



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عباس لغرور-خنشلة-



جامعة عباس لغرور خنشلة
ABBES LAGHROUR UNIVERSITY KHENCHELA

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

الرقم التسلسلي:

الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين و دوره في تحسين جودة مخرجات الجامعة
الجزائرية

-دراسة- ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية عباس لغرور خنشلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- أ.د. محمود بوقطف

إعداد الطالبة:

- بسمة عزيزي

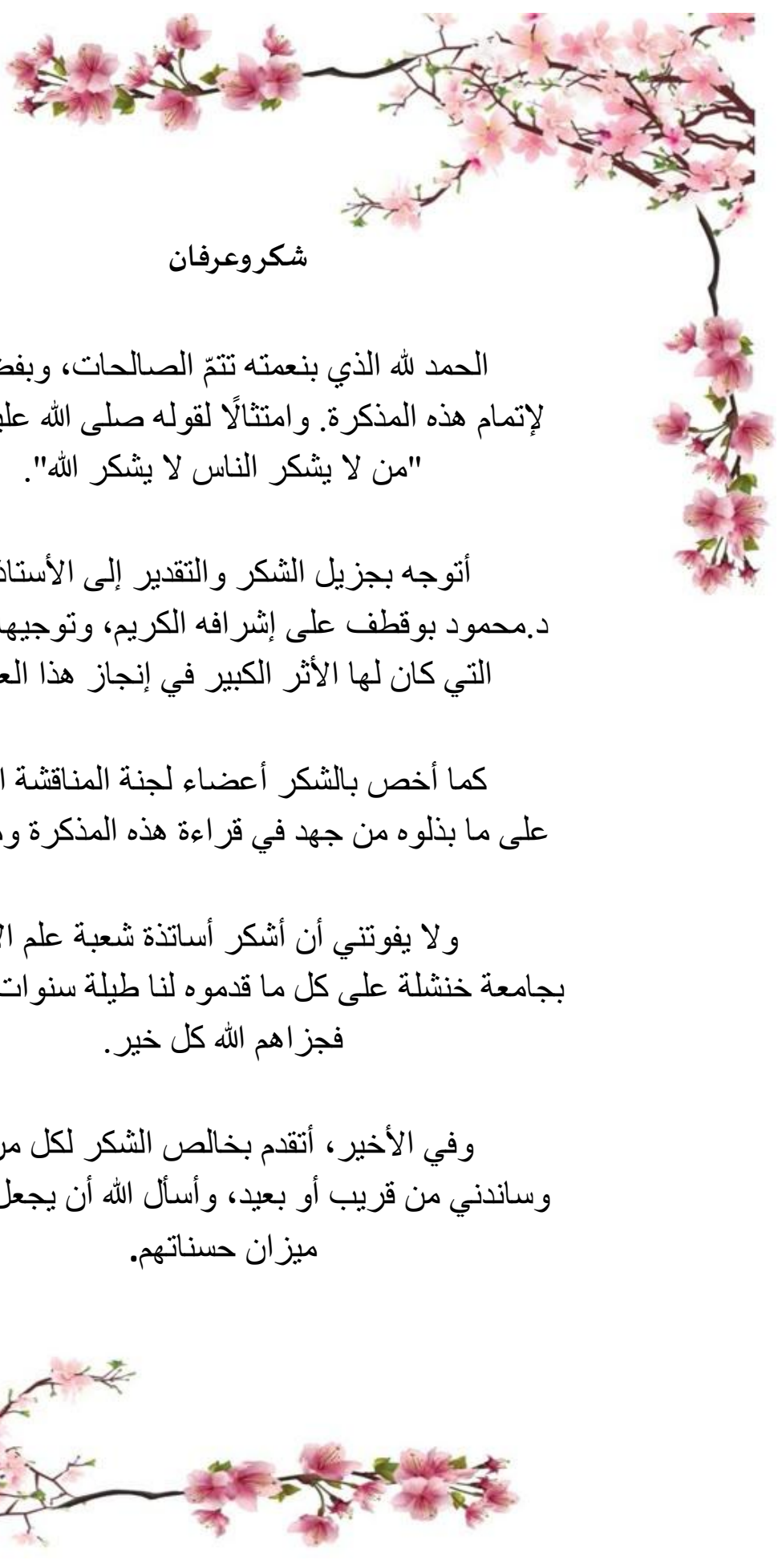
لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة الأصلية	الرتبة	الإسم واللقب
رئيسا	عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر "أ"	د. عليمه عقون
مشرفا ومقررا	عباس لغرور خنشلة	أستاذ التعليم العالي	د. محمود بو قطف
مناقشا	عباس لغرور خنشلة	أستاذ محاضر "أ"	د. زينب مرغاد

السنة الجامعية:

2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكروعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبفضله وفقني
لإتمام هذه المذكرة. وامتثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:
"من لا يشكر الناس لا يشكر الله".

أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل
د. محمود بوقطف على إشرافه الكريم، وتوجيهاته القيّمة
التي كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

كما أخص بالشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين
على ما بذلوه من جهد في قراءة هذه المذكرة ومناقشتها.

ولا يفوتني أن أشكر أساتذة شعبة علم الاجتماع
بجامعة خنشلة على كل ما قدموه لنا طيلة سنوات الدراسة،
فجزاهم الله كل خير.

وفي الأخير، أتقدم بخالص الشكر لكل من دعمني
وسانديني من قريب أو بعيد، وأسأل الله أن يجعل ذلك في
ميزان حسناتهم.



إهداء:

إلى الله عزّ وجل، الذي منحني القوة، ووفقني في كل خطوة، فله
الحمد أولاً وآخراً.

إلى والديّ العزيزين، كنتما السند الحقيقي طوال مسيرتي، فجزاكمما
الله عني خير الجزاء .

إلى إخوتي شكراً على كل لحظة دعم، وكل كلمة
تشجيع، وكل دعاء صادق.

إلى كل من وقف إلى جانبي بكلمة طيبة، أو مساعدة بسيطة،
أهديكم هذا العمل المتواضع كشكر ووفاء.



الفهارس

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	شكر	01
	الإهداء	02
	فهرس المحتويات	03
	فهرس الجدول	04
	فهرس الأشكال	05
	الملخص بالعربية	06
	الملخص بالإنجليزية	07
ا - ب	مقدمة	08
	الإطار النظري للدراسة	09
	الفصل الأول الإطار التصوري و المفاهيمي للدراسة	10
04	أولا: إشكالية الدراسة	11
05	ثانيا: فرضيات الدراسة	12
05	ثالثا: مبررات اختيار الموضوع	13

06	رابعاً: أهمية الدراسة	14
07	خامساً: أهداف الدراسة	151
07	سادساً: مفاهيم الدراسة	16
09	سابعاً: الدراسات السابقة	17
21	ثامناً: المقاربة النظرية	18
	الفصل الثاني: الاستغراق الوظيفي	19
25	تمهيد	20
25	أولاً: مفهوم الاستغراق الوظيفي	21
26	ثانياً: محددات الاستغراق الوظيفي	22
27	ثالثاً: أبعاد الاستغراق الوظيفي	23
28	رابعاً: أهمية الاستغراق الوظيفي	24
29	خامساً: خصائص الاستغراق الوظيفي	25
30	سادساً: العوامل التي تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي	26
32	سابعاً: استراتيجيات الاستغراق الوظيفي	27
34	الخلاصة	28
	الفصل الثالث: جودة مخرجات الجامعة	29

36	تمهيد	30
36	أولاً: مفهوم جودة مخرجات الجامعة	31
38	ثانياً: أبعاد جودة مخرجات الجامعة	31
39	ثالثاً: مؤشرات جودة مخرجات الجامعة	33
40	رابعاً: عناصر جودة مخرجات الجامعة	34
41	خامساً: أسباب تحسين جودة مخرجات الجامعة	35
42	سادساً: أهمية تحسين جودة مخرجات الجامعة	36
42	سابعاً: معايير جودة مخرجات الجامعة	37
44	الخلاصة	38
	الجانب الميداني لدراسة	39
	الفصل الرابع الإطار المنهجي للدراسة الميدانية	40
46	تمهيد	41
45	أولاً: مجالات الدراسة (المجال المكاني ، المجال الزمني ، المجال البشري)	42
50	ثانياً: منهج الدراسة	43
52	ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة	44

54	رابعا : أدوات جمع البيانات الإحصائية المستخدمة	45
56	خامسا : الأساليب الإحصائية المستخدمة	46
	الفصل الخامس : عرض و تحليل و مناقشة النتائج	47
61	أولا :تحليل الخصائص السيكومترية	48
63	ثانيا :تحليل خصائص عينة الدراسة	49
70	ثالثا :تحليل محاور الاستبيان	
83	رابعا :عرض البيانات والنتائج المتعلقة بالفرضية الاولى	50
85	1:عرض البيانات و النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية	51
86	2 :عرض البيانات و النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة	52
88	3:معرض البيانات والنتائج المتعلقة بالفرضية العامة	53
89	4 :المناقشة نتائج اختبار الفرضيات	54
90	5 : في ضوء الدراسات السابقة	55
93	6:في ضوء المقاربة النظرية	56
94	خامسا :نتائج الدراسة	57
95	خلاصة	58
98	خاتمة	59

101	قائمة المصادر والمراجع	60
	الملاحق	61

فهرسة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
53	يبين تعداد الأساتذة موزعين على الرتب العلمية	01
56	يوضح محاور الاستبيان	02
58	يوضح مقياس ليكرت الخماسي وفق الاوزان	03
59	يوضح توزيع مقياس ليكرت الخماسي	04
61	يبين ثبات استبيان الدراسة بطريقة الفا كرونباخ	05
62	يبين الصدق البنائي لاستبيان الدراسة	06
64	يمثل عينة البحث وفق متغير الجنس	07
65	يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير السن	08
66	يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير الرتبة العلمية	09
65	يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير الخبرة المهنية	10
69	يمثل توزيع عينة البحث وفق الانخراط المجتمعي	11
70	يبين عرض نتائج التركيز الذهني	12
71	يبين عرض نتائج بعد الانشغال المعرفي	13
72	يبين عرض نتائج بعد التعليم المستمر	14
74	يبين عرض نتائج بعد الحماس النفسي	15
74	يبين عرض نتائج بعد الرضا الوظيفي	16
75	يبين عرض نتائج بعد الاندماج النفسي	17
76	يبين عرض نتائج بعد الاستثمار في المعرفة	18

78	يبين عرض نتائج بعد الانخراط في الأنشطة الجماعية	19
79	يبين عرض نتائج بعد الالتزام المادي	20
80	يبين عرض نتائج بعد جودة التدريس	21
81	يبين عرض نتائج بعد البحث العلمي	22
82	يبين عرض نتائج بعد خدمة المجتمع	23
84	يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنثلة	24
85	يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	25
86	يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق المادي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	26
88	يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق الوظيفي على جودة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	27
89	جدول يوضح نتائج لنموذج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق الوظيفي بابعاده الثلاث على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية	28

فهرسة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الجنس	64
02	يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير السن	65
03	يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الرتبة العلمية	67
04	يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الخبرة المهنية	68
05	يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث متغير الانخراط المجتمعي	69

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (المعرفي، النفسي، والمادي) في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية، باعتباره من بين العوامل التنظيمية التي تساهم في تطوير الأداء الأكاديمي داخل البيئة الجامعية، ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

تم جمع البيانات الأولية من خلال استمارة استبيان، وزعت على عينة مكونة من 48 أستاذًا جامعيًا بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية لتمثيل فئة الأساتذة الجامعيين العاملين في مختلف الرتب العلمية. وبعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS إصدار 25.

وقد توصلت الدراسة إلى أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى مرتفع نسبيًا من الاستغراق الوظيفي في أبعاده الثلاثة، غير أن نتائج اختبار الفرضيات بينت أن الاستغراق المعرفي والنفسي لا يؤثران بشكل دال إحصائيًا على جودة المخرجات الجامعية، في حين كان للاستغراق المادي أثر واضح ودال، لا سيما بعد "الاستثمار في المعرفة"، حيث بلغ معامل التأثير (0.63). كما أظهرت نتائج الدراسة أن الاستغراق الوظيفي يفسر نسبة 27% من التباين الحاصل في جودة المخرجات الجامعية، مما يدل على وجود علاقة تأثير بين الاستغراق الوظيفي وجودة مخرجات الأستاذ الجامعي في البيئة الجامعية الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: الاستغراق الوظيفي، جودة المخرجات، الجامعة الجزائرية،

Study summary

This study aimed to explore the impact of work engagement through its three dimensions (cognitive, emotional, and physical) on the improvement of the quality of university outcomes, considering it as one of the organizational factors that contribute to enhancing academic performance within the university environment. To achieve this objective, the study adopted a descriptive-analytical approach.

Primary data were collected through a questionnaire distributed to a sample of 48 university professors at the Faculty of Social and Human Sciences, University of Khenchela. The sample was purposefully selected to represent professors of different academic ranks. After data collection, the responses were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 25.

The study found that university professors exhibit a relatively high level of work engagement across all three dimensions. However, the results of hypothesis testing revealed that cognitive and emotional engagement had no statistically significant effect on the quality of university outcomes. In contrast, physical engagement particularly in the form of "investment in knowledge" showed a clear and significant effect, with a regression coefficient of (0.63). The study also showed that work engagement explains 27% of the variance in the quality of university outputs, indicating a significant relationship between work engagement and the performance of university professors in the Algerian academic context.

Keywords: Work Engagement, Quality of Outputs, Algerian University,

مقدمة

عرف العالم في العقود الأخيرة تحولات كبيرة مست جميع المجالات، انعكست بشكل مباشر على المؤسسات بمختلف أنواعها، الأمر الذي فرض عليها ضرورة التكيف مع هذه المتغيرات لضمان بقائها وت استمراريتها.

وقد شملت هذه التحولات مختلف الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية، والسياسية، بالإضافة إلى التغيرات المتسارعة في مجال التكنولوجيا والمعلومات، ما أدى إلى بروز مفاهيم جديدة في التسيير والتنظيم، خاصة فيما يتعلق بتسيير الموارد البشرية التي أصبحت تعتبر المحرك الأساسي لأي مؤسسة تطمح إلى تحقيق الفعالية والجودة.

وفي هذا السياق، لم تكن الجامعة الجزائرية بمنأى عن هذه التغيرات، باعتبارها مؤسسة تعليمية وبحثية تهدف إلى تكوين الكفاءات، إنتاج المعرفة، والمساهمة في تنمية المجتمع. وقد فرضت هذه التحولات تحديات كبيرة على الجامعة، من أبرزها ضرورة تحسين جودة مخرجاتها حتى تتمكن من الاستجابة لمتطلبات السوق والمجتمع، ومواكبة المعايير الدولية في التعليم العالي. وهنا تبرز أهمية العنصر البشري داخل الجامعة، وعلى وجه الخصوص الأستاذ الجامعي، الذي يُعد الفاعل الرئيسي في العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

وتماشياً مع هذه المتغيرات، بدأ الاهتمام يتزايد في الدراسات المعاصرة حول العوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على أداء الأساتذة الجامعيين، ومن بين هذه العوامل يبرز الاستغراق الوظيفي، الذي يمثل حالة من الارتباط الإيجابي بالعمل، تتجلى في الحيوية، التفاني، والانغماس الكامل في أداء المهام. حيث أن الأستاذ الجامعي المستغرق في عمله يكون أكثر إنتاجية، أكثر التزاماً، وأكثر قدرة على تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية، سواء في مجال التكوين، البحث العلمي، أو خدمة المجتمع.

وبالتالي فإن تحقيق جودة مخرجات الجامعة الجزائرية لا يتوقف فقط على توفير الوسائل المادية والإدارية، بل يرتبط بدرجة كبيرة بمستوى الاستغراق الوظيفي للأساتذة، والذي يعتبر عاملاً حاسماً في تحديد فعالية الأداء، وتحقيق التميز في مختلف وظائف الجامعة. فالمخرجات الجامعية الجيدة، سواء تعلق الأمر بالكفاءات المتخرجة، أو بالمنتوج العلمي، أو بالخدمات المقدمة للمجتمع، كلها نتاج مباشر لأداء الأساتذة، والذي يتأثر بدوره بمستوى اندماجهم وتفانيهم في العمل.

من هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية، من خلال فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين، والبحث في مدى مساهمة الأول في تطوير وتجويد الثاني، بالاعتماد على المقاربات النظرية والدراسات الميدانية، سعياً للوصول إلى نتائج علمية من شأنها تقديم إضافة معرفية وميدانية في هذا المجال.

وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول:

تناول الفصل الأول الإطار العام للدراسة، حيث تم عرض الإشكالية، تساؤلات وفروض البحث، أهدافه وأهميته، إضافة إلى عرض الدراسات السابقة و المقاربة النظرية المعتمدة؛

أما الفصل الثاني والثالث، فقد خُصصا للجانب النظري، حيث تطرقنا في الثاني لمفهوم الاستغراق الوظيفي، أبعاده، مؤثراته، وانعكاساته، بينما تناول الفصل الثالث مفهوم جودة المخرجات الجامعية بأبعادها الثلاث: جودة التكوين، جودة البحث العلمي، وخدمة المجتمع؛

في حين عرض الفصل الرابع المنهجية المعتمدة في الدراسة الميدانية؛

أما الفصل الخامس والأخير، فقد تناول تحليل نتائج الدراسة الميدانية، تفسيرها، ومقارنتها بالدراسات السابقة، مع تقديم جملة من الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

أولاً: إشكالية الدراسة.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: مبررات اختيار الدراسة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة.

سادساً: مفاهيم الدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة.

ثامناً: المقاربة النظرية.

أولاً: إشكالية الدراسة

تعد الجامعة إحدى أهم المؤسسات الاجتماعية والتربوية التي تلعب دورًا محوريًا في تطوير المجتمعات من خلال إنتاج المعرفة وتطوير الكفاءات العلمية والتقنية، بالإضافة إلى تعزيز البحث العلمي الذي يعد عنصرًا أساسيًا في تقدم الأمم. فإلى جانب دورها التقليدي في نقل المعارف الأكاديمية، تسهم الجامعة في تشكيل المستقبل من خلال تزويد الأفراد بالمهارات والقدرات اللازمة لمواجهة تحديات العصر الحديث. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في مجالات العلوم والتكنولوجيا، أصبح من الضروري أن تكون الجامعات قادرة على التأقلم مع هذه التغيرات لتستمر في أداء دورها التنموي الفاعل.

من هنا، تبرز أهمية جودة مخرجات الجامعة كمعيار أساسي لقياس قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل والمجتمع. إذ لا تقتصر جودة المخرجات الجامعية على مستوى المعرفة الذي يكتسبه الطالب، بل تشمل أيضًا مهاراته العملية وقدرته على تطبيق ما تعلمه في بيئة العمل، إضافة إلى تطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي التي تساهم في تحسين جودة الحياة بشكل عام. لتحقيق هذه الجودة، لا بد من توافر مجموعة من العوامل المؤثرة، من بينها استغراق الأساتذة الجامعيين في عملهم واهتمامهم بتطوير أساليب التدريس والبحث العلمي، حيث يعرف الإشراف الوظيفي بأنه حالة نفسية يتفاعل فيها الفرد مع مجموعة المعطيات والظروف المحيطة به، مما يؤثر إيجابًا على أدائه وإنتاجيته.

إن الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي يعد أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين جودة مخرجات الجامعة، حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بقدرته الأستاذ على تشجيع الإبداع والابتكار في العملية التعليمية، مما يؤدي إلى تعزيز مهارات الطلاب وزيادة قدرتهم على التفاعل مع المتغيرات السريعة في مجالات العلوم والتكنولوجيا. فالأستاذ الجامعي ليس مجرد ناقل للمعرفة، بل هو أيضًا موجه ومحفز للتفكير النقدي والبحث العلمي الذي يساهم في تلبية متطلبات سوق العمل من خلال تطوير برامج تعليمية متجددة ومواكبة لآخر التوجهات العالمية.

في هذا السياق، تواجه الجامعات الجزائرية فرصًا مهمة لتحسين جودة المخرجات التعليمية. على الرغم من الجهود المبذولة لتطوير التعليم، توجد عوامل عديدة يمكن أن تساهم في تحسين هذه الجودة، مثل تعزيز التفاعل بين الأساتذة والطلاب، وتوفير التدريب المستمر للأساتذة، وتهيئة بيئة تعليمية تدعم التفكير النقدي والاستقلالية. في هذا السياق، يعد دور الأستاذ الجامعي في تحقيق جودة المخرجات التعليمية أمرًا محوريًا لفهم واقع التعليم الجامعي في الجزائر.

يجب الإشارة أيضًا إلى أن المخرجات الجامعية لا تقتصر فقط على جودة التحصيل الأكاديمي للطلبة، بل تشمل أيضًا البحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث تلعب هذه الجوانب دورًا هامًا في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومع ذلك، يلاحظ وجود بعض الاختلالات أو الغموض فيما يتعلق بمدى كفاءة هذه المخرجات في تلبية احتياجات سوق العمل وتحقيق التنمية المستدامة. و من هذا المنطلق يمكننا التساؤل والقول

1-2- كيف يؤثر الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في تحسين جودة مخرجات جامعة

خنشلة؟

التساؤلات الفرعية:

- 1- كيف يؤثر الاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ؟
- 2- كيف يؤثر الاستغراق النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ؟
- 3- كيف يؤثر الاستغراق المادي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ؟

ثانيا: فرضيات الدراسة:

1. الفرضيات الرئيسية:

يؤثر الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في تحسين جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة خنشلة

2. الفرضيات الفرعية:

- 1- يؤثر الاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة خنشلة؟
- 2- يؤثر الاستغراق

النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة خنشلة؟

- 3- يؤثر الاستغراق المادي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة خنشلة ؟

ثالثا: مبررات اختيار الدراسة:

1- الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع وذلك من خلال الإثراء المعرفي والتعمق في دراسة موضوع الاستغراق الوظيفي وجودة مخرجات الجامعة.

2- الاحتكاك بالميدان الأكاديمي:

وجودي في الوسط الأكاديمي كمشاركة أو باحثة يمنحني رؤية مباشرة للتحديات التي يواجهها الأساتذة في أداء مهامهم.

3. أهمية الاستغراق الوظيفي

حيث يعتبر مفهومًا حديثًا ومؤثرًا على الالتزام الوظيفي والإنتاجية، مما يجعله محورًا رئيسيًا لتحسين أداء الأساتذة الجامعيين

4. دور الجامعة في التنمية الوطنية:

الجامعة الجزائرية تمثل مؤسسة رئيسية لإعداد الكفاءات، مما يجعل تحسين جودة مخرجاتها ضرورة لتحقيق التنمية المستدامة.

