصر الذي اصبح يسمى عصر مجتمع المعرفة وذلك على مستوى المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعة ، الموصوفة بكونها إحدى أهم مصادر المعارف والمعلومات فهي الحيز الذي يلتقي فيه صناع المعرفة باختلاف تخصصاتهم و الممثلون في الأساتذة والأساتذة الباحثين، بحيث يعد البحث عن المعرفة هدفا لهم من جهة وربما هدفا لكل طالب علم مقبل على الجامعة من جهة اخرى . وفي هذه الحال يمثل الأستاذ حلقة الوصل في تحقيق هذا الهدف (الهدف الذي يسعى الطالب الى تحقيقه)، حيث يعمل على إيجاد هذه المعرفة (من خلال عملية البحث والتنقيب) وتوزيعها ونشرها إما من خلال التدريس أو البحث وهذا ما تؤكد الموثيق الرسمية و تأسيسا على هذا يمكن القول أن هناك شيء من العلاقة بين إدارة المعرفة بمختلف عملياتها والمهام الرئيسية للأستاذ الجامعي تتمظهر فيما يلي:

¹ - محمد مصطفى الاسعد : التنمية ورسالة الجامعة في الالف الثالثة ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 2000، 137

✓ **توليد المعرفة:** تمثل عملية توليد المعرفة بالنسبة للأستاذ الجامعي، إحدى العمليات الأساسية في إدارة المعرفة لديه ، فهو بمثابة أساس كل شيء و هو ما يمكن وصفه بعالم البحث الأكاديمي لدى الاستاذ. والذي يساهم في إثراء المعرفة وتراكمها و نموها وتنميتها . حيث يمثل البحث والتطوير أحد الوظائف الرئيسية التي يضطلع الأستاذ الجامعي بممارستها ويعتبر البحث العلمي عاملا أساسيا لتعزيز الكفاءة الداخلية والخارجية ، وليس البحث وحده هو الكفيل بتوليد المعرفة إنما عملية التعلم والتعليم هي الأخرى وسيلة لعملية التوليد.

✓ **نشر المعرفة :** وهي إحدى المهام الرئيسية التي يضطلع الأستاذ الجامعي بممارستها فهو يقوم بنقل المعرفة والمحافظة عليها ونشرها بين الطلاب من خلال عملية الإشراف وعملية التدريس أو التعليم التي تتضمن ذلك الكل المعقد من تكوين الاتجاهات والمعارف وتغيير القيم وتنمية المهارات لدى هؤلاء. وعليه يمكن القول أن مهمة الأستاذ الجامعي تتجاوز حدود التدريس إلى ما يسمى العمل على بناء التعلمات .

8 - الإجراءات المنهجية للدراسة:

تعتبر هذه الدراسة من البحوث الميدانية، التي أجريت خلال شهر جوان من السنة الجامعية 2017 _ 2018 ، على مستوى كلية العلوم الدقيقة و الإعلام الآلي بجامعة جيجل ، التي فتحت أبوابها للعمل في سنة 1983 كمدرسة عليا للأساتذة ، ثم ما فتئت أن تحولت إلى مركز جامعي ثم إلى جامعة .

ولتحقيق أهداف هذا البحث وظفت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل البيانات الملائم ربما للبحوث السوسولوجية، بالاعتماد على عينة عشوائية منتظمة متكونة من 26 مفردة

وذلك من مجتمع بحث بتعداد 176 أستاذ موزعين على عدة أقسام في كلية العلوم الدقيقة والإعلام الآلي .(قسم التعليم الأساسي رياضيات وإعلام إلي قسم التعليم الأساسي علوم المادة ، قسم الكيمياء، الفيزياء و الرياضيات). وجمعت المعلومات من مفردات العينة العشوائية المنتظمة عن بواسطة أداة الاستمارة المكونة من 33 سؤال، حيث تم توزيع 36 استمارة واسترجاع 26 منها كلها قابلة للتحليل ، وكانت النتائج كالآتي :

9 -تفريغ وتحليل البيانات :

الجدول رقم (1) : البيانات الشخصية

الرقم	اسم الجدول	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	13	50
		أنثى	13	50
		المجموع	26	100
2	الحالة المدنية	أعزب	3	11,53
		متزوج	23	88.46

100	26	المجموع		
11,53	3	اقل من 5 سنوات	الاقدمية	3
30.76	8	5_10		
30.76	8	15_10		
19.23	5	20-15		
11.53	3	20 فما فوق		
100	26	المجموع		
38.46	10	ماجستير	الشهادة المتحصل عليها	4
50	13	دكتوراه		
7,69	2	تاهيل		
3.84	1	تعليم عالي		
100	26	مجموع		
34,61	9	استاذ مساعد أ	الرتبة الوظيفية	5
3.84	1	أستاذ مساعد ب		
34.61	9	استاذ محاضر ب		
23,07	6	استاذ محاضر أ		
3,84	1	استاذ التعليم		
100	26	المجموع		

قد يعتبر التنوع الديمغرافي في أي وسط عمل من قبيل التكامل، بل أنه يحمل في طياته الكثير من الدلالات السوسولوجية. و يمثل الجدول اعلاه مجموعة من البيانات الشخصية الخاصة بمفردات العينة والمتعلقة: بالجنس الحالة المدنية سنوات الخدمة المستوى العلمي والرتبة الوظيفية الحالية والتي تشير إلى أن فئة الذكور والإناث متساويتان وكان عددهم 13 مفردة وبنسبة 50% والملاحظ على أفراد العينة هؤلاء أن نسبة كبيرة منهم متزوجة حيث بلغ عدد المتزوجين 23 مفردة المرادف لما نسبته 88.46% بينما العازبين 03 مفردات ما يفترض وجود نوع من الاستقرار العائلي لدى اغلب هؤلاء. وبالذهاب إلى عدد سنوات الخدمة نلاحظ أن هناك نوع من التساوي بين من انحصرت مدة عملهم بين 5- 10 سنوات الذين بلغ عددهم 8 مفردات وأولئك الذين كانت مدة العمل لديهم تنحصر بين 10- 15 سنة 8 مفردات وحتى أولئك الذين مدة عملهم لا تتجاوز 5 سنوات فهذا راجع إلى كونهم زالوا دراستهم في الخارج وهم حديثو العهد بالتوظيف ، والذي يمكن أن يحملنا ربما إلى القول أن هذا المستوى من الخبرة والاقدمية هو مرادف لنوع من الكفاءة المرتفعة لهؤلاء الأساتذة ، بل إنه قد يمثل كذلك نوع من التراكم المعرفي . وبالذهاب إلى

الشهادات العلمية المتحصل عليها من قبل هؤلاء الباحثين نجد أن النسبة الغالبة هي من حاملي الدكتوراه والذين بلغ عددهم 13 مفردة من مفردات البحث بنسبة 50% وهي نسبة تعبر عن نوع من المستوى في الكفاءة العلمية والمعرفية ولاسيما العملية و10 منهم من حملة الماجستير مع التسجيل في الدكتوراه و02 منهم تأهيل وأستاذ واحد 01 تعليم عالي .
الجدول رقم (2) - ظروف العمل المعنوية وتوليد المعرفة.

الرقم	اسم الجدول	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية %
1	ممارسة البحث العلمي	نعم	21	80,76
		لا	5	19,23
		المجموع	26	100
2	نشر البحوث	نعم	22	84,61
		لا	4	15,38
		المجموع	26	100
3	كفاية عدد البحوث المنشورة	نعم	2	07,69
		لا	24	92,30
		المجموع	26	100
4	المشاركة في الملتقيات	نعم	14	53,84
		لا	12	46,15
		المجموع	26	100
5	العضوية في مخبر أو في مشروع بحث	العضوية في مخبر	9	34,61
		العضوية مشروع	2	07,69
		كلاهما	10	38,46
		لست عضو في كلاهما	5	19,23
		المجموع	26	100
6	تلقي مكافأة	نعم	5	19,23
		لا	21	80,76
		المجموع	26	100