5. قلة الدراسات المحلية:

هناك ندرة في الدراسات الجزائرية التي تربط بين الاستغراق الوظيفي وجودة المخرجات الأكاديمية، مما يجعل الموضوع جديدًا وذا أهمية بحثية.

رابعًا: أهمية الدراسة:

تكمن في:

- ندرة الدراسات حول الموضوع: قلة البحوث التي تناولت موضوع الاستغراق الوظيفي وجودة مخرجات الجامعة في الجزائر، نظرًا لحدثة المفهومين
- تحسين الأداء الجامعي: يساعد البحث في تحديد أفضل الاستراتيجيات التي يمكن للجامعات تطبيقها لتعزيز الاستغراق الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على أداء الأساتذة.
- معالجة المشكلات التنظيمية: يساهم الاهتمام بالاستغراق الوظيفي ودورها في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية في فهم وحل مشكلات مثل الغياب الوظيفي، ضعف الرضا الوظيفي، وقلة الالتزام التنظيمي داخل الجامعات.

- إثراء المعرفة العلمية: يوفر البحث قاعدة علمية لفهم طبيعة هذه المفاهيم في البيئة الجامعية الجزائرية، مما يساعد على تطوير سياسات أكثر فعالية في الإدارة الجامعية.

خامسا: أهداف الدراسة:

1. التعرف على تأثير الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في تحسين جودة مخرجات جامعة خنشلة.
2. التعرف على تأثير الاستغراق المعرفي على جودة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع لدى الأساتذة الجامعيين.
3. دراسة تأثير الاستغراق النفسي على جودة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع في جامعة خنشلة.
4. معرفة دور الاستغراق المادي في تحسين جودة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع لدى الأساتذة الجامعيين.

سادسا: مفاهيم الدراسة

تعريف المفاهيم إجرائيا :

1-الاستغراق الوظيفي:

الاستغراق الوظيفي هو حالة نفسية إيجابية يكون فيها الأستاذ الجامعي متحمسًا لعمله، مندمجًا فيه معرفيًا وسلوكيًا، ويظهر ذلك من خلال مستوى عالٍ من النشاط، والتفاني، والتركيز أثناء أداء المهام الأكاديمية والتعليمية والبحثية

2- الجودة: تعتبر تعكس الجودة في التعليم العالي قدرة مؤسسات التعليم العالي على توفير خريجين يتمتعون بالموصفات المطلوبة لتلبية احتياجات مختلف الأطراف المستفيدة منها، بما في ذلك سوق العمل والمجتمع والبحث العلمي."

3-المخرجات الجامعية: مخرجات التعليم العالي تشمل الخريجين، الأبحاث العلمية، والخدمات المتنوعة التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي للمجتمع.

5- الجامعة الجزائرية: مؤسسة تعليم عالٍ وبحث علمي تسعى لتكوين الكفاءات وتأهيل الإطارات،

وشهدت توسعاً كبيراً في جميع المجالات داخليا وخارجيا

الأبعاد والمؤشرات الاستغراق الوظيفي وجودة مخرجات الجامعة:

1 الاستغراق الوظيفي:

المؤشرات	الأبعاد	المتغير المستقل
التركيز الذهني الانشغال المعرفي التعلم المستمر	الاستغراق المعرفي	الاستغراق الوظيفي
الحماس النفسي الرضا الوظيفي الاندماج النفسي	الاستغراق النفسي	
الاستثمار في المعرفة الانخراط في الأنشطة الجامعية الالتزام المادي	الاستغراق المادي	

2 جودة مخرجات الجامعة

المؤشرات	الابعاد	المتغير التابع
تنوع الأساليب	جودة التدريس	

وضوح الأهداف تقويم مستمر		جودة مخرجات الجامعة
نشر المقالات اكاديمي حضور مؤتمرات مشاريع بحثية	جودة البحث العلمي	
دورات تدريبية شركات مجتمعية مبادرات تطوعية	خدمة المجتمع	

سابعاً: الدراسات السابقة :

1. الدراسات الجزائرية:

1/ الدراسة الأولى :

دراسة محمد لطرش

بعنوان: "دراسة الاستغراق الوظيفي للأستاذ الجامعي الجزائري حسب نموذج Utrecht" (مجلة أبعاد

اقتصادية – الجزائر، 2020)

انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده: هل يتمتع الأستاذ الجامعي الجزائري بمستوى عالٍ من

الاستغراق الوظيفي وفق نموذج Utrecht؟

كإجابة مبدئية للتساؤل الرئيسي، صيغت الفرضية التالية:

يتمتع الأستاذ الجامعي الجزائري بمستوى متوسط إلى مرتفع من الاستغراق الوظيفي في أبعاده الثلاثة

(الحماس، والتفاني، والانغماس).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين الجزائريين بالاعتماد على نموذج Utrecht، والذي يعد من أشهر النماذج في قياس الاستغراق الوظيفي.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في شقيه النظري والتطبيقي، حيث تم توزيع استبيان إلكتروني على عينة مكونة من 263 أستاذًا جامعيًا من مختلف الجامعات الجزائرية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

أظهرت الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في الجزائر كان مرتفعًا في الأبعاد الثلاثة:

الحماس: يعكس الطاقة العالية والرغبة القوية في العمل.

التفاني: يُظهر ارتباطًا قويًا بالأهداف المهنية.

الانغماس: يشير إلى الاندماج التام مع المهام المهنية.

كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي تعود للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، سنوات الخبرة).

نقاط التقاطع:

تتلاقى هذه الدراسة مع بحثنا في تناولها أحد المتغيرات الهامة، وهو الاستغراق الوظيفي كمتغير مستقل، كما تتشابه مع عينتنا من حيث طبيعة العينة المستهدفة (أساتذة الجامعات).

جوانب الاستفادة:

ساعدت هذه الدراسة في فهم وبناء معالم إشكالية، وتحديد مفاهيم الاستغراق الوظيفي، وضبط الأبعاد والمؤشرات التي ساعدت في بناء الجانب المنهجي، خصوصًا في تصميم الاستبيان.

قدمت الدراسة تصورًا واضحًا عن واقع الاستغراق الوظيفي في الجامعات الجزائرية

الدراسة الثانية :

دراسة (بوعمامة خامرة 2018)، أطروحة دكتوراه بعنوان: جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، قد تمت الدراسة بطرح التساؤلات التالية

ما مدى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر؟

ويتفرع من هذا السؤال أسئلة فرعية هي؟

ما هو الإطار العام للمهارات المطلوبة في عرصات التعليم العالي للوفاء لمتطلبات سوق الشغل؟
 ما مدى مساهمة المرجع الوطن الضمان الجودة الداخلية في تحسين جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي في الجزائر؟
 ما صدق مساهمة نظام (LMD) في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي؟
 ما مدى مساهمة أجهزة وبرامج إدماج خريجي التعليم العالي في سوق الشغل كما ونوعاً؟
 ما مدى تلبية مخرجات التعليم العالي لمتطلبات الوظيفة مهارياً من وجهة على المسؤولين في مختلف مؤسسات سوق الشغل في الجزائر؟
 ما هي أهم مجالات التعاون الممكنة بين مؤسسات التعليم العالي وباقي المؤسسات في مختلف القطاعات لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي.

وكإجابة مؤقتة عن التساؤلات توجب طرح الفرضيات التالي :

الفرضية الأولى:

يشمل الإطار العام للمهارات المطلوبة في مخرجات التعليم العالي والتي تكون قادرة على تلبية متطلبات سوق الشغل على أربع مهارات أساسية يندرج تحت كل واحدة منهم مجموعة من المهارات وهي المهارات الشخصية المهارات المعرفية والمهارات المهنية وكذا المهارات العامة.

الفرضية الثانية:

يهتم المرجع الوطني لضمان الجودة الداخلية في مؤسسات التعليم العالي باكتساب الطالب المعارف والمهارات المرتبطة عادة بالدراسات التي يتوج من خلالها الخريج بالدبلوم أو شهادة التعليم العالي ولا يشتمل على مهارات محددة والازمة الممارسة متطلبات الوظائف في سوق الشغل الجزائرية

الفرضية الثالثة:

تعزير مساهمة نظام (IMD) في تحسين جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر المحدودة خصوصاً ما يتعلق بالمعايير التي تعكس متطلبات سوق الشغل، إذا لا يزال الطابع النظري والأكاديمي مهيمنا على العملية التعليمية مع العنف في الحالب التطبيقي.

الفرضية الرابعة:

ساهمت سياسات دمج المخرجات التعليم العالي في تخفيض مستويات البطالة (معالجة كمية) دون مراعاة النواحي المهنية التي من المفترض أن يكتسبها خريج التعليم العالي والتي تتوافق مع متطلبات سوق الشغل.

الفرضية الخامسة:

المستوى المطلوبة لتلبية متطلبات الوظائف في مستوى المهارات التي تمتلكه مخرجات التعليم العالي دون ان يلبي سوق الشغل بالجزائر و تختلف هذا المستوى من قطاع الأخر.

الفرضية السادسة:

تعتبر الحالات التطبيقية أهم الحالات التي يعول عليها في التعاون بين مود مؤسسات سوق الشغل ومؤسسات التعليم العالي

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف وصف واقع مخرجات التعليم العالي في الجزائر وتحليل مدى توافقها مع متطلبات سوق الشغل، من خلال جمع البيانات الميدانية وتحليلها إحصائيًا.

عدد العينة: بلغ حجم العينة في هذه الدراسة 380 مفردة، تمثل مجموعة من المسؤولين والمشرفين في مؤسسات وقطاعات مختلفة مرتبطة بخريجي التعليم العالي. استخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية، وذلك لضمان تمثيل مختلف قطاعات سوق العمل بشكل متوازن وموضوعي.

الأسلوب الإحصائي: تم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي، ومن المرجح استخدام برنامج SPSS مع بعض الأساليب مثل التكرارات، النسب المئوية، والانحدار البسيط أو تحليل التباين (ANOVA) لاختبار الفرضيات

من أهم النتائج توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

-يختلف الإطار العام للمهارات التي من المفترض أن يكتسبها خريج التعليم العالي والتي يكون قادرا على تجسيدها واقعيًا بحيث أن هذه المهارات تعكس جودة خريج التعليم العالي من هيئة ومنظمة تعنى بشؤون التعليم العالي إلى أخرى إلا أنها تتقاطع جميعها في أربع مهارات أساسية وهي المهارات المعرفية المهارات المهنية، المهارات العامة، المهارات الشخصية)

هناك نتائج واضحة للإصلاحات التي يشهدها قطاع التعليم العالي على المستوى الكمي من حيث توسع شبكة مؤسسات التعليم العالي لتشمل كافة ولايات الوطن مما ساعده في استيعاب عدد كبير من الطلبة وكذا تحسن مستوى التأطير بزيادة أعداد هيئة التدريس، واستمرار تنامي المخصصات المالية هذا القطاع.

وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن جودة مخرجات التعليم العالي لم ترق إلى تلبية متطلبات الوظيفة في سوق الشغل، وأن هناك الكثير من مجالات التعاون مع المؤسسات الممثلة السوق الشغل، يمكن أن تساهم في تحسين مخرجات التعليم العالي للوفاء بمتطلبات سوق الشغل في الجزائر

أوجه التقاطع:

1. جودة المخرجات: تركيز الدراساتين على تحسين جودة التعليم العالي.
2. المهارات الأساسية: اتفاقهما على أهمية المهارات المعرفية والمهنية والشخصية.
3. نظام (LMD): الإشارة إلى دوره في تطوير المخرجات.

جوانب الاستفادة:

1. تعزيز الإطار النظري بمفهوم المهارات الأربعة.
2. تصميم الأداة بناءً على الأبعاد المهنية.

2 الدراسات العربية :

الدراسة الأولى : ليث شاكر ابو طبيخ ليث زهير السكافي ،محمد صالح الاسوي

بعنوان الدراسة: "تأثير الاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة" 2020

تمحورت إشكالية الدراسة في :

1. ما مستوى العدالة التنظيمية في جامعة الكوفة؟
2. ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى موظفي جامعة الكوفة؟
3. ما مستوى التهكم التنظيمي بين موظفي جامعة الكوفة؟
4. هل يؤثر الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي؟

إجابة مؤقتة عن التساؤلات يوجب طرح الفرضيات التالية :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي والتهكم التنظيمي.
4. يلعب الاستغراق الوظيفي دور الوسيط في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي.

تهدف الدراسة إلى تحليل دور الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة:

الاستغراق الإدراكي المعرفي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي

تم توزيع استبانة على 150 موظفًا في رئاسة جامعة الكوفة، واستُرُجعت منها 141 استبانة صحيحة، مما يشير إلى نسبة استجابة بلغت 94% اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت برنامج SPSS (الإصدار 20) لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير مباشر وغير مباشر بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي، مع دور وسيط الاستغراق الوظيفي في هذه العلاقة.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي اهتمام المنظمة المبحوثة بأبعاد العدالة التنظيمية العدالة التوزيعية العدالة الإجرائية

تأثير الاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية المتغير العدالة التنظيمية في الاستغراق الوظيفي للموظفين على المستوى الكلي، فقد بلغت على المستوى الكلي (0.440).

عند مراجعة النتائج الإحصائية تبين أن هنالك علاقة ارتباط متباينة بين ابعاد الاستغراق الوظيفي والتهكم التنظيمي، حيث جاء بعد الاستغراق الإدراكي والمعرفي بالمرتبة الأولى، ثم بعد الاستغراق الجسدي وأخيرا جاء الاستغراق الشعوري

إن هنالك علاقة ما بين المتغيرات الثلاثة في الدراسة الحالي، تكمن بثلاث علاقات مباشرة للمتغيرات ببعضها، و علاقة غير مباشرة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي من خلال الدور الوسيط الاستغراق الوظيفي.

نقاط التقاطع :

تتلاقى هذه الدراسة مع بحثك في تناولها لموضوع الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمتغيرات تنظيمية أخرى، مما يوفر أساساً نظرياً يمكن البناء عليه.

جوانب الاستفادة:

استخدام الدراسة الاستبتيان كأداة لجمع البيانات يمكن أن يفيد في تصميم أدوات جمع البيانات في بحثك.

الاستفادة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل العلاقات بين المتغيرات

تقديم مفاهيم ومؤشرات يمكن توظيفها في دراستك حول الاستغراق الوظيفي وجودة مخرجات الجامعة الجزائرية

2 / الدراسة الثانية:

محمد غصاب ابو عليم أطروحة دكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، تخصص التسيير العمومي عنوان المذكورة واقع إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية (دراسة حالة كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك) وقد تمت صياغة اسئلة الدراسة وفق مايلي :

ما هو واقع إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية ؟ وما مدى تطبيقها في كلية الإقتصاد والعلوم الادارية في جامعة اليرموك ؟

يمكن الإجابة عنه من خلال الأسئلة الفرعية الثانية:

ما المقصود بإدارة الجودة الشاملة لنظام يساعد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وتميز أداء المؤسسات ؟

ما الدور الذي يمكن أن تقوم به إدارة الجودة الشاملة من خلال صليتها رسالتها و مفاهيمها في إضافة قيمة عالية الأعمال وخدمات مؤسسات التعليم العالي الأردنية ؟

ما هو واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية عدد سنوات الخبرة الجامعة التي منح عليها المؤهل العلمي القسم الذي يدرس فيه عصر هيئة التدريس

وكإجابة أولية على الإشكاليات المطروحة أورد الفرضيات التالية:

يمكن اعتبار مؤسسات التعليم العالي الأردنية لا تؤمن بتطبيق مفاهيم و مبادئ و أساليب إدارة الجودة الشاملة في أعمالها وخدماتها.

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدانة (50.05) في واقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة الكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك، من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية التي تعزى لمتغير العمر الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية عند سنوات الخبرة، الجامعة التي صنع منها المؤهل العلمي القسم الذي يدر من فيه عضو هيئة التدريس

قامت الدراسة بإجراء دراسة ميدانية تحليلية على كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة اليرموك، بهدف التعرف على مدى تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. وقد تم النظر في مجموعة من المتغيرات مثل: العمر، الحالة الاجتماعية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، الجامعة التي منح منها المؤهل العلمي، والقسم الذي يُدرّس فيه عضو هيئة التدريس.

بلغ حجم عينة الدراسة 60 عضو هيئة تدريس، تم مسح 40 عضواً منهم فعلياً، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

ولتحليل النتائج، اعتمد الباحث على المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA).

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مايلي:

أظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لواقع تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك أنها (متوسطة) حيث كانت تطبيقات ثقافة الجودة - المنهاج ونظام الدراسة المعتمد - أعضاء هيئة التدريس قسم الإدارة أكبر الأبعاد من حيث درجة التطبيق، بينما البيئة التعليمية. الإمكانات المنتجة - الطلبة أقل الأبعاد تطبيقاً.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة (10.05) (1) توافق تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيما تعزى لمتغير العمر العالية الإجتماعية، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة الجامعة التي تخرج منها عضو هيئة التدريس، القسم الذي يدرس فيه عضو هيئة التدريس، حيث كانت جميع قديم شتوى الدالة الإحصائية أعلى من (0.05 15). ويمكن تفسير ذلك بأن جميع أعضاء الهيئة التدريسية الكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية يقومون بتطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة و على مستوى جميع متغيرات الدراسة.

أوجه الاستفادة:

1. تحسين التعليم: إدارة الجودة الشاملة تساهم في تطوير المناهج وطرق التدريس، مما يحسن مخرجات التعليم.
2. تلبية احتياجات سوق العمل: تطبيق الجودة يضمن أن مخرجات التعليم تتماشى مع ما يحتاجه السوق من مهارات ومعرفة.
3. تحسين الأداء المؤسسي: الجودة في الإدارة تزيد من كفاءة الجامعات وتحسن الخدمات المقدمة للطلاب

الوجه التقاطع:

1. تحسين الأداء: كلاهما يهدف لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري.
2. التركيز على النتائج: كلاهما يهدف للحصول على مخرجات عالية الجودة.
3. التحسين المستمر: كلاهما يعتمد على تطوير وتحسين مستمر.

3 الدراسات الأجنبية :

✓ الدراسة الأولى :

دراسة : Sayed Mohammad Azeem

بعنوان : Personality Hardiness, Job Involvement, and Burnout among Teachers

تمحورت إشكالية الدراسة وفق:

هل توجد علاقة بين قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي عند الأساتذة؟

هل توجد علاقة بين قوة الشخصية والاحترق الوظيفي؟

هل توجد علاقة بين الاستغراق الوظيفي والاحترق الوظيفي؟

وكإجابة مؤقتة على الإشكالية تم وضع الفرضيات التالية :

1 توجد علاقة إيجابية بين قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي لدى المعلمين.

2 توجد علاقة سلبية بين قوة الشخصية والاحترق الوظيفي لدى المعلمين.

3 توجد علاقة سلبية بين الاستغراق الوظيفي والاحترق الوظيفي لدى المعلمين

هدفت الدراسة إلى البحث عن مدى تأثير قوة الشخصية في الاستغراق الوظيفي والانهماك الوظيفي ما بين الأساتذة في الجامعات المركزية ببلد الهند، وتكونت عينة الدراسة من (86) أستاذ واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وفق العينة عشوائية مع الاعتماد على الاستبانة كاداة لجمع البيانات توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

الاستغراق الوظيفي يكون مرتبطا سلبيا وله دلالة مع تبدد الشخصية، و مرتبطا إيجابيا مع أبعاد الإنجاز الشخصي الانهماك، ومن جانب آخر وجد أن الالتزام التحدي السيطرة وقوة الشخصية ترتبط سلبا مع الإرهاق العاطفي، وكذلك وجد أن الالتزام وقوة الشخصية العامة ترتبط سلبا مع تبدد الشخصية، كما أن الالتزام وقوة الشخصية هي مؤشرات الإنهاك بين الأساتذة.

✓ أوجه الاستفادة :

1. تُعدّ الدراسة مرجعًا مهمًا لفهم العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والاحترق الوظيفي لدى الأساتذة، مما يدعم الإطار النظري لمذكرتك.

2. أبرزت أهمية قوة الشخصية كعامل مؤثر في تعزيز الاستغراق الوظيفي وتقليل الإرهاق، ما يفتح المجال لدراسة متغيرات نفسية مؤثرة على جودة الأداء الأكاديمي.

✓ أوجه التقاطع :

1. تناولت الدراسة الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة كعامل محوري يؤثر على الحالة النفسية والمهنية، وهو ما يتقاطع مع اهتمام مذكرتك بتحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية.

2. بيّنت الدراسة أن الاستغراق الوظيفي مرتبط بالإنجاز الشخصي والانهماك، وهي عناصر تنعكس مباشرة على نوعية التعليم والبحث، مما يعزز صلة موضوعك بأداء الأستاذ الجامعي.

2/ ✓ الدراسة الثانية :

داوود المحمد، أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة ماردين أرتقلوا، تركيا.

العنوان: "أبعاد جودة التعليم العالي وأثرها في سمعة الجامعة: دراسة حالة عن جامعة ماردين أرتقلوا، تركيا"

المؤلف الثاني: صبري حسن، ماجستير إدارة الأعمال، معهد الدراسات العليا، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة ماردين أرتقلوا، تركيا.

مجلة: مجلة العلوم الإنسانية العربية، المجلد (4)، العدد (3)، الإصدار الرابع عشر، 2023، الصفحات (90-100). وقد تمت صياغة أسئلة هذه الدراسة فيما يلي :

السؤال الرئيسي:

ما هو أثر أبعاد جودة التعليم العالي على سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هو أثر ملموسية الخدمة على سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا؟

2. ما هو أثر اعتمادية الخدمة على سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا؟

3. ما هو أثر استجابة الخدمة على سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا؟

4. ما هو أثر تعاطف الخدمة على سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا؟

5. ما هو أثر أمان الخدمة على سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا؟

كإجابة مؤقتة عن التساؤلات توجب طرح الفرضيات التالي

توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد جودة التعليم العالي وسمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.