إن المسؤولية الاجتماعية أو المجتمعية التي تقع على عاتق الأستاذ الجامعي تتمثل ربما في إعداد الكوادر البشرية المؤهلة لشغل مناصب العمل ، ذات الكفاءات النوعية ، كما قد تقع على عاتقه أيضا مسؤولية حل المشاكل المجتمعية ، من خلال تقديم مختلف نتائج الابحاث إلى الفاعلين والقائمين على التنمية ، وبالتالي من المفترض أن تكون جميع الظروف المادية والمعنوية مهيأة له لأداء أدواره بكل سهولة ودون تعقيد. و يتعلق الجدول أعلاه بنتائج الفرضية الثانية التي ذهبت إلى البحث في علاقة ظروف العمل بتوليد المعرفة ، التي يمكن الاستدلال عليها (عملية التوليد) من خلال نشر البحوث والمشاركة في المؤتمرات الوطنية أو الدولية ، أو ما يعبر عنه بممارسة البحث العلمي من قبل أفراد العينة .

وقد ورد عنهم تأكيدهم على القيام بالبحث العلمي بنسبة 80.76 % ما يعادل 21 مفردة في حين 5 منهم اجابوا بعدم ممارسة البحث العلمي ما يعادل 19.23 % وكانت مبرراتهم مختلفة بين كثرة المهام الموكلة إليهم . زيادة على كثرة ساعات التدريس ، وعدم توفر الفضاء الملائم والمحفز للقيام بذلك. زيادة على حداثة التسجيل في الدكتوراه.

وبسؤالهم عن نشر البحوث اكد 22 استاذ، ما يعادل نسبة 84,61 % من مجموع مفردات البحث على أنهم قد نشروا بحوث وبأعداد متفاوتة تختلف من أستاذ إلى آخر، إلا أن 24 مفردة من مفردات العينة وهو ما نسبته 30,92 % أكدوا على عدم كفاية إنتاجهم البحثي مقارنة بمستواهم العلمي، والذي كان وراءه العديد من الأسباب من بينها كثرة ساعات التدريس المؤدي إلى إهمال جانب البحث العلمي.

في حين أكد أربع (4) مبحوثين وهو ما نسبته 13,34 % على عدم نشرهم لبحوث علمية وهو نتيجة حداثة التسجيل في الدكتوراه ، في حين أكد 02 منهم على كفاية العدد المنشور من قبلهم وقد تعلق الأمر بأساتذة التعليم العالي حيث تجاوز عدد المقالات المنشورة لديهم العشرين (20) مقال في مجلات دولية علمية ذات معامل تأثير قوي .و ذلك في واحدة من أصعب التخصصات العلمية ألا وهي كل من الرياضيات والفيزياء.

ولقد اقرت 14 مفردة من مفردات العينة وهو ما يعادل نسبة 53,84 % من العينة بمشاركتهم في الملتقيات العلمية وعن نوعية هذه المشاركات أجاب 15 مفردة بأنهم شاركوا في الملتقيات الأجنبية والتي كان 15 إجابة من أفراد العينة أما 12 مفردة أي ما نسبته 46,15 % من المبحوثين فقد أجابوا بعدم المشاركة وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى قلة الدعم (التمويل) الموجه للنشاطات ذات الطابع العلمي من ناحية ناهيك عن الحواجز البيروقراطية التي يواجهها الأساتذة من ذوو المبادرات في الحصول على التمويل بينما إجابة واحدة للمشاركين في الملتقيات العربية. في حين كانت 13 إجابة تخص المشاركات الوطنية الجزائرية 11 كانت إجابات المبحوثين الذين شاركوا في ملتقيات جزائرية ذات الطابع الدولي.

وبالذهاب إلى المكافآت نجد 05 أساتذة فقط تحصلوا على مكافآت في مساهمهم العلمي والعملية وكانت هذه المكافآت لقاء تحصلهم على المراتب الأولى في مساهمهم الدراسي، في حين تحصل أستاذ واحد على مكافأة نظير نشاطاته العلمية المتميزة. انطلاقا مما سبق يمكن القول أن ظروف العمل المعنوية، قد تؤثر إلى حد ما و أكثر ربما من غيرها(أي العوامل المادية) في أداء الفرد ولاسيما الأستاذ الجامعي الذي يحتاج إلى نوع من الاحتواء والتشجيع الخاص من اجل أدائه لعمله التعليمي من ناحية وكذلك ممارسته للبحث العلمي من ناحية اخرى .

المحور الثالث- الاستقرار الوظيفي ونشر المعرفة

الرقم	اسم الجدول	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
1	أهداف العمل واضحة	نعم	24	92,30
		لا	2	7,69
		المجموع	26	100
2	عدد مرات الاستفادة من التريصات	لم استفذ	7	26,92
		مرة واحدة	6	15,38
		مرتين	1	7,69
		ثلاث مرات فما فوق	12	53,84
		المجموع	26	100
3	الفائدة من التريصات	تحصيل معلومات ومعارف جديدة	14	53,84
		الاطلاع على اساليب عمل جديدة	18	69,23
		تحصيل كتب علمية	4	15,38
		المجموع	36	100
4	كيفية استفادة الطلبة من معارف الأستاذ	التقديم العادي للدروس	22	84,61
		المطبوعات	4	15,38
		الاشراف	23	88,46
		المجموع	49	100
5	الاستقرار في العمل	نعم	16	61,53
		لا	10	38,46
		المجموع	26	100
6	الرضا عن العمل	نعم	16	61,53
		لا	10	38,46
		المجموع	26	100

7	فرصة الانتقال من المؤسسة	الانتقال	8	30,76
		البقاء	18	69,23
		المجموع	26	100

قد يكون البحث عن عمل هو في حد ذاته بحث عن الاستقرار، أو مرادف له عند الكثير من الافراد ، والذي قد يكون استقرار مادي معنوي اجتماعي نفسي. و يرتبط داخل حيز العمل بالعديد من المتغيرات الأخرى ، فقد لا يعتبر الأجر وبوصفه أحد أهم عوامل الاستقرار، كاف أمام عدم صحة المناخ التنظيمي بالنسبة للبعض. وإذا كان هناك نوع من الاختلاف في تمثل الاستقرار من شخص لآخر فهناك ربما من يرى الاستقرار في الحصول على منزل وهناك من يرى الإستقرار هو الأجر المرتفع أما بالنسبة للأستاذ الجامعي فيمكن القول أنه (أي الاستقرار) من بين الثوابت التي يفترض أن تبني عليها الحياة العلمية والفكرية والبحثية له .

وتشير معطيات الجدول اعلاه ، أن هناك شبه إجماع بين أفراد العينة على أن أهداف العمل واضحة مما يفترض أن يكون هناك نوع من الاستقرار الوظيفي.

وبالنظر إلى كون التربصات من بين الأمور التي يفترض أن تمنح للأستاذ من أجل تحسين الكم المعرفي(اكتساب المعرفة) والاطلاع على مستجدات الأفكار، فإنه يمكن القول أن اغلب الأساتذة تحصلوا على تربصات مختلفة المدى خلال مساهمهم العملي، حيث أن 12 مفردة من مفردات العينة وهو ما نسبته 46.15% قد تحصلوا على أكثر من ثلاث تربصات. في حين أن 7 أفراد منهم لم يحصلوا على أي تربص من بينهم 5 حديثو العهد بالتسجيل في الدكتوراه .