الفرضيات الفرعية :

1. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين ملموسية الخدمة وسمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.
 2. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين اعتمادية الخدمة وسمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.
 3. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين استجابة الخدمة وسمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.
 4. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تعاطف الخدمة وسمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.
 5. توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين أمان الخدمة وسمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لقياس أثر أبعاد جودة التعليم العالي في سمعة الجامعة. تكونت عينة الدراسة من 100 طالب من جامعة ماردين أرتقلوا، وتم اختيارها باستخدام العينة العشوائية البسيطة. لجمع البيانات، استخدم الباحث استبياناً مبنياً على مقياس SERVPERF، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي الوصفي (كالوسيطات الحسابية والانحرافات المعيارية)، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط والمتعدد من خلال برنامج SPSS لاختبار الفرضيات.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. وجود أثر معنوي لبعد الاعتمادية والتعاطف والأمان في سمعة الجامعة في جامعة ماردين أرتقلوا.
2. لم يظهر أي تأثير معنوي بعد الملموسية واستجابة الخدمة في سمعة الجامعة

أوجه الاستفادة

1. تحسين السمعة: جودة مخرجات التعليم تعزز سمعة الجامعة.
2. فرص التوظيف: الخريجون ذوو جودة تعليمية أفضل يحصلون على فرص عمل أفضل.
3. دعم التنمية: تعليم عالي الجودة يساهم في تحقيق التنمية المستدامة

أوجه التقاطع

1. تحسين السمعة: جودة المخرجات تعزز سمعة الجامعة.
2. جذب الطلاب: سمعة الجامعة تجذب الطلاب الجيدين.
3. فرص العمل: مخرجات التعليم الجيدة تحسن فرص الخريجين.

ثامنا: المقاربة النظرية:

تعتبر المقاربة النظرية على أنها الطريقة التي يسلكها الباحث للاقتراب من معالجته البحث

أي الزاوية التي يتناول الموضوع أو هي الخلفية الفكرية التي يعتبرها الباحث نظامنا معرفيتا أو نظريا لفهم البيانات المتجمعة حول البحث¹

وبناء على ما سبق حاولت الطالبة البحث والاطلاع، تم اختيار النظرية التي تقترب

من موضوع الدراسة , باعتبار أن موضوعنا من المواضيع الحساسة والهامة في علم اجتماع وقد لاقى اهتمام واسع في الحقل السوسولوجي وقد وقع اختيارنا على

نظرية العلاقات الإنسانية و نظرية النظم

1. نظرية العلاقات الإنسانية:

تؤكد على أهمية تلبية الحاجات الاجتماعية والنفسية للموظفين. هذا يتماشى مع مفهوم الاستغراق الوظيفي، حيث يشعر الأساتذة الجامعيون بالارتباط العاطفي والفكري بعملمهم عند تلبية احتياجاتهم الإنسانية.

إذا شعر الأساتذة بالتقدير والاحترام والاهتمام من الإدارة، فمن المرجح أن يزيد استغراقها في العمل.

تحفيز الأداء:

تبرز النظرية دور التحفيز النفسي والاجتماعي في رفع الأداء. يمكن استخدام هذه المبادئ تحفيز الأساتذة الجامعيين على تقديم أفضل ما لديهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة مخرجات الجامعة.

تعزيز بيئة العمل الإيجابية:

تُشدد النظرية على بناء علاقات عمل صحية ومناخ تنظيمي داعم. هذا يخلق بيئة مشجعة تدفع الأساتذة للابتكار وتحسين الأداء الأكاديمي.

تحسين جودة التعليم والبحث العلمي:

من خلال تطبيق مبادئ النظرية، مثل الاعتراف بجهود الأساتذة والتواصل الفعال معهم، يمكن تعزيز شعورهم بالمسؤولية تجاه جودة التعليم والبحث العلمي، مما يُسهم في تحسين مخرجات الجامعة.

¹ حجام العربي ، التأسيس المنهجي للبحوث في العلوم الاجتماعية (المجلد 1). الجزائر: مركز المدار المعرفي للدراسات الجزائرية، 2019. ص 157

كما ان العلاقات الإنسانية الجيدة داخل الجامعة تخلق مناخا تنظيميا صحيا يعزز دافعية الأساتذة ويقلل من الضغوط المهنية مما يدفعهم الى بذل جهد اكبر والاستمرارية في العمل بحماس وتفان ومن هنا يتأكد ان تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية لا يمكن فصله عن مدى قوة العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل بيئة العمل

2. نظرية النظم:

تعتمد نظرية النظم على فكرة أن المؤسسة (أو الجامعة في حالتنا) هي نظام مفتوح يتأثر بالبيئة الخارجية ويؤثر فيها. عند تطبيق هذا المفهوم على دراستنا حول الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ودوره في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية، نجد أنه عند اسقاط هذه النظرية على موضوع دراستنا تبين ان :

-الجامعة كوحدة تنظيمية تعتبر نظاما مفتوحا يتأثر بالعديد من العوامل الخارجية والداخلية مثل ظروف العمل طبيعة العلاقات المهنية و سياسات التحفيز وكذلك المناخ التنظيمي كما انها تتأثر بالعوامل الخارجية مثل متطلبات سوق العمل و التطورات العلمية و احتياجات المجتمع

بالإضافة الى ان

-الأساتذة الجامعيون هم العنصر الأساسي في النظام، حيث يؤثر مستوى استغراقهم الوظيفي في جودة التعليم والبحث العلمي.

الطلبة يمثلون المخرجات التي تعكس كفاءة النظام التعليمي.

الإدارة والموارد تضمن تهيئة الظروف المناسبة لتعزيز هذا الاستغراق.

كلما زاد تفاعل الأساتذة بشكل إيجابي مع عملهم وشعروا بالحماس والرضا، تحسنت جودة المخرجات الجامعية. هذا يشمل تكوين طلبة ذوي كفاءة وقدرة على تلبية احتياجات سوق العمل.

يشبه هذا النظام الجسم البشري، حيث يعمل كل جزء (الأساتذة، الطلبة، الإدارة) معاً لضمان الأداء الجيد. عندما يكون هناك توازن وتفاعل إيجابي بين هذه الأجزاء، تتحسن جودة المخرجات بشكل ملحوظ.

وأخيراً يتضح من خلال إسقاط كل من نظرية النظم ونظرية العلاقات الإنسانية على دراستنا أن تحقيق الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين يلعب دوراً هاماً في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية. فوفقاً لنظرية النظم، لا يمكن فصل الأداء الوظيفي عن التفاعل الديناميكي بين مختلف عناصر المؤسسة، حيث يؤثر كل جزء في الآخر. في المقابل، تسلط نظرية العلاقات الإنسانية الضوء على أهمية العوامل النفسية والاجتماعية، حيث تعزز العلاقات الإيجابية والرضا الوظيفي انخراط الأساتذة في عملهم بشكل أفضل.

بالتالي، فإن تحقيق جودة عالية في المخرجات الجامعية يتطلب توازناً بين توفير بيئة تنظيمية متكاملة من جهة، وبناء علاقات إنسانية داعمة من جهة أخرى. هذا التكامل هو ما يضمن الاستمرارية في الأداء المتميز والتكيف مع التغيرات المحيطة، مما يجعل الجامعة قادرة على تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل بفعالية.

الفصل الثاني: الإطار النظري للاستغراق الوظيفي

تمهيد:

أولاً: مفهوم الاستغراق الوظيفي.

ثانياً: محددات الاستغراق الوظيفي.

ثالثاً: أبعاد الاستغراق الوظيفي.

رابعاً: أهمية الاستغراق الوظيفي.

خامساً: خصائص الاستغراق الوظيفي.

سادساً: العوامل التي تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي.

الخلاصة.

تمهيد

الاستغراق الوظيفي هو حالة من التفاعل الكامل مع العمل، حيث يصبح الفرد منغمسًا تمامًا في مهامه، ويشعر بالتحفيز والاهتمام العميق في كل ما يقوم به. يمثل هذا الاستغراق عنصرًا مهمًا لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل. يتأثر الاستغراق الوظيفي بعدد من العوامل التي تحدد مدى تفاعل الفرد مع عمله، وتظهر أهميته في رفع جودة الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة. كما أن للأفراد الذين يعيشون هذه الحالة خصائص خاصة، مثل الشعور بالانغماس والإنجاز في العمل. بالإضافة إلى ذلك، توجد استراتيجيات فعالة لتعزيز الاستغراق الوظيفي، مما يساهم في تحسين الأداء العام وتحقيق النجاح المؤسسي.

أولاً: مفهوم الاستغراق الوظيفي:

الاستغراق الوظيفي لغة :

الاستغراق لغة :

إِسْتَعْرَقَ: (فعل)

استغرق / استغرق في يستغرق ، استغرقاً ، فهو مُستغرق ، والمفعول مُستغرق

إِسْتَعْرَقَ فِي عَمَلِهِ كُتَيْبَةً: أَحَدَهُ الْعَمَلُ، إِشْغَفَ بِهِ¹

كما يعرف أيضا إن أصل كلمة استغراق في اللغة تعود للفعل استغرق أي بالغ في الشيء وجاوز الحد

2

الاستغراق الوظيفي اصطلاحاً :

¹<https://www.almaany.com/> الاستغراق 2025-01-05, تم الاطلاع عليه على الساعة 12.07

² المنطاوي إيمان صلاح ، أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، جامعة طنطا

قبل الخوض في مفهوم الاستغراق الوظيفي للعاملين يجب الإشارة إلى أن كلمة Engagement تأخذ عدة معاني في ترجمتها إلى اللغة العربية منها اندماج، انغماس التزام ارتباط) وقد استخدمت هذه المعاني من قبل الباحثين وفقا لانسجامهم لأبحاثهم

لذلك نجد أن التعاريف والمفاهيم تعددت وتنوعت حول مفهوم الاستغراق الوظيفي وهذا ما سنتطرق إليه في تعريفنا لهذا المفهوم :

- يعرف المغربي محمد بوزيان الاستغراق الوظيفي على أنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل أو التطابق أو التجاوب النفسي مع العمل، مما ينعكس في صورة تحقيق الذاتية الفرد بالتزامه نحو عمله ويعرفه Ripinz على أنه الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها لهذا فالأمر هنا مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا

- كما أشار Kahn 1962 إلى هذا المصطلح من حيث تركيزه على الظروف النفسية للعاملين

على أنه تسخير العامل أو الموظف نفسيا لأداء عمله ماديا ومعرفيا وعاطفيا.¹

في حين ترى أغريب أن الاستغراق الوظيفي يعبر عن درجة الارتباط النفسي بالعمل بحيث يكون منهمكا فيه بجدية، والعامل الذي يكون انهماكه واندماجه عاليا في عمله يؤدي مختلف الفعاليات والأنشطة التي يتضمنها عمله بعد نشاط واندفاع²

وعليه يمكن القول أن الاستغراق الوظيفي هو الانشداد الجسدي، العقلي والشعوري و النفسي للفرد حيث تجتمع كل هذه العناصر عند أداء عمله

ثانيا: محددات الاستغراق الوظيفي

لمعرفة أهم محددات الاستغراق الوظيفي يجب دراسته من منظور من اثنين هما :

المنظور الأول:

¹ صبر رنا ناصر (2017) دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون، بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية (مجلد 23) (عدد 99)، كلية الاسراء / الجامعة.

² د/ هدى صالح الشميمري جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية مجلة البحوث والنشر العلمي - كلية التربية بجامعة أسيوط، 38 المجلد العدد (4)، ابريل 2022 ص 8

يفترض أنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الأفراد كما يتوقع هذا المنظور أن يحدث الاستغراق طالما توفرت بعض الحاجات والقيم أو توافرت خصائص فردية تمثّل الأفراد ليصبحوا أكثر أو أقل استغراقاً في وظائفهم. وقد أسفرت نتائج العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت أثر المتغيرات الشخصية للفرد على مستوى الاستغراق الوظيفي أثبتت جل هذه الدراسات أن العمر من المتغيرات الشخصية المهمة والمؤثرة في مستوى الاستغراق الوظيفي للفرد، كما تبين في دراسة حديثة أكدت على وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والمتمثلة في السن، سنوات الخدمة والاستغراق الوظيفي وعلى أهمية هذه المتغيرات في تفسير تباين الاستغراق الوظيفي للأفراد.

المنظور الثاني:

يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل حيث أرجع هذا المنظور وجود الاستغراق الوظيفي من عدم وجوده إلى ظروف بيئة العمل المختلفة وأن العوامل التنظيمية في المسؤولية عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام ومن ثم على التأثير على مستوى أدائه. ولقد تم إجراء بحث حول علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الخاصة ببيئة العمل، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن وجود بيئة تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد باتخاذ القرارات وتشجيع الابتكار والتوظيف الصحيح للعمليات يؤدي جميعها إلى زيادة الاستغراق الوظيفي، كما أكدت دراسة أخرى أن المشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات تأثيراً كبيراً على مواقفهم ومعتقداتهم وحافزيتهم للعمل بما يعزز استغراقهم في وظائفهم كما توصل أيضاً أحد الباحثين في دراستهما حول الاستغراق الوظيفي، أنه كلما اتسع نطاق الوظيفة بما يتلاءم مع قدرات الأفراد أدى ذلك إلى تخفيف حدة التوتر لديهم وزيادة استغراقهم واندماجهم مع وظائفهم¹

ثالثاً: أبعاد الاستغراق الوظيفي

أبعاد الاستغراق الوظيفي:

أظهرت العديد من الدراسات الأهمية العلمية الأبعاد مفهوم الاستغراق الوظيفي، والجمع الدراسات على وجود ثلاث أبعاد رئيسية له، هي على النحو التالي

¹ بوساك، ز وببدا، وحرابي، عتيقة. جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي. مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسولوجية والتنمية الإدارية، لعدد 1 المجلد (1) ص 41-42

الاستغراق العاطفي (الشعوري): وهو يعني وجود علاقة قوية بين مواقف، وأفكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، أو هو مدى قوة استمتاع الفرد العمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله، ومن أهم خصائصه التعلق الاستمتاع، الارتباط

الاستغراق المعرفي (الإدراكي): ويشير إلى استغراق الأفراد العاملين بشكل كامل في ممارسة عملهم، أو هو درجة قوة مشاركة الفرد في المحاذ القرارات الخاصة بوظيفته، أو درجة أهمية الوظيفة في حياته، وأهم خصائصه والحالة النفسية، احترام الذات، المشاركة الفعالة)

الاستغراق السلوكي : ويشير إلى اتحاد الفرد العامل دورا إضافيا كان يأخذ الدارة المسائية لتحرير مهاراته المتعلقة بوظيفته أو التفكير في العمل بعد مغادرته، ويتميز هذا النوع مجموعة من الخصائص أهمها: النوايا السلوكية السلوك خارج الدوائية التعليم والتطوير¹

رابعا: أهمية الاستغراق الوظيفي

يكتسي الاستغراق الوظيفي أهمية بارزة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المنظمة، وقد أظهرت الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يساهم في تحسين جودة حياة العاملين ومعيشتهم ويزيد من رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة.

ويدخل الاستغراق الوظيفي في صميم العلاقة الوظيفية، لأنه يتناول ما يفعله الأفراد وكيف يتصرفون في أدوارهم وما الذي يجعلهم ينتهجون سلوكا بطرائق أخرى من أجل تحقيق

أهداف المنظمة وأهدافهم الشخصية على حد سواء. العبادي والجاف، وترى المنظورين التفاعل بين الاستغراق الوظيفي والالتزام الوظيفي يجعل الفرد المستغرق في وظيفته لديه التزام تنظيمي نحو منظمة واحرص على البقاء فيها وعلى تنميتها وتطوير عملياتها.

أما (Khan, et all (2011) فيرون أن الاستغراق الوظيفي يرتبط بأهمية العمل في حياة الفرد، فكلما كان العمل أكثر أهمية، كلما كان الموظف أكثر ولاء لعمله والمنظمتة وينعكس ذلك بدوره على أداء الفرد.

¹ صيف أحمد، وصدوق فتية دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي: دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة. مجلة الشعاع للدراسات الاقتصادية 2020 العدد 02 المجلد 04 ص 131

ويرون كذلك بأن الاستغراق الوظيفي له أثر كبير على إنتاجية وكفاءة الموظف ويعتبر عاملاً مهماً في خلق وزيادة تحفيز الموظفين، وهو مهم كذلك لتحقيق نمو الأفراد والرضا الوظيفي في بيئة العمل وقد يستعمل مع الالتزام الوظيفي في الكثير من المؤسسات تتوقع معدلات الغياب.

من ناحية أخرى يرى (Mobian et all) أن الزيادة في الاستغراق الوظيفي تزيد من فعالية الموظف لتحقيق رضا الزبون مما يعزز ويبني صورة المنظمة ويزيد في ربحيتها، ويقتل في نفس الوقت من معدلات الغياب والتأخر عن العمل كما ويعزز السلوك التنظيمي

في حين أن انخفاض مستواه يجعل الموظف يشعر بالانفصال بين ما يتوقعه في حياته وما يفعله في وظيفته، حيث أكد Kanungo أن عكس الاستغراق الوظيفي هو الاغتراب الوظيفي أو النفور الوظيفي والاعتراب الوظيفي هو الشعور بكونك منفصلاً أو معزولاً عن العمل والشعور بأن العمل أو الوظيفة غير مهمة في حياة الفرد

وعليه فإن امتلاك مستوى منخفض من الاستغراق الوظيفي يساهم في شعور الأفراد بالاعتراب أو النفور من الهدف والاعتراب في المنظمة أو الشعور بالانفصال بين ما يراء الأفراد أنه حياتهم والعمل الذي يفعلونه، بمعنى الانفصال بين الحياة والعمل، سوف يضعون شيئاً ما غير أعمالهم أو وظائفهم كالعائلة والهوايات، في مركز حياتهم أو جوهرها¹

وعليه فإن الاستغراق الوظيفي يعد عاملاً رئيسياً في تحسين جودة حياة الموظفين وزيادة رغبتهم في العمل والبقاء في المنظمة. فهو يعزز الالتزام التنظيمي، ويحسن الأداء والإنتاجية، ويقلل من معدلات الغياب والتأخر. كما يساهم في بناء صورة إيجابية للمنظمة وزيادة رضا العملاء. في المقابل، فإن انخفاض الاستغراق الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالاعتراب الوظيفي، مما يقلل من الولاء للمنظمة ويدفع الأفراد للبحث عن معنى حياتهم في مجالات أخرى خارج العمل.

خامساً: خصائص الاستغراق الوظيفي:

¹ حمامة، عمار بن محمد العيد. علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي (رسالة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2019 ص 50

تميز هذه الخصائص للأفراد العاملين ذوي الاستغراق الوظيفي المرتفع عن الأفراد العاملين ذوي الاستغراق الوظيفي المنخفض تذكر من أهمها:

يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقا أكثر حافزيه في العمل وأكثر حاجة لوظائف تتمثل

خصائصها في التنوع والاستقلال وإثبات الذات والتغذية العكسية.

يعتبر الأفراد العاملين الأكثر استغراقا أكثر اعتقاد أن مواهبهم مستغلة استغلالا جيدا.

-أكثر رغبة وقدرة على التفاعل مع الآخرين.

-أكثر إدراكا الفرص النمو في وظائفهم.

-أكثر رضا عن الإشراف والاستجابة للتوجيهات المشرفين

-أكثر التزاما ووظائفهم ومؤسساتهم.

-من المتوقع أن يكون أقل رغبة في ترك العمل

-يواجهون مستوى منخفض من الاحتراق النفسي¹

وعليه فإن من خصائص الاستغراق الوظيفي أن الأفراد ذوي الاستغراق الوظيفي العالي يتمتعون بعلاقة إيجابية مع بيئة عملهم، ما ينعكس على أدائهم، التزامهم، واستقرارهم المهني، ويجعلهم عناصر فعالة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتقليل ظواهر سلبية مثل الاحتراق النفسي والتسرب الوظيفي

سادسا: العوامل التي تؤدي إلى الاستغراق الوظيفي

التطوير المهني - فرصة للتطوير الشخصي : المنظمات بمستوى عالي من الاستغراق تزود المستخدمين

بالفرص:

1. تطوير قدراتهم:، وتعلم المهارات الجديدة، واكتساب معرفة جديدة وإدراك

الإمكانية المتاحة ، وتخطيط الشركة الاستثمار مستخدميها .

¹ بسام سمير الرميدي، محمد رضا محمود أبو زيد، "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط"، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد 4، العدد 1، جوان 2020، ص 05

2. تطوير مهني - فعال في إدارة المواهب : يؤثر تطوير المهنة على استغراق العاملين ويحتفظ بأكثر العاملين موهبة ويزودون بالفرص للتطوير الشخصي.
3. قيادة - معاملة حسنة للعاملين : أن المنظمات الناجحة تكون أكثر احتراماً لعاملها بغض النظر عن مستوى عملهم .
4. قيادة - معايير المنظمة والسلوك الأخلاقي ينعكس السلوك الأخلاقي ضمن معايير المنظمة على استغراق العامل في المنظمة
5. تمكين : ويعني اشتراك العاملين في القرارات التي تؤثر على عملهم وموقع العمل وخلق بيئة واثقة صعبة التي فيها بشجع العاملين للابداع ودفع المنظمة إلى الامام .
6. صورة ذهنية: كم العاملين الذين يستعدون التصديق بأن المنتجات وخدماتهم وتصوراتهم حول تلك السلع والخدمات، والمستويات العالية للاستغراق العاملين بشكل معقد بمستوى عالي من الاستغراق للزبون .
7. تكافؤ الفرص و معاملة عادلة : جعل مستوى استغراق العاملين مع مدراءهم بمستوى عالي ، وتزويدهم بفرص للنمو والتقدم لكل المستخدمين .
8. تقييم الأداء: التقييم العادل لأداء العامل وفق معايير معينة لتعزيز مستوى استغراق العاملين، فالمنظمة التي تضع تقنية ملائمة لتقييم الأداء ، أي شفافة بدون تحيز، وبذلك يكون مستوى الاستغراق عالي .
9. صحة وسلامة : أن مستويات الاستغراق تكون منخفضة، إذا ما عانى العاملين من العمل ، لذا يتطلب من المنظمة أن يتبنى طرق ملائمة وأنظمة صحة وسلامة العاملين .
- ¹⁰الرضا الوظيفي رضا العاملين يعني أن يكون العامل بناء ، لذا فهو ضروري في المنظمة للنظر فيه ليعطي للعاملين أعمال تتلاءم مع إمكانياتهم وتجعلهم متمتعين وراضين عن عملهم¹

لهذا فهو من العوامل التي تؤثر في الاستغراق الوظيفي

¹ مؤيد السعيد، وزينب جمال عكار، دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي: بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، جامعة كربلاء، 2017 ص 34

يُعدّ التطوير المهني فرصة للتطوير الشخصي، حيث تمكّن المنظمات ذات الاستغراق العالي موظفيها من تحسين مهاراتهم واكتساب معرفة جديدة، مما يعزز استثمار الشركة في مواردها البشرية. كما يساهم التطوير المهني في إدارة المواهب، مما يساعد على الاحتفاظ بالكفاءات وتوفير فرص للنمو. وتعتمد القيادة الناجحة على معاملة العاملين باحترام، إلى جانب الالتزام بالمعايير الأخلاقية، مما يعزز استغراقهم في العمل. ويُعتبر التمكين عاملاً رئيسياً، حيث يُشرك العاملين في اتخاذ القرارات ويحفزهم على الإبداع. كذلك، تؤثر الصورة الذهنية للمنظمة على تفاعل الموظفين مع منتجاتها وخدماتها. كما يُعدّ تكافؤ الفرص والتقييم العادل للأداء ضروريين لضمان مستوى عالٍ من الاستغراق. بالإضافة إلى ذلك، تساهم الفوائد والمزايا الواضحة في تحفيز العاملين، بينما تؤثر بيئة العمل الصحية على مستويات الاستغراق.