هذه التربصات تساهمهم حسب الأغلبية من عناصر العينة في الاطلاع على أساليب عمل جديدة حيث كانت نسبة الذين اجمعوا على هذه الإجابة 69,23% بما يعادل 18 إجابة في حين 14 مفردة أقرت بأن الفائدة من التربصات هي تحصيل معارف جديدة ،

وعن كيفية استفادة الطلبة من معارف الأستاذ نجد أن 24 إجابة وهو ما يعادل 88,64% كانت عن طريق الإشراف في حين 23 إجابة كانت عن طريق التقديم العادي للدروس وهو ما يعادل 84,61% في حين أن المطبوعات خاصة ما ينشر منها على الانترنت ، ناهيك عن كون طبيعة المواد المدرسة من رياضيات، فيزياء إعلام ألي . تستدعي التعليم الحضوري الكلاسيكي لهذه المواد.

وإذا ما كان الرضا عن العمل والشعور بالاستقرار ذاته فإن نسب الإجابات عن كل من الاستقرار في العمل والرضا عنه كانت تمثل 16 مفردة والتي تمثل ما نسبته 61,53% أما الانتقال من المؤسسة فهو خيار 8 أفراد من العينة مقارنة بمن يفضلون البقاء وعددهم 18 وتعادل نسبتهم 69,23% وتبريرهم في ذلك قرب مؤسسة العمل من المنزل بما يفترض أن يتحقق لديهم نوع من الاستقرار ، مقارنة بأولئك الذين تبعد مؤسسة العمل عن مسكنهم .

المحور الرابع - علاقات العمل ومشاركة المعرفة

الرقم	اسم الجدول	الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
1	طبيعة العلاقة بالزملاء	متوسطة	2	7.69
		حسنة	9	34.61
		جيدة	15	57.69
		المجموع	26	100
2	الشعور بالاحترام	نعم	25	96.15
		لا	1	3.84
		المجموع	26	100
3	مستوى الشعور بالثقة	متوسط	3	11.53
		حسن	11	42.30
		جيدة	12	46.15
		المجموع	26	100
4	تأثير عامل الثقة على مشاركة المعلومات	نعم	22	84.61
		لا	4	15.38
		المجموع	26	100
5	مناقشة المستجدات العلمية	نعم	18	69.23
		لا	08	30.76
		المجموع	26	100

يرتبط الإنسان داخل فضاء العمل بقرنائه وفق نموذج علائقي، يتراوح مستواه بين الحسن المتوسط، فالجيد أو حتى السيء، حيث تعتبر علاقات العمل من الامور التي قد تؤثر على أداء المورد البشري في أي مؤسسة، كما يمكن أن تدل إلى حد ما على مدى ايجابية أو سلبية المناخ السائد فيها (المؤسسة) أو البيئة الداخلية لها، زيادة على هذا يمكن القول أن من وراء هذه العلاقات يمكن الاستدلال على مستوى التفاعل الموجود بين أفراد التنظيم الواحد، و الذي بدوره قد يساهم في التشارك أو عدمه في تبادل الأفكار والآراء والمساهمة في حل مختلف المشاكل، التي قد تصادف أعضاء التنظيم.

ومن هذا المنطلق وبالنظر إلى نتائج الدراسة الميدانية الموضحة في الجدول اعلاه . نجد أن طبيعة العلاقة بين الأساتذة جيدة وذلك وفق ما أدلى به 15 عنصر من عناصر العينة بما يقابل 57,69 % .

أما 96,15 % وهو ما يقابل 25 مفردة فهي تعبر عن نسبة الأساتذة الذين أشاروا إلى أنهم يتمتعون بنوع من الشعور بالاحترام فيما بينهم والذي يعد من بين العوامل التي تؤدي إلى نوع من التشارك في المعلومات والمعرفة .

وفيما تمثل الثقة عنصر مهم في مشاركة و تبادل وتقاسم المعلومات والمعرفة . فذلك ما أكد عليه أغلبية الباحثين بمعدل 22 مفردة، وبما نسبته 84,61 % حيث أكدوا على وجود الثقة بينهم.

ويذهب أغلبية الباحثين والذي يمثل عددهم 18 مفردة من جملة 26 على أنهم يتناقشون المستجدات العلمية والمعرفية في حين 08 منهم فنذو حقيقة مناقشتهم للمستجدات العلمية.