سابعاً: الاستراتيجيات الاستغراق الوظيفي

إن تبني إستراتيجيات الاستغراق الوظيفي ليس وليد لحظة ما بل عبارة عن مجموعة من الاعتبارات الخصية كل من Sridevi و Markos فيما يلي:

● ابدأ من اليوم الأول:

لدى معظم المنظمات استراتيجيات واضحة لاكتساب المواهب ومع ذلك ليس لديهم استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين كبرامج الاستقطاب والتوجيه الفعالة فهي تمثل حجر أساس للموظف الجديد وتسمح له بالحصول على التوجه العام المرتبط برسالة المنظمة ورؤيتها وسياساتها، وتسمح له أيضاً بالحصول على التوجيه الخاص بالوظيفة الشاغل لها، مثل الواجبات والمسؤوليات والأهداف كما يجب على المدير التأكد من أن المواهب المعينة حديثاً مناسبة للأدوار المناطة بها.

● البدء من الأعلى:

استغرق الموظفين يتطلب التزام القيادة من خلال إنشاء رسالة ورؤية وقيم واضحة تتيح للموظفين المشاركة في صنع القرار

● التواصل في الاتجاهين:

يجب على المديرين تدليل سبل التواصل بينهم وبين مرؤوسيه من خلال قنوات اتصال مباشرة وفي الاتجاهين، الأمر الذي يشعر الموظف بأهميته داخل المنظمة وبالتالي تحقيق الاستغراق¹

● التحفيز:

يمكن تحفيز الموظفين من خلال مراعاة قدرة الموظف حيث يختلف مدى تأثير التحفيز من شخص لآخر، لذلك يعتبر الشخص المؤهل والقادر على إنجاز المهام بسرعة يستجيب أسرع. من الشخص غير المؤهل، كما يجب مراعاة الرغبة والتي هي عبارة عن وجود روابط بين المنظمة والموظفين، في المنظمة قادرة على زيادة رغبة الموظف في تحسين قدرته على إنهاء الأعمال، من خلال المكافآت والحوافز التي تقدمها له، وتوفير جو عمل مناسب

ومن أهم عناصر التحضير الجيد الذي هو الطاقة اللازمة لتحقيق الأهداف والوقت اللازم لتحقيقه كما لا بد من زرع الثقة لدى الموظفين حتى يكونوا مؤمنين بقدراتهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات ومنحهم فرصة إبداء آرائهم ومناقشتها

● الأداء المتميز:

نظرا المعدلات التغير السريعة أصبح التغير العامل الذي تشترك فيه جميع المنظمات مهما كان نوعها، وحجمها ومجال نشاطها، في المتغيرات الاقتصادية والسياسية، التقنية، الاجتماعية والثقافية أوجدت أوضاعا جديدة أو جبت على المنظمات وقياداتها أن تجعل من التميز شعارا عاما في كل ما تقوم به من أعمال، وفي ظل هذه التغيرات السريعة واشتداد المنافسة ، ستفقد المنظمة قدرتها على السيطرة على مكانتها ، ما لم تستغل جميع القدرات والموارد والإمكانات المتاحة للمنظمة، ومن مواردها الهامة العنصر البشري الذي يعتبر محركا أساسيا وقيمة مضافة للمنظمة

¹ محمد عرعرا، أثر العدالة التنظيمية المدركة على الاستغراق الوظيفي للعاملين في القطاع العمومي: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم التسيير، 2023، ص 62-63.

كما اقترح كلا من (Tiwari (2011) و (Sultana (2015) مجموعة من الاستراتيجيات التي تساعد المنظمات التعزيز وزيادة مستوى الاستغراق الوظيفي بين موظفيها ومن أهم الاستراتيجيات ما يلي (المغربي، كمال، وجعفر، 2021)

● العمل نفسه :

يجب أن تعمل المنظمات على تطوير مستوى الاستغراق الوظيفي لموظفيها من خلال الطريقة التي يتم بها تصميم الوظائف وجعلها تحفز الموظفين لأداء المهام المطلوبة منهم.¹

● بيئة العمل :

حيث تعتبر من أهم الإستراتيجيات لتعزز الاستغراق الوظيفي في العمل وتتعلق الأمر بتوفير جميع المتطلبات التي من شأنها تسهيل مهام الموظفين وتوفير جميع الموارد التي تسمح للعاملين بـ إتخاذ أفضل القرارات وتحمل مسؤولية نتائجها²

الخلاصة :

الختام، يبقى الاستغراق الوظيفي أحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية في بيئة العمل. من خلال الانغماس الكامل في المهام الوظيفية، يعزز الأفراد من قدرتهم على الإبداع والابتكار، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. الاستغراق الوظيفي لا يقتصر فقط على الإنجاز الشخصي، بل له تأثير كبير في تحسين جودة العمل الجماعي والمساهمة في تقدم المؤسسة. لذلك، من الضروري أن يتم الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي وتطبيق الاستراتيجيات التي تدعمه، لضمان بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق نجاح مستدام

¹ محمد عرعار اثر العدالة التنظيمية المدركة على الاستغراق الوظيفي في القطاع العمومي المرجع نفسه ص 63

² المرجع نفسه ص 63

الفصل الثالث:
جودة مخرجات الجامعة
الجزائرية

تمهيد

أولاً: مفهوم جودة مخرجات الجامعة.

ثانياً: أبعاد جودة مخرجات الجامعة

ثالثاً: مؤشرات جودة مخرجات الجامعة

رابعاً: عناصر جودة مخرجات الجامعة

خامساً: أسباب تحسين جودة مخرجات

الجامعة

سادساً: معايير جودة مخرجات الجامعة

خلاصة

تمهيد

تعد جودة مخرجات الجامعة من الركائز الأساسية التي تعكس مدى كفاءة المؤسسة التعليمية في تحقيق رسالتها وأهدافها في تعبر عن قدرة الجامعة على اعداد خريجين يمتلكون المعارف و المهارات و الكفاءات التي تلبى متطلبات سوق العمل وتستجيب لحاجات المجتمع المتجددة وتحقيق جودة المخرجات من خلال توفر مجموعة من العوامل المتكاملة مثل فعالية البرامج التعليمية و كفاءة الأساتذة و جودة البنية التنظيمية واتباع معايير اكااديمية معترف بها حتى تتمكن الجامعة من رسم طريق نحو الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي و المساهمة في بناء مجتمع معرفي قادر على المنافسة و الابتكار.

أولاً: مفهوم جودة مخرجات الجامعة

1. مفهوم الجودة :

لغة : تعددت الآراء التي أوردها المهتمون بموضوع الجودة في وضع تعريف محدد المعنى ومضمون الجودة وذلك لتعدد جوانبها، ففي اللغة أشار المعجم الوسيط إلى أن جاد جودة وجودة صار جيداً وفعل الشيء الجيد وجود الشيء أي حسنه¹

كما عرف ابن منظور في معجمه لسان العرب كلمة الجودة بأن أصلها "جود" والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده، وجوده أي صار جيداً²

اصطلاحاً: الجودة تعني المطابقة للاحتياجات وتقليل معدل الفشل، كما تعني الزيادة والامتياز في أداء الأعمال. كما تعني أيضاً تحقيق أهداف المستفيدين ورغباتهم بشكل مستمر.³

الجودة هي المطابقة للمواصفات وتخفيض التكلفة والجودة تساوي صفر خطأ اثناء تقديم خدمات او انتاج سلعة معينة من طرف المؤسسة او شركة.⁴

¹ ناصر سيد أحمد وآخرون، المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2008، ص 145

² ابن منظور، لسان العرب، الجزء الثاني، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 2000، ص. 234

³ ناصري الحسن، وتيفاوي العربي، "أثر الرأس مال الفكري في جودة مخرجات التعليم العالي: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة طاهري محمد بشار"، مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، مجلد 108، عدد 02، 2024، ص. 200-307.

⁴ بوقطف محمود الإدارة الجامعية في الجزائر ومعايير الجودة العالمية الواقع والافاق، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية العدد 4523 . 2023 ص30

وتعرف الجودة ب أيضا أنها مجموعة الخصائص التي يجب توافرها في واقع الإعداد، وتشمل المدخلات، العمليات، والمخرجات، بحيث تلبى احتياجات كافة عناصر واقع الإعداد، وذلك من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.¹

2. تعريف جودة التعليم العالي:

يُنظر إلى الجودة في التعليم على أنها مجموعة من المعايير والخصائص التي يجب أن تتوفر في جميع عناصر العملية التعليمية، سواء كانت تتعلق بالمدخلات أو العمليات أو المخرجات. تهدف هذه المعايير إلى تلبية احتياجات المجتمع ومتطلباته، بالإضافة إلى رغبات المتعلمين وحاجاتهم. يتم تحقيق تلك المعايير من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر المادية والبشرية.

"يُنظر إليها كمدخل لتحسين وتطوير العملية التعليمية بشكل عام، بما تحويه من بيئة جامعية تشمل هيئة التدريس، والطلاب، والمناهج، والمقررات، والبرامج، والتخصصات العلمية، والتقويم، وقياس المكتبات، والبنى الأساسية، والإدارات، والدعم المالي، والتكنولوجيا. كل ذلك يسهم في تحسين وتطوير مخرجات التعليم بصورة مستمرة، ويحقق رضا الجمهور الداخلي والخارجي للمنظمة، ويوافق توقعاتهم وفقًا لرسالة الجامعة وأهدافها. كما يُعرف الجودة بأنها التميز في التعليم وفي نوعية الخريجين وهيئة التدريس²

3. تعريف مخرجات الجامعة:

"مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يجب أن يتقنها المتعلم خلال العملية التعليمية لتمكينه من التفاعل مع متطلبات سوق العمل."³ وهي أيضا النتائج النهائية للعمليات التي أُجريت على المدخلات، وتتمثل في إعداد الخريجين من الطلبة الذين يجب تخريجهم من خلال تحقيق الشروط الكمية والنوعية.

¹ عمرة، مروى. "الجودة التعليمية". مجلة سلوك، مجلد 106-07، العدد 2353-367. تاريخ الاستلام: 16 مايو 2022، تاريخ القبول: 4 يوليو 2022، تاريخ النشر: 31 ديسمبر 2022، ص

² حمامة، عمار. "جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي". مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 6، المجلد 2، 2020، ص. 108-133. تاريخ الاستلام: 21 ديسمبر 2019، تاريخ القبول: 16 جانفي 2020، تاريخ النشر: 1 مارس 2020، ص 114

³ الظالمي، محسن، الإمارة، أحمد، والأسدي، أفنان عبد علي. "قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل: دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط". مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 34، العدد 90، 2012، ص. 147.

4. تعريف جودة مخرجات الجامعة:

هي الإستراتيجية التي تهدف إلى توظيف المعلومات والمهارات والقدرات لتحقيق التحسين المستمر بما يسهم في الارتقاء بقيمة مؤسسات المجتمع.

ويقصد أيضاً بجودة مخرجات التعليم العملية الخاصة بالتحقق من أن المعايير الأكاديمية المتوافقة مع رسالة المؤسسة التعليمية قد تم تحديدها وتعريفها وتحقيقها على النحو الذي يتوافق مع المعايير المناظرة لها، سواء على المستوى القومي أو العالمي مستوى جودة فرص التعلم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تعد ملائمة، أو تفوق توقعات كافة أنواع المستفيدين.¹

من التعريفات السابقة نتوصل إلى أن جودة مخرجات التعليم العالي تعتبر استراتيجية تتبعها الجامعات لمعرفة مدى ملاءمة المعايير الأكاديمية مع رسالتها ورؤيتها وأهدافها.

ثانياً: أبعاد جودة مخرجات الجامعة:

1 تصميم وتنظيم محتوى المناهج:

يتم هنا الاهتمام بالجوانب التالية: المستويات والمحتويات الدراسية المستخدمة في البرامج التعليمية، وسعة وعمق تلك البرامج، و الترابط والتسلسل فيما بينها.

2-عمليات التعليم والتعلم وآليات تقييم أداء الطلبة

ينبغي التركيز على وضع أهداف واضحة للبرامج التعليمية، واستخدام الأساليب والآليات المناسبة لتقييم أداء الطلبة والبرامج التعليمية، مع ضرورة التأكيد على توفير مدخلات أكاديمية مناسبة.

3-تقدم الطالب وتحصيله في البرامج التعليمية

يُراعى الاهتمام بتوفير أدلة على مستوى تقدم الطلبة أو عدمه في كل مرحلة من مراحل البرنامج التعليمي، بالإضافة إلى معدلات واتجاهات تقدم الطلبة، وكذا تحصيلهم مقابل مخرجات التعلم.

¹ حمامة، عمار. "جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي لدى عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الوادي". مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 114، السنة 2020، ص. 114

4-دعم وإرشاد الطلبة

ضمن هذا البعد، ينبغي التركيز على وجود واعتماد مدخل استراتيجي لدعم وإرشاد الطلبة، وتوفير الدعم والإرشاد الأكاديمي المناسب، مع تقديم الأدلة التي تثبت تحقيق رضاهم.

5-مصادر التعليم

ينبغي العمل على تحقيق جوانب متعددة لضمان فاعلية هذا البعد ضمن الأبعاد الأساسية للجودة، ومنها: توفير التسهيلات والمصادر المكتبية المناسبة، وتوفير المساحات الكافية للدراسة والتعليم، والعمل على توفير مصادر تعليمية كافية للطلبة في جميع البرامج التعليمية.

6-إدارة دعم الجودة

لضمان هذا البعد، لا بد من تحديد أهداف واضحة للبرامج التعليمية، ووضع نظم فعّالة للرقابة الداخلية على عمليات التعليم والتعلم في الجامعة، والعمل المستمر على نشر الممارسات التعليمية الجيدة التي تدعم الجودة.¹

من خلال دراستي لأبعاد جودة مخرجات التعليم العالي، لاحظت أن تحقيق جودة المخرجات جيدة في الجامعة يحتاج إلى الاهتمام بتصميم المناهج، وتقديم تعليم جيد، وتقييم صحيح لأداء الطلبة. كما يجب توفير دعم مناسب للطلبة ومصادر تعليمية كافية، مع وجود إدارة تتابع وتحسن هذه الجوانب بشكل دائم

ثالثا: مؤشرات جودة مخرجات الجامعة:

- 1- مؤشرات كفاءة الجامعة: هي النسبة المئوية للنجاح في السنوات النهائية والنسبة المئوية للطلاب الناجحين بتفوق ومتوسط سنوات التخرج، إضافة إلى عدد المشاريع البحثية التي قامت بها الجامعة.
- 2- مؤشرات خدمة المجتمع: تتمثل في مستوى المواءمة المهنية للخريجين ومدى استجابة البحوث لاحتياجات مؤسسات المجتمع الخدمية والإنتاجية، وعدد الاستشارات العلمية التي قدمتها مؤسسات التعليم الجامعي للمؤسسات المجتمعية، وكذلك الابتكارات والاكتشافات الجديدة التي حققتها الجامعة.

¹ عباس، زهرة. "حوكمة الجامعات وأثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة استقصائية على عينة من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الشرق الجزائري". أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف-1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2023، ص 79

3- مؤشرات رضا عملاء التعليم الجامعي: تتمثل في مستوى رضا مؤسسات المجتمع وقطاعات الإنتاج عن المخرجات الجامعية، التي تشمل: أولياء الأمور، والطلاب والخريجين عن الأداء الجامعي في قنواته التعليمية والبحثية، وأعضاء هيئة التدريس عن الأداء الجامعي في قنواته المختلفة، والعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس عن الجامعة كمؤسسة يعملون بها¹

رابعاً: عناصر جودة مخرجات الجامعة

جودة الخريج: يعتبر الخريجون من أهم المخرجات التي تسعى الجامعات إلى الارتقاء بجودتها، مما يجعلها تركز على ما يشكل البنية التحتية لجودة الخريجين والتمثلة في قدرات الطالب على المتابعة وفهم الأسس المهنية وفهم وسائل تطبيقها في ميادين العمل.

جودة البحث العلمي:

يحتل أولوية لعلاقته الأساسية بمؤسسات سوق العمل، حيث تعتبر الدراسات النظرية والتطبيقية ذات العلاقة بمشكلات المجتمع وحاجاته الفعلية. وتتمثل مؤشرات الجودة المرتبطة به فيما يلي:

– جودة تنظيم وهيكله وتطوير البحث العلمي

– جودة العلاقة والشراكة العلمية

– جودة تشجيع وتثمين البحث العلمي.

جودة خدمة المجتمع:

في توطيد العلاقة بينه ومؤسسات التعليم العالي من خلال النهوض به حضارياً وربطه بأصوله وواقعه، عبر إيجاد الحلول المناسبة لمشاكلها وتنمية الوعي لديه من أجل مواجهة تلك المشاكل على الصعيدين المحلي والدولي².

¹ بو ترعة، بلال، وبين عمار، أشواق. "إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي (مفاهيم - مؤشرات قياسها)". مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، 2021، ص. 15-30.

² بن عودة، مصطفى، نموذج مقترح لضمان جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي بالجزائر، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد 1، سنة 2020، ص 66.

هنا استنتج أن جودة مخرجات التعليم العالي تعتمد على ثلاثة عناصر رئيسية: جودة الخريج، جودة البحث العلمي، وجودة خدمة المجتمع. كل عنصر يساهم في تحسين التعليم وتلبية احتياجات السوق والمجتمع وضمان عملية الشغل بعد التخرج.

خامسا: أسباب تحسين جودة مخرجات الجامعة :

تبرز الحاجة إلى تجويد مخرجات التعليم العالي في ضوء جملة من التحديات والمعطيات الواقعية التي تعاني منها الجامعة الجزائرية، ومن بين أبرز هذه المبررات:

- السعي نحو تخفيض نسب البطالة المرتفعة في صفوف خريجي التعليم العالي، نتيجة ضعف ارتباط التكوين باحتياجات السوق.
- تقادم البرامج والمناهج الدراسية، وعدم مواكبتها للتطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعلمية المتسارعة.
- تغير طبيعة سوق الشغل بفعل دخول الاستثمارات الأجنبية والتحول نحو الاقتصاد المعرفي والرقمي، ما يتطلب خريجي أكثر تأهيلاً ومرونة.
- غياب آليات فعالة للرقابة والمساءلة وغياب الشفافية في تقييم أداء مؤسسات التعليم العالي.
- الاعتماد على أساليب تقليدية في التدريس، وعدم تفعيل التعليم التشاركي والبحثي الذي يساهم في تطوير التفكير النقدي ومهارات الطلبة.
- الحاجة إلى تطوير التخصصات الجامعية القائمة وتكييفها لتلبية متطلبات القطاعات المستفيدة.
- ضعف الإسهام التطبيقي والميداني للجامعة في خدمة المجتمع وفي مواكبة متطلبات سوق الشغل.
- ضرورة رفع كفاءة استخدام الموارد المالية والمادية المخصصة للجامعات، من خلال ترشيدها وتعظيم مردوديتها.
- السعي نحو مواكبة التطورات العالمية في قطاع التعليم العالي على مستوى البرامج، التسيير، والتكوين.

- زيادة الثقة المجتمعية في أداء الجامعة، وتعزيز مصداقيتها كمؤسسة أكاديمية ومهنية.
- رفع القيمة السوقية الشهادات الجامعية، ما يستدعي ضمان جودة المخرجات على جميع المستويات.¹
- الزيادة في مستوى الثقة بأداء مؤسسات التعليم العالي، وفي قيمة الشهادات الممنوحة، سعيًا منها إلى خفض مستويات البطالة لدى خريجي التعليم العالي؛
- تعظيم إنتاجية الموارد المالية والمادية المخصصة لمؤسسات التعليم العالي، لمواكبة التطورات الحاصلة في مجال التعليم العالي، وتلبية متطلبات سوق الشغل المتغيرة بسبب دخول استثمارات أجنبية والتطورات التكنولوجية.²

ومنه يمكن القول ان هذه المعطيات تفرض على الجامعة الجزائرية ضرورة تبني سياسات واضحة وفعالة تهدف إلى تجويد مخرجاتها بما يتلاءم مع التحديات الوطنية والعالمية.

سادسًا: أهمية تحسين جودة مخرجات الجامعة

إن تطبيق الجودة في مخرجات التعليم العالي يحقق العديد من الفوائد التي يستفيد منها المعنيون بمخرجاتها، وفي مقدمتهم الجامعات، ونذكر منها ما يلي:

1. إشراك الإطار الأكاديمي والإداري في التطوير والتحسين المستمر، وبالتالي زيادة كفاءة استخدامه، مع توفير البيئة الداعمة لذلك.
2. صناعة القرارات المناسبة والصحيحة، مما يساهم في زيادة القدرة التنافسية للجامعة في برامجها وخططها بما يتوافق مع متطلبات هيئة الاعتماد وسوق العمل.
3. التركيز على التدريب والتعليم المستمر، لما له من فوائد على مخرجات التعليم العالي.
4. تحسين نوعية الطلبة الخريجين والعمل على مواءمة المخرجات مع احتياجات سوق العمل.¹

¹ بوعمامة، خامرة، جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير عمومي، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2018، ص 90

² الداوي، الشيخ بوعمامة خامرة، نحو بناء معايير أكاديمية لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 32، العدد 2، ص 360.

سادسا: معايير جودة مخرجات الجامعة

تتطلب جودة مخرجات التعليم العالي نظاما يتكون من معايير متكاملة وهي:

1 جودة النظام التعليمي من حيث العمق والشمولية والتكامل، المرونة ومواءمتها لمتطلبات وحديث العصر؛

2 جودة الأساتذة أتهياً علمياً وتربوياً وسلوكياً وثقافياً وأخلاقياً

3 جودة طرق التدريس التي تعتمد على تكامل المفاهيم والممارسات النظرية مع التطبيقية

4 جودة الادارة وقدرته على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتطوير، التنفيذ والتقييم واتخاذ القرارات الصائبة؛

5 جودة التمويل: فيما يخص التجهيزات المتعلقة المباني التعليمية والمشروعات توفري اموارد المالية الكافية؛

6 جودة التقييم حيث البد من توفر معايير لتقييم جميع احملاور السابقة.²

7 رسم الطريق الواضح لتصميم البرنامج والمقررات وتطويرها.

8 تحقيق الترابط والتنسيق والتكامل بين المقررات الدراسية.

9 تحسين عملية التعليم والتعلم.

10 توجيه عملية التعلم نحو أهداف محددة وواضحة.

11 تحديد ما يمكن أو ما هو متوقع من الطلاب تعلمه بدقة.³

من خلال هذه المعايير استنتج أنه لضمان تطبيق الجودة في مخرجات التعليم العالي لأبد من تقييم الطلاب باستخدام أدوات تقييم تُسهم في تحقيق مخرجات

¹ زكرياء أحمد محمد عرام . "دور مؤسسات التعليم العالي في تطوير جودة مخرجات الخدمات التعليمية في الجامعات الأردنية"، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي الدولي الثالث حول ضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزيتونة، الأردن، 4-2 أبريل. 2013 ص 194

² زهرة عباس مرجع سبق ذكره ص 98

³ 2025-03-09 https://adc.aden-univ.net/5thconference_papers/nadia.htm?utm تم الاطلاع عليه على الساعة 14.56

إتاحة الفرصة للطلاب لتقييم أنفسهم من حيث مدى تحقيقها أهم مخرجات التعلم.

بالإضافة من توفر مجموعة من العناصر والمركبات والتي تتمثل في: عضو هيئة التدريس الطالب البرامج التعليم البحث العلمية

خلاصة:

في الختام، تعد جودة مخرجات الجامعة من الأسس التي تساهم في نجاح النظام التعليمي، حيث تؤثر بشكل مباشر على قدرة الجامعة في تزويد المجتمع بسوق عمل مؤهل ومهارات قادرة على مواجهة التحديات. من خلال تحسين البرامج الدراسية وتوفير بيئة تعليمية ملائمة، يمكن تحقيق نتائج تعليمية عالية الجودة. تتداخل العديد من الأبعاد والمؤشرات لتحقيق هذه الجودة، مثل التطوير المستمر للبرامج وتقييم الأداء الأكاديمي. لذلك، يُعتبر تحسين جودة مخرجات الجامعة خطوة ضرورية نحو بناء مجتمع أكاديمي وعملي متميز، مما يعزز من قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها التنموية والاجتماعية.

الفصل الرابع:

لإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: منهج الدراسة

ثالثاً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: الأساليب الإحصائية

تمهيد

يعتمد البحث السوسولوجي المتكامل على ربط النظرية بالتطبيق من خلال استخدام خطوات منهجية تتناسب مع موضوع الدراسة وأهدافها والظروف المحيطة بالظاهرة المدروسة.

يتناول هذا الفصل بعض الإجراءات المنهجية التي تساعد في دراسة الموضوع بشكل شامل. يشمل ذلك تحديد مجال الدراسة واختيار الطرق المناسبة لها، بالإضافة إلى تحديد حجم وخصائص مجتمع الدراسة.

كما يوضح الفصل الأدوات والتقنيات التي سيتم استخدامها لجمع المعلومات، بهدف إجراء تحليل دقيق وتفسير النتائج.

أولاً: مجالات الدراسة:**1. المجال المكاني:**

حيث يعتبر الجانب المكاني هو الحيز الجغرافي الذي يجري فيه الباحث دراسته الميدانية، أو هو المكان الذي أجريت به الدراسة. ولقد تم إجراء الدراسة الميدانية لهذا البحث بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة خنشلة

التعريف بجامعة عباس لغرور خنشلة:

جامعة عباس لغرور هي جامعة حكومية جزائرية تقع بولاية خنشلة، تأسست عام 2001 كمركز جامعي، وُرقبت بعد ذلك إلى جامعة في عام 2012.

تتكون جامعة خنشلة من ستة كليات تشرف على تسيير الأنشطة البيداغوجية والبحثية في ميادين التكوين التابعة لها. تضم كل كلية مجموعة من الأقسام ومخابر بحثية، كما لها إصدارات ومجلات علمية محكمة.

تم تأسيس مركز جامعة خنشلة بموجب المرسوم رقم 278-01 بتاريخ 18 سبتمبر 2001، ويتألف

من معهدين:

معهد الآداب واللغات.

معهد العلوم القانونية والإدارية¹

ووفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 06-281 المؤرخ في 16 أغسطس 2006، تم تعديل المرسوم التنفيذي رقم 01-278، ليصبح المركز الجامعي يضم ستة معاهد:

معهد الآداب واللغات

معهد العلوم القانونية والإدارية

معهد العلوم والتكنولوجيا

معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية

معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

معهد علوم الطبيعة والحياة

وفي 14 ديسمبر 2011، أعلن رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة، في خطابه، ترقية المركز الجامعي - من بين ثمانية مراكز أخرى - إلى جامعة، وذلك وفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 412/246 الصادر سنة 2012، والذي يتضمن إنشاء جامعة خنشلة، التي تتألف من الكليات التالية:

كلية العلوم والتكنولوجيا

كلية علوم الطبيعة والحياة

كلية الآداب واللغات

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

كلية العلوم القانونية والسياسية¹

¹ وزارة التعليم العالي و البحث العلمية المرسوم التنفيذي رقم 01-270، المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 يتضمن إحداث مركز جامعية بخنشلة

نشر في الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 53 لسنة 2001 ص

وقد تم إصدار قرار إنشاء ملحقة كلية الطب بجامعة عباس لغرور خنشلة يوم 30 ماي 2024، وذلك خلال زيارة رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون إلى ولاية خنشلة.

وقد تم تدشين هذه الملحقة من قبل وزير التعليم العالي والبحث العلمي، كمال بداري، في 29 جوان 2024، وتم افتتاحها رسميًا مع بداية الموسم الجامعي 2025/2024، حيث التحق بها 219 طالبًا في تخصص الطب.

تُعد هذه الملحقة تابعة لكلية الطب بجامعة قسنطينة 03، وتوفر تكوينًا في السنوات الثلاث الأولى من دراسة الطب.²

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية:

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عباس لغرور خنشلة هي إحدى الكليات الست التي تشكل الجامعة، وقد تم إنشاؤها سنة 2012 بموجب المرسوم رقم 246/12 المؤرخ في 4 يونيو 2012، الذي تضمن إنشاء جامعة خنشلة. تتألف الكلية من قسمين رئيسيين: قسم العلوم الاجتماعية وقسم العلوم الإنسانية، وتقدم تكوينات أكاديمية متنوعة تشمل طور الليسانس، الماجستير، والدكتوراه.

تسعى الكلية إلى تحقيق التميز وضمان الجودة في خدماتها التعليمية والبحثية، مع التركيز على تلبية متطلبات السوق المحلي والدولي، والمساهمة في خدمة المجتمع من خلال ربط علاقات تعاون وشراكة علمية وثقافية مع مختلف المؤسسات والقطاعات خارج الجامعة.³

2. المجال الزمني:

يُقصد به المدة أو الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، وذلك بدءًا من اختيار الموضوع إلى غاية كتابة التقرير النهائي. وبناءً على ذلك، قمنا بتقسيم المجال الزمني لدراستنا إلى ثلاث مراحل، وهي كالتالي:

المرحلة الأولى :

¹ جامعة عباس لغرور خنشلة، دار الحكمة <https://www.dar al hekma are> تم الاطلاع عليه بتاريخ 01/04/2025 على الساعة: 18:20

² جريدة النصر، (2024). "تطبيقا لقرار رئيس الجمهورية: وزير التعليم العالي يدشن ملحقة كلية الطب بخنشلة" <https://www.annasronline.com> تم الاطلاع عليه يوم 01-04-2025 على الساعة 18.45

³ <https://univ-khenchela.com> تم الاطلاع عليه يوم 1-04-2025 على الساعة 19,0

بدأت هذه المرحلة باختيارنا للموضوع، والذي كان بتاريخ 06 أكتوبر 2025. ومنذ تلك الفترة، ونحن في طور البحث في هذا الموضوع، ومحاولة جمع المادة العلمية من مختلف المراجع، بغية ضبط أساسيات الموضوع.

وفي انتظار الإجراءات الرسمية من طرف إدارة الكلية، وبعد الموافقة على استمارة اختيار الموضوع، تم إسناده بصفة رسمية لنا بتاريخ 13 نوفمبر 2025. بعدها تم تحديد موعد مع الأستاذ المشرف حيث تم الاتفاق على بعض العناصر الأساسية للبحث، مع ضبط ووضع خطة مبدئية للفصول النظرية

المرحلة الثانية:

تم الذهاب إلى إدارة الكلية من أجل معرفة عدد الأساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية وذلك بتاريخ 08-04-2025 وقد تضمنت القيام بزيارات استطلاعية لكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية باعتباري طالبة بالكلية سهل هذا الأخير العملية التعرف على البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الأساتذة الجامعيون، والاقتراب أكثر من الإشكالية المتعلقة بالاستغراق الوظيفي وحدة مخرجات الكلية وهذا لضبط عينة الدراسة و استمارة استبيان

المرحلة الثالثة:

انطلقت هذه المرحلة بتاريخ 2025/04/23، حيث باشرنا العمل الميداني المتعلق بدراستنا حول الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية. وبعد تلقي مجموعة من التعديلات والملاحظات حول استبيان الدراسة، تمّت إعادة صياغته وهيكلته في شكله النهائي بتاريخ 2025/05/02. ثم شرعنا في توزيعه على عينة من الأساتذة بتاريخ 2025/05/05.

عقب ذلك، قمنا بعملية تفرغ بيانات الاستبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تلتها مرحلة تحليل وتفسير النتائج المتحصّل عليها، والتي استمرت إلى غاية استكمال إعداد النتائج النهائية للدراسة.

3. المجال البشري

يتضح المجال البشري في دراستنا الحالية، التي نبحت من خلالها عن دور الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في تحسين جودة مخرجات الجامعة — دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية بجامعة عباس لغرور خنشلة. ويتمثل المجال البشري في هذه الدراسة في أساتذة الكلية . البالغ عددهم 89 أستاذا وذلك بناء على إحصائيات الكلية من قبل أمين عام الكلية

ثانياً: منهج الدراسة:

تُعتبر عملية اختيار المنهج المناسب للدراسة من أهم المراحل في البحث العلمي، حيث يسهم في تحديد طريقة بحثه، ويمكنه من الوصول إلى نتائج وأهداف تتماشى مع موضوعه، إذ يُعد عاملاً مؤثراً في صحة البحث.

ويُعرّف بأنه طريقة تفكير وتحليل وعرض يعتمدها الكاتب، تُضمن في تنظيم سلامة البحث، وتمكّن الباحث من عرض أفكاره والوصول إلى تماسك الموضوع من حيث المضمون والنتائج.¹

وبناء على الدراسة المتنوعة ب " الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين و دوره وتحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة ' وبناء على الفرضيات و نوعية الأهداف تم الاعتماد على المنهج الوصفي

المنهج الوصفي:

"وهو الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة، أو موقف، أو مجموعة من الناس، أو مجموعة من الأحداث، أو مجموعة من الأوضاع. ولا تقتصر هذه الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة، بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجودها. أي أن الهدف منها تشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفيًا."²

في إطار تحقيق أهداف البحث الذي يحمل عنوان "الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ودوره في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية"، تم تبني المنهج الوصفي التحليلي، باعتبار أن هذه

¹ رياض عثمان، معايير الجودة البحثية في الرسائل الجامعية، دار الكتب العلمية، لبنان، ط 1، 2014، ص. 49.

² هبة محسن محمود – إشراف الدكتورة: ثابت حمودات – جامعة الموصل / الدراسات العليا – كلية التربية للبنات – قسم التربية البدنية والعلوم الرياضية – المحاضرة الخامسة – البحث العلمي – الموضوع: المنهج الوصفي

الدراسة تنتمي إلى فئة البحوث الوصفية. يعتمد هذا المنهج على جمع البيانات بشكل وصفي وتحليلها بهدف الوصول إلى استنتاجات موضوعية تساعد في فهم الظاهرة المدروسة وتحليل العلاقة بين المتغيرات المؤثرة

يرتكز المنهج الوصفي على وصف دقيق وتفصيلي ظاهرة أو موضوع محدد باستخدام معلومات نوعية أو كمية. قد يقتصر هذا المنهج على دراسة وضع قائم في فترة زمنية معينة أو على دراسة تطور يشمل فترات زمنية عدة.

يهدف المنهج الوصفي إلى رصد ظاهرة أو موضوع معين بهدف فهم تفاصيله أو تحليله. قد يكون الهدف من هذا المنهج أيضاً تقويم وضع معين لأغراض عملية، مثل دراسة أعداد العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات، وهو مثال حي على تطبيق هذا المنهج¹.

لقد استخدمت المنهج الوصفي في البحث في شقه النظري والميداني. بدأت البحث بمرحلة الاستطلاع والاستكشاف، ثم تبعها الوصف المتعمق للظاهرة محل الدراسة. وقد كانت هذه المراحل أساسية في صياغة الإشكالية وبناء القروض و المفاهيم. في الجانب الميداني، استخدمت أيضاً المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج بشكل وصفي تحليلي.

الطريقة الإحصائية:

يعتبر الأسلوب الإحصائي "الطريقة الوحيدة المستخدمة لدراسة الظواهر التي لا يمكن إجراء التجارب عليها". كما يقول كورنوت: "يستعين هذا الأسلوب على جمع وتنسيق عدة حقائق من مختلف الأنواع، ويمكننا من الحصول على بيانات". وبتعبير آخر، يساعدنا الأسلوب الإحصائي في وضع قوانين تمثل نتائج قريبة من الدقة العلمية، بعيداً عن مرونة الألفاظ والتعابير اللغوية وغموضها.

وقد ساعد هذا المنهج في الدراسة الحالية من خلال:

- تحويل إجابات المبحوثين إلى تقديرات كمية تجيب على الأسئلة الإشكالية.

¹ عبيدات، محمد، أبو نصار، محمد، ومببطين، عقلة. منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات. الطبعة الثانية، عمان: دار وائل للنشر،

● إعطاء تقديرات ونسب محددة لمدى العمل بالاستغراق الوظيفي لتحسين جودة مخرجات الجامعة

● الحصول على إحصائيات ونسب مئوية عن واقع الاستغراق الوظيفي وجودة مخرجات الجامعة الذي أخذت منه عينة الدراسة، حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على الخطوات التالية:

1. تدوين البيانات على شكل تكرارات منظمّة في جداول، ثم القيام بالعمليات التحليلية الإحصائية اعتمادًا على البرنامج الإحصائي SPSS، بدءًا بتوزيع التكرارات واستخراج النسب.

2. استخدام مقاييس النزعة المركزية ومقاييس التشتت، بالإضافة إلى كافة العمليات الإحصائية التي تساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

كما تم الاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الاستغراق الوظيفي على جودة مخرجات الجامعة

ثالثًا: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

1 - مجتمع البحث:

من المتعارف عليه أن لكل بحث علمي مجتمعًا تدور حوله الدراسة.

فمجتمع البحث في لغة العلوم الاجتماعية والإنسانية هو مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقًا، والتي تتركز على الملاحظات.

حيث تمثل هذه المجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى، والتي يُجرى عليها البحث والتقصي¹

و يضم مجتمع الدراسة أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة خنشلة و البالغ عددهم

89 استاذًا حسب الجدول المقدم من قبل الأمين العام الكلية

¹ إنجليس، موريس. منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (المجلد 02). بوزيد صحراوي، المترجمون. الجزائر: دار القصة للنشر، 2006. ص 44

جدول رقم (1) يبين تعداد الأساتذة موزعين على الرتب العلمية

العدد	الرتبة
34	أستاذ تعليم عالي
30	أستاذ محاضر "أ"
12	أستاذ محاضر "ب"
8	أستاذ مساعد "أ"
5	أستاذ مساعد "ب"

المصدر. الأمانة العامة للكلية

عينة الدراسة :

نظراً لأن مجتمع بحثنا متوسط الحجم (89 مفردة)، وبسبب ضيق الوقت الممنوح لإجراء الدراسة، تعذر علينا تطبيق أسلوب المسح الشامل، مما استوجب اعتماد أسلوب العينة.

تُعرف العينة بأنها جزء من المجتمع الذي تُجرى عليه الدراسة، ويتم اختياره وفق قواعد علمية محددة، بهدف تمثيل المجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً. فالعينة تتكوّن من بعض مفردات المجتمع، تُطبّق عليها أدوات الدراسة للحصول على معلومات دقيقة، تساعد في الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الذي سُحبت منه¹.

¹ معمر، علي عبد المومن. البحث في العلوم الاجتماعية: الأساسيات والمنهج والتقنيات. ليبيا: منشورات في الأساسيات والمنهج والتقنيات، 2008. ص 184

وقد تم في هذه الدراسة اعتماد العينة العشوائية البسيطة، والتي تُعرّف بأنها "العينة التي يتم اختيارها بحيث يكون لكل مفردة في المجتمع الأصلي فرصة متساوية في أن تُدرج ضمن العينة، مما يضمن تمثيلاً عادلاً لمجتمع الدراسة ويقلل من التحيز"¹ (العزاوي، 2008، ص. 89).

عينة عشوائية بسيطة بنسبة تقريبية بلغت 56% من المجتمع الأصلي، أي 50 أستاذًا.

وذلك وفق مايلي :

$$X = 50 \times 100 / 89$$

$$X = 5000 / 89$$

$$X = 56\%$$

وقد تم توزيع الاستثمارات عليهم مباشرة، غير أنه لم يتم استرجاع 2 وبالتالي فإن عدد الاستثمارات المعتمدة في التحليل الإحصائي هو 48 استمارة وقد بلغت نسبة الاسترجاع 96% وذلك وفق مايلي:

$$X = 48 \times 100 / 50$$

$$X = 96\%$$

وعليه فإن نسبة الاسترجاع قدرة ب 96% وهي نسبة مقبولة جدا لدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

1. الاستبيان

يُعرّف الاستبيان بأنه: "أداة مهمة لجمع البيانات واختبار فرضيات البحث، حيث يقيس كل محور فرضية أو مؤشرًا بطريقة منظمة لتحقيق أهداف البحث"². وهو "مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تُعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين"³.

¹ العزاوي، سلام، أساسيات البحث العلمي. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان. 2008 ص 89

² فضيل دليو، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر. 1990، ص. 142.

³ ربي مصطفى عليان، البحث العلمي: أسسه، مناهجه، وأساليبه، إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمّان، الأردن، 2001.

لقد استخدمنا استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث وُجّهت إلى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة عباس لغرور خنثلة ، وقد تم إعدادها وفق المراحل التالية:

مرحلة الإنجاز:

- تحديد الأسئلة بناءً على إشكالية وفروض الدراسة.
- إعداد استمارة أولية عن طريق جمع المعلومات.

مرحلة التحكيم:

- عرض الاستمارة على المشرفة من أجل معرفة مدى ملاءمتها.
- تعديل الاستمارة بشكل أولي وفق رأي المشرف
- إحالة أسئلة الاستبيان على أساتذة لتحكيمها.

مرحلة التجريب والاعتماد الرسمي:

- اختبار عبارات الاستمارة على مجموعة معينة كعينة استطلاعية.
- كتابة الاستمارة في شكلها النهائي وإعداد النسخ.
- توزيع الاستمارة على الأساتذة
- تجميع النسخ الموزعة ورقياً

بالنسبة للاستمارة فقد تم العمل عليها على المراحل التالية :

تم تقسيم الاستبيان إلى خمس محاور كالتالي:

المحور الأول: تضمن البيانات الشخصية للطلبة ويحتوي على (خمس) أسئلة.

المحور الثاني: محور الاستغراق المعرفي

* عبارات مؤشر التركيز الذهني و انشغال معرفي وتعلم المستمر تحتوي على 09 عبارات.

المحور الثالث الاستغراق النفسي

* عبارات مؤشر الحماس النفسي و الرضا الوظيفي و الاندماج النفسي 09 عبارات.

المحور الرابع: وهو محور الاستغراق المادي

عبارات مؤشر الاستثمار في المعرفة و الانخراط في الأنشطة الجامعية والالتزام المادي و يحتوي على 9 عبارات

المحور الخامس وهو خاص بمخرجات الجامعة

وفق بعد جودة التدريس و البحث العلمي وخدمة المجتمع حيث يحتوي على 7 عبارات

جدول رقم (2): يوضح محاور الاستبيان :

الرقم	المحور	عدد العبارات
01	البيانات الشخصية	05
02	الاستغراق المعرفي	09
03	الاستغراق النفسي	09
04	الاستغراق المادي	09
05	جودة مخرجات الجامعة	07
المجموع		39

المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على استمارة استبيان

خامسًا: الأساليب الإحصائية

1. . الأسلوب الكمي:

يتيح هذا النوع من أساليب تحليل البيانات للباحث تقديم بياناته في شكل كمي، مما يجعل نتائجه أقرب إلى الدقة العلمية، ويتعد عن مرونة اللغة والألفاظ والتعبيرات، ويجنب الغموض واللبس. ومن الضروري استخدام بعض الأساليب الإحصائية لإيجاد حلول وإجابات علمية دقيقة بخصوص الأسئلة المطروحة، ومن أجل الحصول على إجابات موضوعية ودقيقة.

يتم استخدام أحد أنظمة التطبيقات الإحصائية المتوفرة في مجال بحوث العلوم الاجتماعية، وهو برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، لتفريغ وتبويب ومعالجة البيانات الميدانية، ويُعد أحد الإجراءات الإحصائية الأكثر استخدامًا على نطاق واسع للتحليلات الإحصائية، وواسع الانتشار من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية، ويتوفر فيه نطاق مختلف من الأساليب، بما في ذلك:

مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري)

معامل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد الصدق و الثبات معامل ألفا كرونباخ

2. الأسلوب الكيفي:

ويعتمد على التحليل والتعليق على الجوانب الوصفية للنتائج من خلال مقارنة نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة.

أسلوب تحليل البحث (التحليل الموضوعاتي - *Thematic Analysis*):

يعتمد هذا الأسلوب (خاصة) على قراءة متعمقة لإجابات المستجيبين في الاستبيانات مع المسؤولين، ومحاولة العثور على بعض الحقائق التي تجيب على السؤال أو تبرز القضايا المركزية المرتبطة بالأسئلة التي نطرحها، وفهم مدى صحة الفرضيات المستخدمة في هذه الدراسة.

ب- طرق قياس الاتجاهات:

الاتجاه هو مفهوم يعبر عن رد فعل الفرد تجاه موضوع ذي طبيعة اجتماعية، أي ما إذا كان الفرد يؤيد الموضوع أو يعارضه. ويمكن قياس الاستغراق الوظيفي على لاساتذة التحديد مدى أثره على تحسين جودة مخرجات الجامعة نحو ، من خلال ردود الأساتذة الذين تم توزيع الاستمارات عليهم سواء كانت مع أو ضد مجموعة من العبارات المختارة على أسس علمية.