وبسؤال الأساتذة الذين قالوا بعدم مناقشة المستجدات العلمية لماذا ، تم الرد من طرف البعض بإجابة لا أدري في حين برر البعض الآخر منهم إجاباتهم بالقول أن كل الأساتذة يحتفظون بالمعلومات لأنفسهم وهي الذهنية السائدة في أغلب الجامعات الجزائرية وأنه لا مجال لتشارك المعلومات إلا في المناقشات العلمية المتعلقة بالماستر والدكتوراه ، كما جاء في تبرير آخر بأن ذلك يعود إلى غياب فضاء يلتقي فيه الأساتذة الذين عادة ما تكون لقاءاتهم قصيرة لا يتجاوز الحديث أثناءها حدود الأحوال العامة .ناهيك عن اختلاف الاختصاصات بين الأساتذة التي لا تعيق عملية التواصل . في حين أرجع البعض ذلك إلى ثقافة المجتمع المحلي التي يطبعها نوع من حب الانفرادية في تحصيل العلم و القيام بالعمل.

في حين يذهب أغلب الأساتذة من خلال الإجابة على الأسئلة الحرة (رقمي 32- 33 من الاستمارة) إلى التأكيد على أن الجامعة هي مكان لإنتاج المعرفة بينما القلة منهم أكدت على أنها غير ذلك فهي فقط هيئة لتحصيل الأجر، أو هي ذلك الفضاء الذي يفتقد إلى روح البحث. وللمناخ العلمي المناسب والمساعد على إعطاء الأحسن، أو أنها قد تكون كذلك (أي مكان لإنتاج المعرفة) في حالة وجود عوامل وظروف ملائمة غير التي تتخبط فيها الجامعة الآن .

إلا انه بالذهاب إلى السؤال عن متطلبات إنتاج المعرفة نجد الأساتذة اختلفوا في تحديد هذه المتطلبات والمتمثلة في ضرورة احتواء الجامعة على: مكاتب للأساتذة ، قاعات للأساتذة ملائمة وأخرى للإشراف، مخابر متخصصة توفير مدرجات لائقة لممارسة الفعل البيداغوجي ، الوسائل التكنولوجية بما في ذلك التدفق السريع للانترنت إنشاء المجالات العلمية ، منح التسهيلات الكفيلة بالدخول إلى مواقع المعلومات العالمية إعطاء الأفضلية لذوو المواهب والكفاءة وفق أسس شفافة ، التفرغ الكلي لإنتاج المعرفة عن طريق توفير المناخ الاجتماعي والمهني المناسب للأستاذ لكي لا ينشغل بأعباء الحياة الاجتماعية من مسكن وكراء وغير ذلك ، وأن يكون هذا الإنتاج فيه نوع من الاستمرارية ويتعد عن كونه وظيفة يحصل من خلالها الاستاذ على دخل ، إلى كونه رسالة سامية مع إحاطته بنوع من التحفيز والتشجيع والمكافآت المادية التي أثبتت نتائج البحث غيابها زيادة على التنسيق مع المخابر الجامعات الوطنية والدولية ، تنظيم مختلف التظاهرات العلمية ذات الطابع الوطني والدولي.

وبالنظر إلى النتائج والنسب المتحصل عليها وما يمكن قراءته من خلال الجداول يمكن القول أن الفرضيات محققة والتي ارتبطت في هذه الدراسة بالدرجة الأولى بما يسمى البعد الاجتماعي والتنظيمي ولاسيما ما تعلق منه بتوفير الوسائل البيداغوجية الملائمة للعمل على التنمية الذاتية الفكرية والعلمية والتنمية المجتمعية لأفراد المجتمع . والذين يمثلون الطلبة في هذه الحالة.