هذه العبارات تمثل حالات محددة، ولكنها تعبر أيضاً عن الجوانب النفسية المرتبطة بالسلوك المهني الديناميكي والوظيفي.

وقد اخترنا مقياس ليكرت لقياس الاتجاهات، لأنه من الأساليب أحادية البعد، ويُترجم إلى خمسة احتمالات للإجابة على سؤال واسع، وهي:

أوافق بشدة (5 درجات) أوافق (4 درجات) محايد (3 درجات) معارض (2 درجة) معارض جداً (1 درجة)

ويطلب من المجيبين وضع علامة (x) أمام الخيار المناسب إجابتهم.

جدول رقم (3): مقياس ليكرت الخماسي وفق الأوزان

معارض جداً	معارض	محايد	موافق	أوافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر من إعداد الطالبة

بما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (أوافق بشدة - أوافق - محايد - معارض - معارض جداً) هو مقياس ترتيبي، فإن الأرقام المدخلة في الإجراء هي: أوافق بشدة = 5، أوافق = 4، محايد = 3، لا أوافق = 2، لا أوافق بشدة = 1. ويُحسب الوسط الحسابي (الوسط المرجح) عن طريق حساب طول الفترة أولاً، وهو في هذه الدراسة ناتج قسمة 4 على 5، حيث يمثل العدد 4 عدد المسافات (من 1 إلى 2 كمسافة أولى، ومن 2 إلى 3 كمسافة ثانية، ومن 3 إلى 4 كمسافة ثالثة، ومن 4 إلى 5 كمسافة رابعة)، أما العدد 5 فيمثل عدد الاختيارات. وبالتالي، عندما نقسم 4 على 5 يكون طول الفترة يساوي 0.80

جدول رقم (4): يوضح توزيع مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	المتوسط المرجح
معارض جداً	من 1 إلى 1.80
معارض	من 1.81 إلى 2.61
محايد	من 2.62 إلى 3.42
موافق	من 3.43 إلى 4.23
موافق بشدة	من 4.24 إلى 5

المصدر: وليد خالد الفرا، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي *SPSS*, إدارة البرامج والشؤون الخارجية، في: الندوة العالمية للشباب الإسلامي، 1997، ص 26

الفصل الخامس :

عرض وتحليل وتفسير المعطيات الميدانية

أولاً: تحليل الخصائص السيكومترية للدراسة

1. صدق أداة الدراسة

2. ثبات أداة الدراسة

ثانياً: نتائج التحليل الإحصائي محاور الاستبيان

1. تحليل خصائص عينة الدراسة

ثالثاً: عرض وتحليل وتفسير محاور الاستبيان

1 عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: الاستغراق

المعرفي.

2 اختبار فرضيات الدراسة

3 عرض نتائج الفرضيات الدراسة

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة

1. في ضوء الدراسات السابقة

2. في ضوء المقاربة النظرية

3. نتائج الدراسة

1. صدق أداة الدراسة:

أ. صدق المحتوى لأداة الدراسة

"و للتحقق من صدق المحتوى الظاهري لأداة الدراسة، قامت الباحثة بعرضها على أستاذين من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك بهدف جمع آرائهم حول مدى دقة الأداة وصحة محتواها من حيث وضوح الفقرات، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، بالإضافة إلى انتماء الفقرات إلى المجال المحدد لها، مع السماح لهم باقتراح الإضافات أو التعديلات أو الحذف حسب ما يرونه مناسبًا. وقد تم اعتماد معظم ملاحظات المحكّمين."

ب. صدق البناء لأداة الدراسة

و للتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكوّنة من (48) أستاذاً من أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، وذلك بغرض التأكد من مدى صدق الاتساق الداخلي للأداة. وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط من نوع "بيرسون" (Pearson). وقد اعتمدت الباحثة على الخطوات التالية في حساب الاتساق الداخلي:

2. ثبات أداة الدراسة

1- ثبات استبيان الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ:

من أجل حساب معامل الثبات لاستبيان الدراسة قمنا باستخدام معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5): يبين ثبات استبيان الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ

المحور	العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
الاستغراق المعرفي	09	0.83

0.88	09	الاستغراق النفسي
0.85	09	الاستغراق المادي
0.89	07	جودة مخرجات الجامعة
0.90	34	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

خلال الجدول رقم 5 نلاحظ أن قيم ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان التالية: الاستغراق المعرفي، الاستغراق النفسي، الاستغراق المادي، جودة مخرجات الجامعة، والاستبيان ككل والبالغة: 0.83، 0.88، 0.85، 0.89، 0.90 على التوالي وهي أكبر من القيمة 0.80 وهذا ما يدل على أن استبيان الدراسة يتمتع بمعامل ثبات عال.

2-الصدق البنائي لاستبيان الدراسة:

لحساب الصدق البنائي لاستبيان الدراسة تم حساب معامل الارتباط بين محاور الاستبيان والدرجة الكلية له والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6): يبين الصدق البنائي لاستبيان الدراسة

المحور	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية Sig	الدالة الإحصائية
الاستغراق المعرفي	0.75	0.000	دال
الاستغراق النفسي	0.70	0.001	دال

الاستغراق المادي	0.88	0.000	دال
جودة مخرجات	0.88	0.000	دال

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 6 نلاحظ أن قيم احتمالية بيرسون بين محاور الاستبيان التالية: الاستغراق المعرفي، الاستغراق النفسي، الاستغراق المادي، جودة مخرجات الجامعة، والاستبيان ككل والبالغة: 0.000، 0.001، 0.000، 0.000 وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على أن استبيان الدراسة يتمتع بمعامل صدق بنائي عال.

2- الأدوات الإحصائية:

لمعالجة هذه الدراسة تم استخدام برنامج spss v 25 بالاعتماد على الوسائل الإحصائية التالية:

1. التكرارات.
2. النسب المئوية.
3. المتوسط الحسابي.
4. الانحراف المعياري.
5. الانحدار الخطي المتعدد.
6. معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
7. معامل ألفا كرونباخ.

ثانياً: نتائج التحليل الإحصائي محاور الاستبيان

1. تحليل خصائص عينة الدراسة

-عرض وتحليل نتائج المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية.

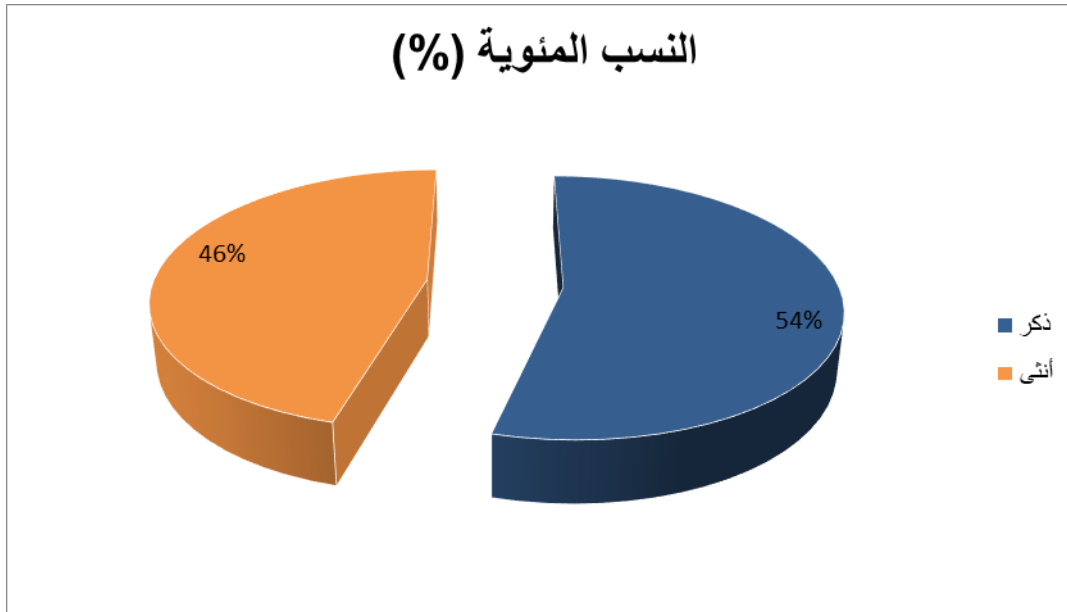
-توزيع عينة البحث وفق متغير الجنس:

جدول رقم (7): يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير الجنس

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الجنس
54	26	ذكر
46	22	أنثى
100	48	المجموع

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على جودة مخرجات spss

شكل رقم 1 يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الجنس



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

كل رقم (1): يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الجنس

من خلال الجدول رقم 7 و الشكل البياني (الدائرة النسبية) الذي يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة من الذكور بنسبة 54%، مقابل 46% من الإناث. هذا التوزيع يُشير إلى وجود توازن نسبي بين الجنسين، مع تفوق طفيف لفئة الذكور. وقد يعكس هذا التوزيع الواقع الفعلي للهيئة التدريسية داخل المؤسسة محل الدراسة، كما يمكن أن يكون له تأثير على تفسير بعض النتائج المرتبطة بمتغيرات البحث، خاصة إذا كانت الفروقات بين الجنسين ذات دلالة في موضوع الاستغراق الوظيفي.

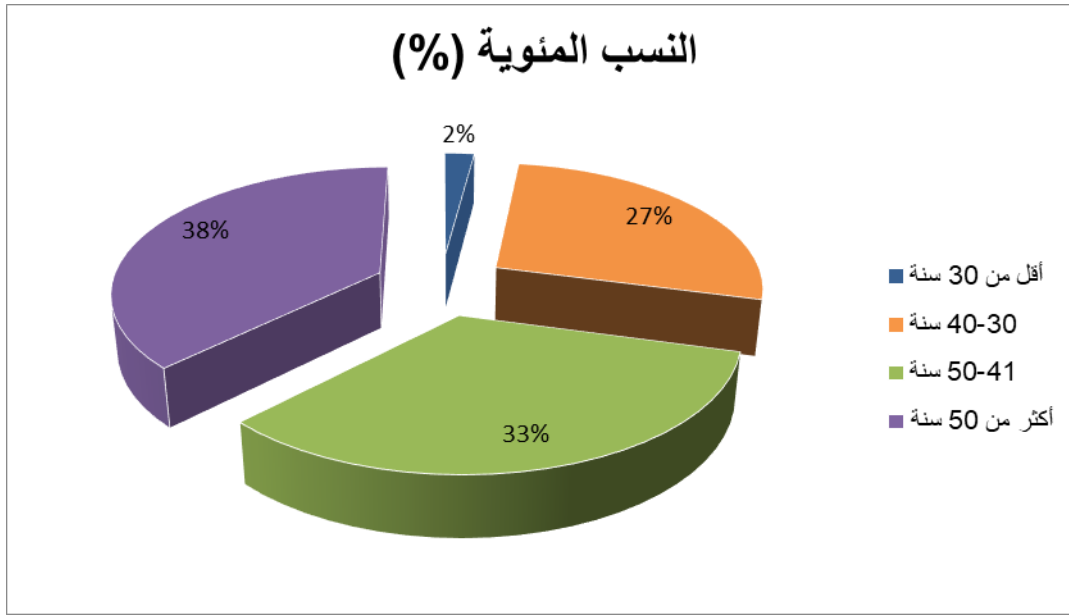
-توزيع عينة البحث وفق متغير السن:

جدول رقم (8): يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير السن

النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
02	01	أقل من 30 سنة
27	13	30-40 سنة
33	16	41-50 سنة
38	18	أكثر من 50 سنة
100	48	المجموع

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم 2 يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير السن



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 8.. الذي يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير السن، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تمثلت في الفئة العمرية التي تفوق 50 سنة بنسبة 38%، تليها فئة 41-50 سنة بنسبة 27%، ثم فئة 30-40 سنة بنسبة 33%، في حين مثلت الفئة الأقل من 30 سنة نسبة 2% فقط. هذا التوزيع يُشير إلى أن أغلب أفراد العينة من الفئات العمرية الكبيرة، وهو ما قد يعكس خبرة مهنية طويلة في سلك التعليم الجامعي. كما يمكن أن تكون للفئة العمرية علاقة بدرجة الاستغراق الوظيفي ومستوى المساهمة في جودة مخرجات الجامعة، نظراً لاختلاف الخبرات والتجارب بين الفئات -توزيع عينة البحث وفق متغير الرتبة العلمية:

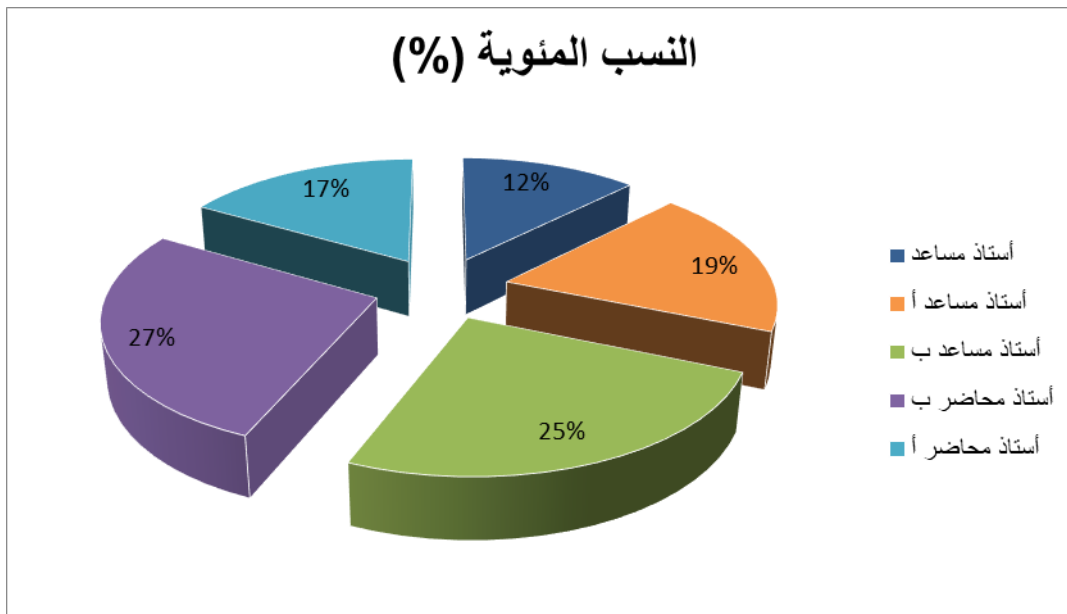
جدول رقم 9):. يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير الرتبة العلمية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
12	06	أستاذ محاضر
19	09	أستاذ مساعد أ

25	12	أستاذ مساعد ب
27	13	أستاذ محاضر ب
17	08	أستاذ محاضر أ
100	48	المجموع

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم 3 يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الرتبة العلمية



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم 9. و الشكل رقم 3 الذي يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الرتبة العلمية، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تمثلت في فئة الأساتذة المحاضرين صنف "ب" بنسبة 27%، في حين كانت النسبة الأقل من نصيب فئة الأساتذة المساعدين بين صنف مساعد "أ" و مساعد "ب" ثم تليهم

رتبت الأساتذة تعليم العالي بنسبة 12%. كما هذا التوزيع يُبرز تمثيلاً ملحوظاً للأساتذة المحاضرين ضمن العينة، ما قد يُؤثر على طبيعة النتائج المتحصل عليها، خاصة إذا كانت الرتبة العلمية مرتبطة بدرجة الاستغراق الوظيفي أو القدرة على الإسهام في تحسين جودة المخرجات الجامعية

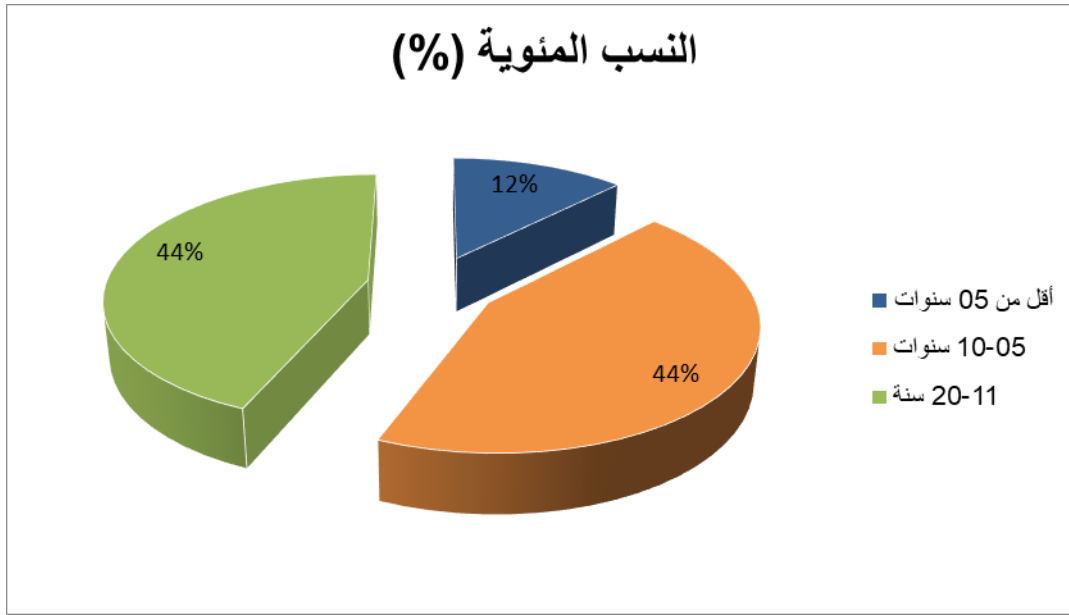
-توزيع عينة البحث وفق متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (10): يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الخبرة المهنية
12	06	أقل من 05 سنوات
44	21	05-10 سنوات
44	21	11-20 سنة
100	48	المجموع

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

شكل رقم 4 يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الخبرة المهنية



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم ..10 الذي يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الخبرة المهنية، نلاحظ أن النسبة الأكبر من أفراد العينة تتوزع بالتساوي بين فئتين: الأساتذة الذين تتراوح خبرتهم بين 5 و10 سنوات، والذين تتراوح خبرتهم بين 11 و20 سنة، وذلك بنسبة 44% لكل فئة. في المقابل، مثلت الفئة التي تقل خبرتها عن 5 سنوات النسبة الأقل بـ12%. هذا التوزيع يُشير إلى أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية متوسطة إلى طويلة، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على مستوى الاستغراق الوظيفي والإسهام في تحسين جودة مخرجات الجامعة، بالنظر إلى التراكمات المعرفية والتجريبية التي تميز هذه الفئات.

توزيع عينة البحث وفق متغير الانخراط المجتمعي:

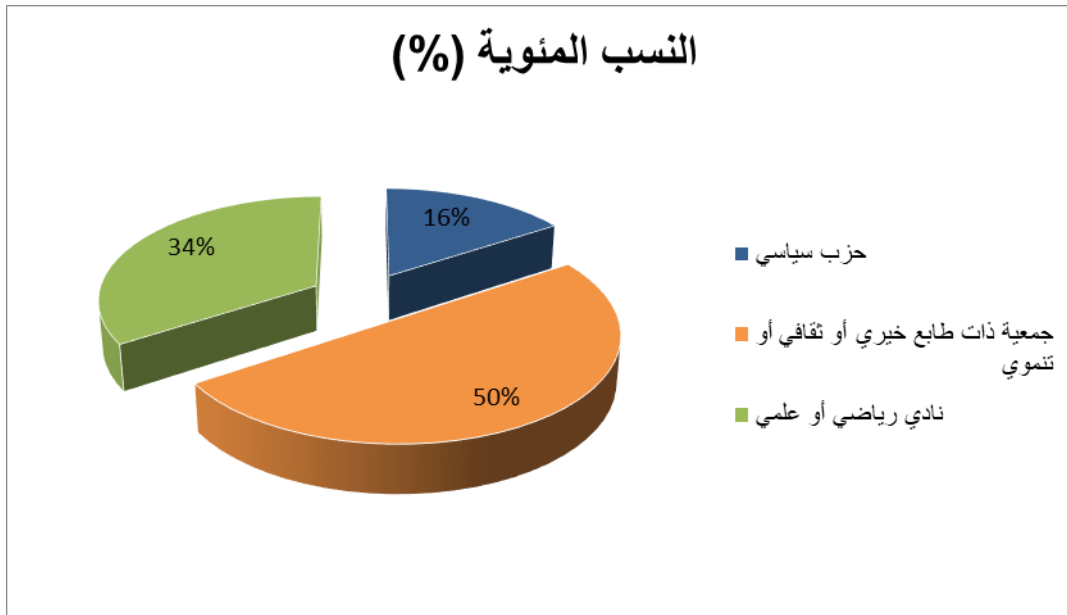
جدول رقم (11): يمثل توزيع عينة البحث وفق متغير الانخراط المجتمعي

النسبة المئوية (%)	التكرارات	الانخراط المجتمعي
16	06	حزب سياسي
50	19	جمعية ذات طابع خيري أو ثقافي أو تنموي

34	13	نادي رياضي أو علمي
100	38	المجموع

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات **spss**

شكل رقم 5 يبين النسب المئوية لتوزيع عينة البحث وفق متغير الانخراط المجتمعي



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات **spss**

ان خلال الجدول رقم 12..، والشكل رقم 5 الدائرة النسبية لذي يوضح توزيع عينة البحث حسب متغير الانخراط المجتمعي، نلاحظ أن النسبة الأكبر من الأساتذة، والبالغة 50%، منخرطون في جمعيات ذات طابع خيري أو ثقافي أو تنموي. في المقابل، تمثل الفئة الأقل نسبة، والتي تبلغ 16% فقط، الأساتذة المنخرطين في الأحزاب السياسية. هذا التوزيع يعكس توجه أغلب أفراد العينة نحو المشاركة المجتمعية من خلال الجمعيات، مما قد يؤثر إيجابياً على مستوى التفاعل الاجتماعي والمسؤولية المجتمعية لديهم.

1- عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: الاستغراق المعرفي.

1-2-1- عرض وتحليل نتائج بعد التركيز الذهني:

جدول رقم (12): يبين عرض نتائج بعد التركيز الذهني

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أركز بشكل كامل على المهام التي أقوم بها.1	00	00	00	32	4.67	0.48	01	موافق بشدة
	00	00	00	66.70				
لا أسمح بما يشئت ذهني بأن يؤثر على عملي.2	01	00	06	23	4.29	0.85	02	موافق بشدة
	2.10	00	12.50	47.90				
أبقى مندمجاً ذهنياً في العمل حتى عند وجود ضغوط.3	02	02	09	20	4.02	1.08	03	موافق
	4.20	4.20	18.80	41.70				
بعد التركيز الذهني								موافق بشدة
						4.33	0.55	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 12.. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعء التركيز الذهني بلغت 4.33 وانحراف معياري 0.55، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق بشدة"، كما احتلت العبارة رقم (01): "أركز بشكل كامل على المهام التي أقوم بها" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.67 وانحراف معياري 0.48، فيما احتلت العبارة رقم (03): "أبقى مندمجاً ذهنياً في العمل حتى عند وجود ضغوط" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.02 وانحراف معياري 1.08.