خاتمة:

إن الجامعة الجزائرية كفضاء سوسيو تنظيمي من المفترض أن يساهم في التنمية المعرفية والعلمية الذاتية (أي أن الأستاذ يعمل على تطوير ذاته من خلالها) ، والتنمية لمختلف أفراد المجتمع مازالت ربما تفتقد إلى المناخ والبيئة الملائمة و لا سيما ما ارتبط منها بالظروف الاجتماعية ، (الأستاذ الجامعي الجزائري مازال لم يتجاوز بعد مشكلة السكن مثلا) والمعنوية المحفزة على إنتاج نشر وتوليد مختلف أنواع المعرفة التي تساهم في النهوض بالفرد والمجتمع ، فلا الهياكل المادية ولا المساحات المعرفية ولا الثقافة التنظيمية - التي يفترض أن تكون هادفة إلى تقديم كل أنواع الدعم والتشجيع من اجل جعل هذه المؤسسة فضاء تنموي فعلي - في مستوى تطلعات أستاذ القرن الثاني والعشرين. والذي يقتضي ربما النهوض بطاقاته الكامنة نوع من الموازنة بين متطلبات حياته الخاصة وعطائه الفكري والمعرفي من ناحية ومن الناحية الأخرى وإذا كان البحث كفعال يتطلب من الأستاذ الجهد والطاقة والوقت فلا مناص من إعفائه من كثرة الساعات والمهام مع توفير كل الفضاءات والتكنولوجيات الداعمة له من اجل الحصول على المعرفة ، ناهيك عن بعض الدعم والإمكانيات المادية والتشجيع المعنوي من اجل استثمار معرفته الكامنة أو الضمنية بالدرجة الأولى وبناء على هذا يمكن القول أن جودة حياة العمل لدى أستاذ الجامعة الجزائرية مازالت مرهونة إلى حد ما بالظروف الاجتماعية والمعنوية وأن مفهوم جودة بيئة(أو حياة) العمل يغيب بغياب ابسط عوامل واسباب وادوات إنتاج المعرفة لدى الاستاذ.

المراجع :

أولا- الكتب

- السيد سلامة الخميسي : المعلم العربي ، بعض قضايا التكوين ومشكلات الممارسة المهنية ، دار الوفاء ، الاسكندرية 2003.
- العربي ولد خليفة : المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989
- سعد علي العنزي ، أحمد علي صالح : إدارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال ، دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان الاردن ، 2009.
- سيد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية ، دار الفكر العربي للنشر ، مصر ، 2008
- ربحي عليان : ادارة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2012 .
- عبد الله حسن مسلم : ادارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2015
- عبد العزيز الغريب صقر: الجامعة و السلطة، دراسة تحليلية للعلاقة بين الجامعة و السلطة، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2005.
- نعيم ابراهيم الظاهر : ادارة المعرفة ، جدارا للكتاب ، عمان ، الاردن ، 2009

ثانيا - المجلات

أيمن حسن ديوب : تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات - دراسة ميدانية- مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والاجتماعية ، المجلد 30 ، العدد 1 ، سوريا ، 2014 .

هاجر قريشي ، بديسي فهيمة ، جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مجلة دراسات اقتصادية ، العدد رقم 3 ، قسنطينة ، 2016 .

سمعد العنزي ، سما سعد خير الله الفضل ، فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد 13 العدد 45 ، بغداد ، 2007.

حميد الحميد عبد الفتاح المغربي ، جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي _ دراسة ميدانية _ مجلة الدراسات والبحوث التجارية الزقازيق _ جامعة المنصورة ، كلية التجارة ، مصر 2004.

محمد سليم الزبون ، منال الشيخ : واقع ادارة المعرفة في الجامعات الاردنية الخاصة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة دراسات العلوم التربوية المجلد 42 ، العدد 2 ، الاردن 2015.

ثالثا- المذكرات والاطروحات

خلوح احمد : مواصفات اساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، اطروحة دكتوراه علم النفس وعلوم التربية جامعة وهران ، 2012-2013.
مروان حسن البربري : دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الاقصى للإعلام والانتاج الفني - مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير_ فرع الادارة والقيادة ، فلسطين ، 2016.