1-2-2-عرض وتحليل نتائج بعد الانشغال المعرفي:

جدول رقم (13): يبين عرض نتائج بعد الانشغال المعرفي

العبارة	معار	معار	محايد	موافق	المتوسد	الانحرا	الترتيب	اتجاه
---------	------	------	-------	-------	---------	---------	---------	-------

العبارة	ب	ف المعياري	ط الحسابي	بشدة			ض	ض جدا		
موافق	01	1.01	0 4	17	20	0	04	01	التكرار	دوام التفكير في كيفية تطوير طرائق تدريسي حتى خارج أوقات العمل الرسمي.4
				35.4 0	41.7 0	12.50	8.30	2.10	النسبة	
موافق	02	1.26	3.77	15	20	05	03	05	التكرار	تأثيني أفكار لتحسين المقررات الدراسية خلال وقت الفراغ.5
				3 1.30	41.7 0	10.40	6.30	10.4 0	النسبة	
موافق	03	1.13	3.69	11	22	07	05	03	التكرار	أنشغل ذهنياً بالبحث عن حلول للمشاكل التي تواجه الطلبة.6
				22.9 0	45.8 0	14.60	10.4 0	6.30	النسبة	
موافق		0.84	3.82	بعد الانشغال المعرفي						

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 13. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعث الانشغال المعرفي بلغت 3.82 و بانحراف معياري 0.84، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (04): "دوام التفكير في كيفية تطوير طرائق تدريسي حتى خارج أوقات العمل الرسمي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 04 و بانحراف معياري 1.01، فيما احتلت العبارة رقم (06): "أنشغل ذهنياً بالبحث عن حلول للمشاكل التي تواجه الطلبة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.69 و بانحراف معياري 1.13.

1-2-3- عرض وتحليل نتائج بعد التعلم المستمر:

جدول رقم (14): يبين عرض نتائج بعد التعلم المستمر

العبار	الترتي	الانحرا	المتوس	موافق	موافق	محايد	معار	معار		العبار
ة	ب	ف	ط	بشدة			ض	ض		
		المعيار	الحساب				جدا			
		ي	ي							
موافق بشدة	01	0.74	4.40	25	18	04	01	00	التكرار	أحرص على متابعة آخر المستجدات العلمية في تخصصي.7
				52.1 0	37.5 0	8.30	2.10	00	النسبة	
موافق بشدة	02	0.71	4.29	21	20	07	00	00	التكرار	أسعى لتطوير مهاراتي البيداغوجية باستمرار.8
				43.80	41.70	14.60	00	00	النسبة	
موافق	03	0.79	4.02	13	25	08	02	00	التكرار	أشارك في دورات وورشات علمية لتحسين أدائي الأكاديمي.9
				27.1 0	52.1 0	16.70	4.20	00	النسبة	
موافق بشدة		0.54	4.24	بعد التعلم المستمر						
موافق		0.44	4.13	محور الاستغراق المعرفي						

من خلال الجدول رقم 14.. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعء التعلم المستمر بلغت 4.24 وبنحرف معياري 0.54، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق بشدة"، كما احتلت العبارة

رقم (07): "أحرص على متابعة آخر المستجدات العلمية في تخصصي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.40 وبانحراف معياري 0.74، فيما احتلت العبارة رقم (09): "أشارك في دورات وورشات علمية لتحسين أدائي الأكاديمي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.02 وبانحراف معياري 0.79، وقدر المتوسط الحسابي لمحور الاستغراق المعرفي بـ 4.24 وبانحراف معياري 0.54.

1-3-1- عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: الاستغراق النفسي.

1-3-1-1- عرض وتحليل نتائج بعد الحماس النفسي:

جدول رقم (15): يبين عرض نتائج بعد الحماس النفسي

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أشعر بحماس شديد عند ما أدرس. 10	01	01	02	22	22	4.31	0.83	02	موافق بشدة
	النسبة	2.10	2.10	4.20	45.80	45.80			
ينتابني شعور قوي بالمتعة أثناء التفاعل مع الطلبة. 11	00	02	04	17	25	4.35	0.81	01	موافق بشدة
	النسبة	00	4.20	8.30	35.40	52.10			
أشعر بالحيوية عندما أقدم محاضراتي. 12	00	01	09	19	19	4.17	0.81	03	موافق
	النسبة	00	2.10	18.80	39.60	39.60			
بعد الحماس النفسي									
4.28									
0.64									
موافق بشدة									

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 15.. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد الحماس النفسي بلغت 4.28 وانحراف معياري 0.64، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق بشدة"، كما احتلت العبارة رقم (11): "ينتابني شعور قوي بالمتعة أثناء التفاعل مع الطلبة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 35.4 وانحراف معياري 0.81، فيما احتلت العبارة رقم (12): "أشعر بالحيوية عندما أقدم محاضراتي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.17 وانحراف معياري 0.81.

1-3-2-عرض وتحليل نتائج بعد الرضا الوظيفي:

جدول رقم (16):. يبين عرض نتائج بعد الرضا الوظيفي

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أشعر بالرضا عن ممارستي لمهنة الأستاذ الجامعي.13	00	04	05	19	4.15	0.92	02	موافق
	النسبة	00	8.30	10.40	39.60	41.70		
أستمتع بالمهام التي أقوم بها داخل الجامعة.14	01	00	09	19	4.15	0.87	03	موافق
	النسبة	2.10	00	18.80	39.60	39.60		
أعتبر عملي الأكاديمي مصدر سعادة بالنسبة لي.15	00	06	11	20	3.75	0.96	01	موافق
	النسبة	00	12.50	22.90	41.70	22.90		
بعد الرضا الوظيفي								
					4.01	0.68		موافق

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 16.. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعد الرضا الوظيفي بلغت 4.01 وانحراف معياري 0.68، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (15): "أعتبر عملي الأكاديمي مصدر سعادة بالنسبة لي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.75

وبانحراف معياري 0.96، فيما احتلت العبارة رقم (14): "أستمتع بالمهام التي أقوم بها داخل الجامعة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.15 وبانحراف معياري 0.87.

1-3-3- عرض وتحليل نتائج بعد الاندماج النفسي:

جدول رقم (17): يبين عرض نتائج بعد الاندماج النفسي

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أندمج بالكامل مع أنشطة التدريس والبحث العلمي. 16	02	03	04	18	21	4.10	1.08	01	موافق
	النسبة	4.20	6.30	8.30	37.50	43.80			
أشعر بالتحفيز الداخلي أثناء أداء واجباتي الأكاديمية. 17	00	01	10	21	16	4.08	0.79	0,2	موافق
	النسبة	00	2.10	20.80	43.80	33.30			
أتمتع بحالة من الهدوء النفسي والتركيز أثناء التدريس. 18	02	01	08	22	15	3.98	0.98	03	موافق
	النسبة	4.20	2.10	16.70	45.80	31.30			
بعد الاندماج النفسي									
						4.06	0.66		موافق
محور الاستغراق النفسي									
						4.12	0.54		موافق

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعث الاندماج النفسي بلغت 4.06 وبانحراف معياري 0.66، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (16): "أندمج بالكامل مع أنشطة التدريس والبحث العلمي" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.10

وبانحراف معياري 1.08، فيما احتلت العبارة رقم (18): "أتمتع بحالة من الهدوء النفسي والتركيز أثناء التدريس" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.98 وبانحراف معياري 0.98، وقدر المتوسط الحسابي لمحور الاستغراق النفسي بـ 4.12 وبانحراف معياري 0.54.

4-1- عرض وتحليل نتائج المحور الرابع: الاستغراق المادي.

1-4-1- عرض وتحليل نتائج بعد الاستثمار في المعرفة:

جدول رقم (18): يبين عرض نتائج بعد الاستثمار في المعرفة

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أخصص جزءًا من دخلي لاقتناء كتب علمية حديثة ومفيدة 19.	01	01	06	21	4.17	0.88	01	موافق
	النسبة	2.10	2.10	12.50	43.80	39.60		
استثمر ماليًا في الدورات التكوينية لتحسين كفاءتي 20.	01	03	08	25	3.88	0.91	03	موافق
	النسبة	2.10	6.30	16.70	52.10	22.90		
أحرص على اقتناء مصادر علمية متجددة من خلال تخصيص جزء من دخلي الشخصي لدعم مشاريعي البحثية. 21	00	02	10	23	3.98	0.81	02	موافق
	النسبة	00	4.20	20.80	47.90	27.10		
بعد الاستثمار في المعرفة								
					4.01	0.66		موافق

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعث الاستثمار في المعرفة بلغت 4.01 وبانحراف معياري 0.66، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (19): "أخصص جزءاً من دخلي لاقتناء كتب علمية حديثة ومفيدة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.18 وبانحراف معياري 0.88، فيما احتلت العبارة رقم (20): "استثمر ماليًا في الدورات التكوينية لتحسين كفاءتي" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وبانحراف معياري 0.91.

1-4-2- عرض وتحليل نتائج بعث الانخراط في الأنشطة الجامعية:

جدول رقم (19):. يبين عرض نتائج بعث الانخراط في الأنشطة الجامعية

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أقضي وقتًا طويلاً في التحضير الدروس و المحاضرات، وأشعر بالانغماس في الأنشطة الأكاديمية. 22	00	04	09	20	15	3.96	0.92	02	موافق
	النسبة	00	8.30	18.80	41.70	31.30			
أخصص وقتاً كبيراً للعمل داخل الجامعة، سواء في التدريس أو في البحث العلمي، بحيث تصبح حياتي اليومية مرتبطة بشكل كامل بمهامي الجامعية. 23	02	11	15	11	09	3.29	1.15	03	محايد
	النسبة	4.20	22.90	31.30	22.90	18.80			
أشعر بالمسؤولية تجاه	00	02	09	19	18	4.10	0.86	01	موافق

				37.50	39.60	18.80	4.20	00	النسبة	كل جانب من جوانب عملي الجامعي وأتفاعل بشكل متكامل مع النشاطات الأكاديمية والمهنية.24
موافق	0.76	3.81	بعد الانخراط في الأنشطة الجامعية							

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 19 نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده الانخراط في الأنشطة الجامعية بلغت 3.81 وبانحراف معياري 0.76، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (24): "أشعر بالمسؤولية تجاه كل جانب من جوانب عملي الجامعي وأتفاعل بشكل متكامل مع النشاطات الأكاديمية والمهنية" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.10 وبانحراف معياري 0.86، فيما احتلت العبارة رقم (23): "أخصص وقتًا كبيرًا للعمل داخل الجامعة، سواء في التدريس أو في البحث العلمي، بحيث تصبح حياتي اليومية مرتبطة بشكل كامل بمهامي الجامعية" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.29 وبانحراف معياري 1.15.

1-4-3-عرض وتحليل نتائج بعد الالتزام المادي:

جدول رقم (20): يبين عرض نتائج بعد الالتزام المادي

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
ألتزم بحضور الاجتماعات والفعاليات الجامعية التي تتطلب تواجدًا ماديًا مني.25	01	04	06	13	24	3.92	0.96	02	موافق
	النسبة	2.10	8.30	12.50	50	27.10			

موافق	01	0.89	3.94	14	20	11	03	00	التكرار	أخصص وقتًا إضافيًا للمشاركة في الأنشطة الجامعية مثل الملتقيات والندوات وورش العمل.26
				29.20	41.70	22.90	6.30	00	النسبة	
موافق	03	0.93	3.75	10	22	10	06	00	التكرار	أحرص على المساهمة الجسدية في الأنشطة التي تساعد على تحسين بيئة العمل الأكاديمي في الجامعة.27
				20.80	45.80	20.80	12.50	00	النسبة	
موافق		0.62	3.87	بعد الالتزام المادي						
موافق		0.50	3.89	محور الاستغراق المادي						

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 20.. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعدها الالتزام المادي بلغت 3.87 وبانحراف معياري 0.62، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (26): "أخصص وقتًا إضافيًا للمشاركة في الأنشطة الجامعية مثل الملتقيات والندوات وورش العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.94 وبانحراف معياري 0.89، فيما احتلت العبارة رقم (27): "أحرص على المساهمة الجسدية في الأنشطة التي تساعد على تحسين بيئة العمل الأكاديمي في الجامعة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.75 وبانحراف معياري 0.93، وقدر المتوسط الحسابي لمحور الاستغراق المادي بـ 3.89 وبانحراف معياري 0.50.

1-5- عرض وتحليل نتائج المحور الخامس: جودة مخرجات الجامعة (جودة التدريس).

1-5-1- عرض وتحليل نتائج بعد جودة التدريس:

جدول رقم (21):. يبين عرض نتائج بعد جودة التدريس

العبارة	معار ض جدا	معار ض	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
أحرص على تحضير محاضرات ذات جودة عالية ومراعية لمتطلبات الطلبة. 28	التكرار	00	00	03	10	35	01	موافق بشدة
	النسبة	00	00	6.30	20.80	72.90		
أستخدم طرق تدريس مبتكرة لتحفيز التفكير النقدي لدى الطلبة. 29	التكرار	00	02	03	18	25	02	موافق بشدة
	النسبة	00	4.20	6.30	37.50	52.10		
بعد جودة التدريس								
موافق بشدة			0.53	4.52				

المصدر من اعداد طالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (21) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده جودة التدريس بلغت 4.52 و بانحراف معياري 0.53، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق بشدة"، كما احتلت العبارة رقم (28): "أحرص على تحضير محاضرات ذات جودة عالية ومراعية لمتطلبات الطلبة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.67 و بانحراف معياري 0.60، فيما احتلت العبارة رقم (29): "أستخدم طرق تدريس مبتكرة لتحفيز التفكير النقدي لدى الطلبة" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 4.38 و بانحراف معياري 0.79.

1-5-2- عرض وتحليل نتائج بعد البحث العلمي:

جدول رقم (22): يبين عرض نتائج بعد البحث العلمي

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
ألتزم بإجراء أبحاث علمية تتسم بالأصالة والجدة. 30	00	02	05	17	4.31	0.83	01	موافق بشدة
	النسبة	00	4.20	10.40	35.40	50		
أعمل على نشر نتائج أبحاثي في مجلات علمية محكمة دوليًا باستمرار. 31	01	03	20	07	3.75	1.08	02	موافق
	النسبة	2.10	6.30	41.70	14.60	35.40		
بعد البحث العلمي								
					4.03	0.76		موافق

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 22... نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعث البحث العلمي بلغت 4.03 وانحراف معياري 0.76، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق"، كما احتلت العبارة رقم (30): "ألتزم بإجراء أبحاث علمية تتسم بالأصالة والجدة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.31 وانحراف معياري 0.83، فيما احتلت العبارة رقم (31): "أعمل على نشر نتائج أبحاثي في مجلات علمية محكمة دوليًا باستمرار" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.75 وانحراف معياري 1.08.

1-5-3-عرض وتحليل نتائج بعد خدمة المجتمع:

جدول رقم (23): يبين عرض نتائج بعد خدمة المجتمع

العبارة	معارض جدا	معارض	محايد	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاه العبارة
---------	--------------	-------	-------	---------------	--------------------	----------------------	---------	------------------

موافق	03	01	4.02	20	13	11	04	00	التكرار	أساهم في تنفيذ مبادرات جامعية تهدف لخدمة قضايا المجتمع المحلي وتنميته. 32
				41.70	27.10	22.90	8.30	00	النسبة	
موافق بشدة	02	0.98	4.38	31	07	08	01	01	التكرار	أشارك بفعالية في أنشطة تطوعية لتعزيز دور الجامعة في المجتمع. 33
				64.60	14.60	16.70	2.10	2.10	النسبة	
موافق بشدة	01	0.24	4.94	45	03	00	00	00	التكرار	أؤمن أن التكامل بين التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع يعزز جودة مخرجات الجامعة. 34
				93.80	6.30	00	00	00	النسبة	
موافق بشدة		0.54	4.44	بعد خدمة المجتمع						
موافق بشدة		0.40	4.33	محور جودة مخرجات الجامعة (جودة التدريس)						

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 23.. نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لبعده خدمة المجتمع بلغت 4.44 وبانحراف معياري 0.54، حيث كان الاتجاه العام للمتغير نحو البديل "موافق بشدة"، كما احتلت العبارة رقم (34): "أؤمن أن التكامل بين التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع يعزز جودة مخرجات الجامعة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.94 وبانحراف معياري 0.24، فيما احتلت العبارة رقم (32): "أساهم في تنفيذ مبادرات جامعية تهدف لخدمة قضايا المجتمع المحلي وتنميته" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ

4.02 وبانحراف معياري 01، وقدر المتوسط الحسابي لمحور جودة مخرجات الجامعة (جودة التدريس) بـ 4.33 وبانحراف معياري 0.40.

ثالثاً: اختبار الفرضيات

1. اختبار فرضيات الدراسة:

-التحقق من الفرضية الجزئية الأولى: يؤثر الاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

جدول رقم (24):.. يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة

جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة								المتغيرات المستقلة
معامل التحديد	معنوية النموذج		الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية sig	قيمة t	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار	
	قيمة f	مستوى المعنوية sig						
0.10	0.20	1.63	/	0.000	4.43	/	2.91	الحد الثابت
			دال	0.27	1.12	0.17	0.13	التركيز الذهني
			غير دال	0.75	0.32	0.05	0.02	الانشغال المعرفي

			غير دال	0.10	1.70	0.25	0.19	التعلم المستمر
--	--	--	---------	------	------	------	------	----------------

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 24. نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.10، وتعني هذه القيمة أن المتغيرات المستقلة لأبعاد محور الاستغراق المعرفي معاً (التركيز الذهني، الانشغال المعرفي، التعلم المستمر)، تفسر ما نسبته 10% من التباين الحاصل في المتغير التابع والمتمثل في جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 90% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينة، وبشكل عام نستنتج أن قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد غير دالة، حيث بلغ مستوى دلالة الاختبار 0.20 وهو أكبر من نسبة الخطأ 0.05، ومنه نستنتج أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، وهذا ما يدحض الفرضية القائلة أنه: "يؤثر الاستغراق المعرفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة".

3-التحقق من الفرضية الجزئية الثانية: يؤثر الاستغراق النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

جدول رقم (25): يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة

جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة							المتغيرات المستقلة
معامل التحديد	معنوية النموذج		الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية sig	قيمة t	معامل التحديد R ²	
	قيمة f	مستوى المعنوية sig					معامل الانحدار R

0.09	0.26	1.40	/	0.000	7.80	/	3.58	الحد الثابت
			دال	0.07	1.85	0.33	0.21	الحماس النفسي
			غير دال	0.40	0.85	0.17-	0.10	الرضا الوظيفي
			غير دال	0.54	0.62	0.11	0.07	الاندماج النفسي

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.09، وتعني هذه القيمة أن المتغيرات المستقلة لأبعاد محور الاستغراق النفسي معا (الحماس النفسي، الرضا الوظيفي، الاندماج النفسي)، تفسر ما نسبته 09% من التباين الحاصل في المتغير التابع والمتمثل في جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 91% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينة، وبشكل عام نستنتج أن قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد غير دالة، حيث بلغ مستوى دلالة الاختبار 0.26 وهو أكبر من نسبة الخطأ 0.05، ومنه نستنتج أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستغراق النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، وهذا ما يدحض الفرضية القائلة أنه: "يؤثر الاستغراق النفسي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة".

4-التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة: يؤثر الاستغراق المادي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة.

جدول رقم (26): يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق المادي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة

جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة								المتغيرات المستقلة
معامل التحديد	معنوية النموذج		الدلالة الإحصائية	مستوى معنوية sig	قيمة t	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار	
	قيمة f	مستوى معنوية sig						
0.43	0.000	10.90	/	0.000	7.17	/	2.64	الحد الثابت
			دال	0.000	5.09	0.63	0.38	الاستثمار في المعرفة
			غير دال	0.72	0.36	0.04-	0.02	الانخراط في الأنشطة الجامعية
			غير دال	0.44	0.79	0.10	0.06	الالتزام المادي

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 26. نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.43، وتعني هذه القيمة أن المتغيرات المستقلة لأبعاد محور الاستغراق المادي معا (الاستثمار في المعرفة، الانخراط في الأنشطة الجامعية، الالتزام المادي)، تفسر ما نسبته 43% من التباين الحاصل في المتغير التابع والمتمثل في جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 57% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينة،

وبشكل عام نستنتج أن قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد دالة، حيث بلغ مستوى دلالة الاختبار 0.000 وهو أقل من نسبة الخطأ 0.05، ونلاحظ من خلال الجدول السابق أن بعد الاستثمار في المعرفة جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثير على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشة حيث بلغ حجم التأثير 0.63، وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند نسبة خطأ 0.05، ويعني ذلك أنه كلما زاد الاستثمار في المعرفة كلما زادت جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشة بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، وساهم ذلك في جودة مخرجات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشة بمقدار 0.63 درجة، فيما لم نسجل تأثيراً ذو دلالة إحصائية لباقي المتغيرات المستقلة.

5-التحقق من الفرضية العامة: يؤثر الاستغراق الوظيفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشة.

جدول رقم (27): يبين نتائج الانحدار الخطي المتعدد لتأثير الاستغراق الوظيفي على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشة

جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشة							المتغيرات المستقلة	
معامل التحديد	معنوية النموذج		الدلالة الإحصائية	مستوى المعنوية sig	قيمة t	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار	
	قيمة f	مستوى المعنوية sig						
0.27	5.42	0.003	/	0.000	5.34	/	2.85	الحد الثابت
			دال	0.55	0.61	0.09	0.09	الاستغراق المعرفي
			غير دال	0.17	1.40	0.25-	0.18	الاستغراق

					-	-	النفسي
		غير دال	0.001	3.39	0.60	0.48	الاستغراق المادي

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم 27 نلاحظ أن قيمة معامل التحديد (R square) بلغت 0.27، وتعني هذه القيمة أن المتغيرات المستقلة لمحاور الاستغراق الوظيفي معا (الاستغراق المعرفي، الاستغراق النفسي، الاستغراق المادي)، تفسر ما نسبته 27% من التباين الحاصل في المتغير التابع والمتمثل في جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، والنسبة المتبقية والتي تبلغ 73% تعزى لعوامل ومتغيرات أخرى غير مدرجة في الجدول، بالإضافة إلى أخطاء التقدير العشوائي للعينة، وبشكل عام نستنتج أن قيمة (F) معنوية تحليل الانحدار الخطي المتعدد دالة، حيث بلغ مستوى دلالة الاختبار 0.003 وهو أقل من نسبة الخطأ 0.05، ونلاحظ من خلال الجدول السابق أن محور الاستغراق المادي جاء في المرتبة الأولى من حيث التأثير على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة حيث بلغ حجم التأثير 0.60، وكان هذا التأثير ذو دلالة إحصائية عند نسبة خطأ 0.05، ويعني ذلك أنه كلما زاد الاستغراق المادي كلما زادت جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة بمقدار وحدة انحراف معياري واحد، وساهم ذلك في جودة مخرجات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة بمقدار 0.60 درجة، فيما لم نسجل تأثيرا ذو دلالة إحصائية لباقي المتغيرات المستقلة.

2. مناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة

جدول رقم 28 يوضح نتائج لنموذج الانحدار لتأثير الاستغراق الوظيفي بأبعاده الثلاث على جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

المتغير التابع	المتغيرات المفسرة	معامل الارتباط	معامل تحديد R^2	قيمة f	دلالة بيتا ,0	قيمة t	دلالة ت
----------------	----------------------	-------------------	-------------------------	--------	---------------------	-----------	------------

		09,0	003			R		
0 55,	0 61,	09,0	,0 003	,5 42	270,0	,0 519	الاستغراق المعرفي	جودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
0 17,	- 40,1	- 18,0					الاستغراق النفسي	
, 001	3 39,	48,0					الاستغراق المادي	

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

من أجل معرفة العلاقة بين الاستغراق الوظيفي بأبعاده (المعرفي، النفسي، والمادي) وجودة مخرجات كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، وقد أظهرت نتائج التحليل الموضحة في الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت 0.270، مما يعني أن الاستغراق الوظيفي يفسر ما نسبته 27% من التباين الحاصل في جودة مخرجات الكلية، وهي نسبة مقبولة تُظهر وجود تأثير معتبر.

كما يبين اختبار (F) أن النموذج ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة 5.42 (F) بمستوى دلالة 0.003 أقل من 0.05، مما يدل على معنوية النموذج ككل.

وبالنظر إلى قيم بيتا (β) ومعاملات (T)، يتضح أن بعد الاستغراق المادي هو البعد الوحيد الذي أظهر تأثيراً دالاً إحصائياً على جودة مخرجات الكلية، حيث بلغت قيمة ($\beta = 0.48$) وقيمة (T = 3.39) عند دلالة (Sig = 0.001)، أي أقل من 0.05.

بينما لم تُسجل أبعاد الاستغراق المعرفي والنفسي تأثيراً معنوياً، حيث كانت قيم الدلالة أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود تأثير دال لهذين البُعدين على جودة المخرجات.

وبالتالي يمكن القول إن الاستغراق المادي يلعب دورًا فعالاً في تحسين جودة مخرجات أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، بينما لا يظهر تأثير واضح لبعدي الاستغراق المعرفي والنفسي في هذا السياق

رابعاً: مناقشة نتائج الدراسة

1. في ضوء الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة محمد لطرش (2020)

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي الجزائري كان مرتفعاً في أبعاده الثلاثة الحماس التفاني، والانغماس، مع عدم وجود فروق دالة تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

تتعارض نتائج هذه الدراسة مع ما توصلنا إليه في دراستنا، حيث أظهرت النتائج أن الاستغراق المعرفي والنفسي لم يكن لهما تأثير ذو دلالة إحصائية على جودة مخرجات الأستاذ الجامعي، رغم تسجيل متوسطات حسابية مرتفعة نسبياً في هذين البعدين في المقابل كان بعد الاستغراق المادي هو الوحيد الذي أظهر تأثيراً فعلياً على جودة المخرجات، خصوصاً في ما يتعلق بالاستثمار في المعرفة. هذا التناقض قد يفسر بطبيعة المتغير التابع في كلتا الدراستين؛ إذ أن دراسة لطرش ركزت على قياس مستوى الاستغراق دون الربط المباشر بجودة المخرجات بينما ركزت دراستنا على الأثر الفعلي للاستغراق في تحسين جودة التدريس والبحث وخدمة المجتمع وهي المعالجة أكثر عمقا، ما يعكس اختلافاً جوهرياً.

الدراسة الثانية: دراسة بوعمامة خامرة (2018)

بعنوان جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر" تناولت مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، مع التركيز على المهارات المطلوبة والإطار الوطني لضمان الجودة. أظهرت الدراسة أن المهارات المطلوبة تندرج في أربعة أبعاد رئيسية المهارات الشخصية المعرفية المهنية والعامّة. كما أشارت إلى أن المرجع الوطني لضمان الجودة يركز أساساً على المعارف والمهارات المرتبطة بالشهادة دون تغطية كافية للمهارات العملية اللازمة لسوق العمل.

تتفق هذه النتائج مع دراستنا التي أكدت أهمية جودة المخرجات كمتغير تابع يرتبط مباشرة بالاستغراق المادي في العمل، خصوصاً الاستثمار في المعرفة والالتزام المهني، ما ينعكس على تحسين جودة التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. كما توضح الدراسة أن هناك فجوة بين ما يوفره نظام ضمان الجودة والمهارات العملية المطلوبة في سوق العمل، مما يدعم الحاجة إلى تعزيز أبعاد الاستغراق المختلفة لتحقيق جودة مخرجات أفضل

الدراسة الثالثة: دراسة لبيت شاكر أبو طيبغ زهير السكافي، ومحمد صالح الأسوي (2020)

توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير دال بين العدالة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما أثبتت أن الاستغراق الوظيفي يلعب دور الوسيط بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي داخل جامعة الكوفة، وذلك عبر أبعاده الثلاثة: الإدراكي (المعرفي) الشعوري والجسدي.

تتقاطع نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستنا في تأكيدها على أهمية الاستغراق الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، إلا أن الاختلاف الجوهرى يكمن في طبيعة العلاقة المدروسة. فبينما اعتبر الاستغراق الوظيفي متغيراً وسيطاً في العلاقة بين العدالة والتهكم ركزت دراستنا على كونه متغيراً مستقلاً في تأثيره على جودة المخرجات. وقد بينت نتائجنا أن البعد المادي للاستغراق هو الوحيد الذي أظهر تأثيراً دالاً، عكس البعدين المعرفي والنفسي. هذا يُشير إلى أن فعالية الاستغراق الوظيفي في تحسين الأداء قد تكون مرهونة بالسياق الإداري والتنظيمي، ومدى عدالة الأنظمة الداخلية، وهو ما قد يفسر ضعف تأثير بعض الأبعاد في دراستنا رغم امتوسطاتها الحسابية

الدراسة الرابعة: محمد غاصب

أطروحة دكتوراه للباحث محمد غصاب أبو عليم بعنوان واقع إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية - دراسة حالة كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة اليرموك"، هدفت إلى تشخيص مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة محل الدراسة. تمحورت الإشكالية حول واقع الممارسات المتعلقة بالجودة ومدى التزام الكلية بتنفيذها، خاصة في ما يخص القيادة المشاركة التحسين المستمر ورضا المستفيدين.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراستنا في التأكيد على أهمية البعد العملي والمادي في تحسين جودة التعليم العالي. ففي حين أن دراسة أبو عليم ركزت على مدى تطبيق معايير الجودة الشاملة، فإن دراستنا

بينت أن البعد المادي من الاستغراق الوظيفي كان الأكثر تأثيرًا على جودة المخرجات. يشير هذا إلى أن التطبيق الفعلي للمعايير سواء عبر جودة شاملة أو عبر استغراق مادي ملموس هو العامل الحاسم في تحسين أداء الأساتذة الجامعيين وجودة التعليم

الدراسة الخامسة: سيد محمد Sayed Mohammad Azeem دراسة Personality Hardiness,

"Job" عظيم بعنوان "Involvement, and Burnout among Teachers

بحث العلاقة بين قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في الهند أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين قوة الشخصية والاستغراق الوظيفي وعلاقة سلبية بين قوة الشخصية والاحتراق الوظيفي بالإضافة إلى علاقة سلبية بين الاستغراق الوظيفي والاحتراق الوظيفي. هذا يشير إلى أن قوة الشخصية تعزز الانخراط والالتزام في العمل مع تقليل الاحتراق النفسي.

تتفق هذه النتائج مع دراستنا فيما يتعلق بأهمية الالتزام والاستثمار المادي في العمل، حيث يلعب البعد المادي للاستغراق دورًا حاسمًا في تحسين جودة المخرجات مع ضرورة توافر عوامل نفسية وشخصية داعمة.

الدراسة السادسة: داوود المحمد وصبري حسن (2023)

سعت الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد جودة التعليم العالي على سمعة الجامعة، من خلال دراسة حالة بجامعة ماردين أرتقلوا في تركيا. كشفت النتائج عن وجود تأثير معنوي لأبعاد الاعتمادية، التعاطف، والأمان في بناء السمعة الجامعية، في حين لم يظهر بعدا الملموسية واستجابة الخدمة تأثيرًا واضحًا.

وتُبرز هذه النتائج أهمية الجودة من منظور الطالب والمتعاملين، ما يدعم الفرضية العامة لدراستنا الحالية حول ضرورة التركيز على الأبعاد النفسية والتنظيمية (كالاستغراق الوظيفي) في تعزيز جودة المخرجات وتحسين الصورة العامة للجامعة الجزائرية.

2. في ضوء المقاربة النظرية:

تعتمد دراستنا على نظرية النظم التي تعتبر المؤسسة الجامعية نظامًا مفتوحًا يتفاعل مع بيئته الداخلية والخارجية، حيث تتكامل عناصر النظام لتحقيق أهداف مشتركة، مثل تحسين جودة مخرجات الجامعة. تظهر نتائج الدراسة أن الاستغراق المادي، الذي يتجسد في الالتزام الفعلي والانخراط في

الأنشطة الجامعية، يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز جودة المخرجات التعليمية، وهذا يعكس مبدأ تكامل النظام وأثر كل جزء في تحسين أداء الكل.

كما توضح النظرية أن التغييرات في أحد أبعاد الاستغراق الوظيفي تؤثر على النظام الجامعي ككل، وهو ما يفسر كيف يمكن للاستغراق المادي أن يحفز تطور الأداء المؤسسي، رغم أن أبعاد الاستغراق المعرفي والنفسي لم تظهر تأثيرًا معنويًا في هذه الدراسة.

أما من منظور مدخل العلاقات الإنسانية، فتؤكد الدراسة أهمية البعد النفسي والمعرفي في تحفيز الأساتذة وتعزيز رضاهم الوظيفي، وهو ما يعزز روح الفريق والعمل الجماعي داخل الجامعة. مع ذلك، تشير النتائج إلى أن الالتزام العملي والاستثمار الفعلي (الاستغراق المادي) هو العامل الأبرز لتحسين جودة مخرجات التعليم، مما يدل على ضرورة توفير بيئة عمل تدعم هذا الالتزام عبر تحفيزات ملموسة وبرامج تطوير مستمرة.

3. نتائج الدراسة:

✓ كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن الأساتذة الجامعيين يتمتعون بمستوى مرتفع نسبيًا من الاندماج الامني حيث يركزون ذهنيًا وينخرطون نفسيل ومعرفيا في عملهم الاكاديمي لكن هذا الاستغراق رغم قوته لاينعكس بشكل فعال على جودة مخرجات الجامعة هذا يشير الى وجود فجوة بين الجهد الفردي و النظام المؤسسي حيث قد تكون الجامعة عاجزة عن استثمار هذا الحماس الفردي بشكل منظم

✓ رغم ذلك، بين ان الاستغراق المادي مثل انتقاء الكتب و المشاركة في التكوينات العلمية بجهود شخصية له اثر قوي ومباشر على جودة المخرجات هذا يعكس ان الجامعة تعتمد بشكل غير مباشر على الاستثمارات الذاتية للأساتذة .

✓ بالمقابل، أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير دال وقوي للاستغراق المادي، وخصوصًا بعد الاستثمار في المعرفة، على جودة مخرجات الجامعة، حيث بلغ معامل التأثير (0.63)، مما يعكس دور الإنفاق الشخصي للأساتذة في اقتناء الكتب، حضور الدورات التكوينية، والمشاركة الفعلية في الأنشطة العلمية، في تعزيز كفاءة الأداء الأكاديمي.

✓ كما بينت نتائج تحليل الانحدار العام أن الاستغراق الوظيفي ككل يؤثر على جودة مخرجات الجامعة الجزائرية، حيث يفسر نسبة 27% من التباين الحاصل في هذه المخرجات، إلا أن هذا التأثير يعود أساسًا إلى البعد المادي، في حين لم تسجل الأبعاد الأخرى تأثيرًا ذا دلالة.

✓ تؤكد هذه النتائج على أهمية ترسيخ ثقافة الاستغراق الوظيفي داخل الجامعة الجزائرية، لاسيما في جانبه المادي، باعتباره عنصرًا حاسمًا في تحسين جودة التدريس، دعم البحث العلمي، وتعزيز خدمة المجتمع، مما يجعل من الجامعة مؤسسة أكثر قدرة على مواكبة تحديات العصر وتلبية متطلبات التنمية.

الخلاصة:

استنادًا إلى الدراسة العلمية التي أجريناها حول الاستغراق الوظيفي وأثره على جودة مخرجات الجامعة الجزائرية، من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة خنشلة، فقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين جاء مرتفعًا نسبيًا، حيث أظهرت البيانات أن المتوسطات الحسابية العامة لكل من البعد المعرفي، النفسي، والمادي تجاوزت (4.00)، وهو ما يعكس وجود درجة معتبرة من التركيز والانخراط والاندماج في المهام المهنية والأكاديمية.

وقد بينت نتائج التحليل الإحصائي أن أعلى مستوى من الاستغراق تحقق في بعد "الاستثمار في المعرفة"، الذي حاز على أعلى متوسط، ما يدل على حرص الأساتذة على تطوير معارفهم من خلال شراء الكتب، حضور الدورات التكوينية، والانخراط في الأنشطة العلمية. كما أظهرت النتائج أن جودة المخرجات الجامعية جاءت مرتفعة، خاصة في أبعادها المتعلقة بالتدريس وخدمة المجتمع، وهو ما يشير إلى الجهود المبذولة من طرف الأساتذة.

ومن خلال اختبار الفرضيات، تبين أن الاستغراق المادي فقط هو الذي أظهر علاقة ذات دلالة إحصائية مع جودة المخرجات، حيث بلغ معامل التأثير (0.63)، في حين لم تظهر الأبعاد المعرفية والنفسية تأثيرًا معنويًا في السياق المدروس. كما بلغ معامل التحديد الكلي للاستغراق الوظيفي (0.27)، ما يعني أن الاستغراق الوظيفي يفسر 27% من التباين في جودة مخرجات الأستاذ الجامعي.

ويمكن القول في الأخير أن تعزيز الاستغراق المادي لدى الأساتذة، وتوفير بيئة عمل محفزة تسهم في تفعيل الأبعاد الأخرى، من شأنه أن يرفع من مستوى جودة المخرجات الجامعية ويجعلها أكثر استجابة لتحديات التعليم العالي في الجزائر.

خاتمة

تسعى الجامعات المعاصرة الى تحقيق الجودة و التميز في مختلف و ظائفها من خلال الرفع من كفاءة أساتذة و تحسين بيئة العمل الاكاديمية بما يعزز من دورها في تكوين الكفاءات العلمية وتقديم المعرفة النافعة و خدمة المجتمع و في ظل المتغيرات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم العالي في الجزائر أضحى جودة المخرجات الجامعية احد المؤشرات الأساسية لقياس فعالية الجامعة و قدرتها على الاستجابة لمتطلبات التنمية و سوق العمل .

وفي هذا السياق جاءت هذه الدراسة لمعالجة إشكالية العلاقة بين الاستغراق الوظيفي للأساتذة الجامعيين و جودة مخرجات الجامعة باعتبار ان الاستغراق الأستاذ في عمله يعتبر مؤشرا على التزامه و اندماجه و قدرته على العطاء و التدريس و البحث العلمي و خدمة المجتمع و انطلاقا من ذلك تم تقسيم الدراسة الى خمسة فصول:

تناول الفصل الأول الاطار العام لدراسة حيث تم عرض إشكالية البحث و تساؤلاته و فروضه الى جانب اهداف الدراسة و أهميتها و المفاهيم الأساسية المعتمدة بلاضافة الى استعراض موجز لاهم الدراسات السابقة و المقاربات النظرية المعتمدة

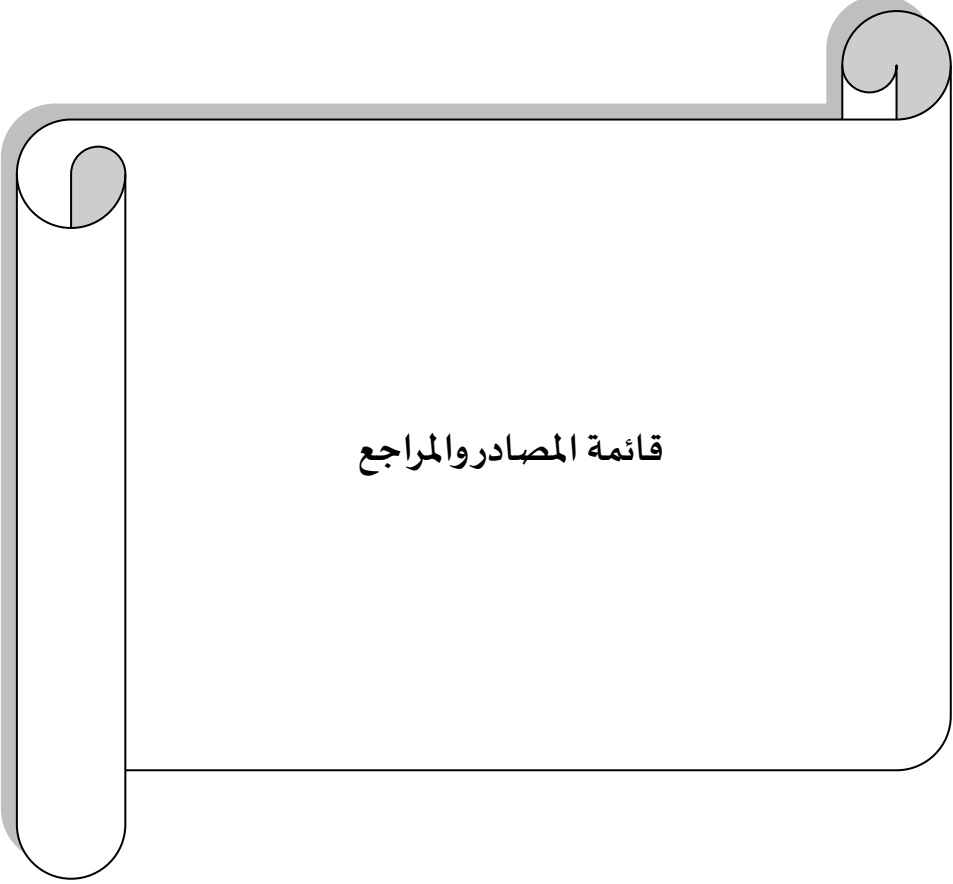
اما الفصل الثاني فقد خصص للاطار النظري لمفهوم الاستغراق الوظيفي فتطرق الى ابعاده و محدداته و العوامل المؤثرة فيه و اهم خصائصه

اما الفصل الرابع فقد تضمن الاطار المنهجي لدراسة الميدانية حيث تم تحديد العينة العشوائية و تحديد أدوات جمع البيانات التي تضمنت في الاستمارة و معالجة الاحصائيات بطريقة برنامج spss

و الفصل الخامس و الأخير تم عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها ميدانيا حيث بينت الدراسة ان هناك مستوى مرتفعا نسبيا من الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين غير ان هذا الاستغراق لم يكن متساوي التأثير عبر ابعاده الثلاثة اذ اظهر البعد المادي اثرا دالا و مباشرا على جودة المخرجات في حين لم يكن للبعد المعرفي و النفسي نفس التأثير الدال احصائيا

ان نتائج هذه الدراسة تفتح افاق واسعة للبحث العلمي في ميدان علم اجتماع تنظيم و العمل و تؤكد ان الاستغراق الوظيفي متغير لايمكن الاغفاله في أي اصلاح يخص الجامعة الجزائرية .

حيث ان دراستنا هذه تعد محاولة لتسليط الضوء على أهمية الاستغراق الوظيفي وتأثيره على جودة التعليم العالي في الجزائر، لكنها لم تغط جميع جوانب الموضوع، وهناك مجال واسع للدراسات المستقبلية التي يمكن أن تستهدف مؤسسات تعليمية أخرى أو فئات أكاديمية متنوعة، بالإضافة إلى تعميق البحث في الأبعاد النفسية والمعرفية للاستغراق الوظيفي وتأثيراتها المحتملة.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب:

1. حجام العربي، التأسيس المنهجي للبحوث في العلوم الاجتماعية (المجلد 1)، الجزائر: مركز المدار المعرفي للدراسات الجزائرية.
2. رياض عثمان، معايير الجودة البحثية في الرسائل الجامعية، دار الكتب العلمية، لبنان، ط1، 2014.
3. إنجليس، موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (المجلد 2)، ترجمة بوزيد صحراوي، الجزائر: دار القصة، 2006.
4. معمر، علي عبد المؤمن، البحث في العلوم الاجتماعية: الأساسيات والمناهج والتقنيات، ليبيا: منشورات الأساسيات، 2008.
5. العزاوي، سلام، أساسيات البحث العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
6. عبيدات، محمد، أبو نصار، محمد، ومبيضين، عقلة، منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، عمان: دار وائل للنشر، 1999.
7. فضيل دليو، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1990.
8. ربيحي مصطفى عليان، البحث العلمي: أسسه، مناهجه، وأساليبه، إجراءاته، بيت الأفكار الدولية، عمان - الأردن، 2001.

ثانياً: المعاجم والقواميس

9. ناصر سيد أحمد وآخرون، المعجم الوسيط، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2008.
10. ابن منظور، لسان العرب، الجزء الثاني، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 2000.

ثالثاً: الأطروحات والرسائل

11. المنطاوي، إيمان صلاح، "أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي"، مذكرة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة طنطا، 2007.
12. حمامة، عمار بن محمد العيد، "علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي"، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2019.
13. عباس، زهرة، "حوكمة الجامعات وأثرها على جودة مخرجات التعليم العالي لتحقيق التنمية المستدامة"، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف - 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2023.
14. بوعمامة، خامرة، "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2018.

رابعاً: المجلات العلمية

15. صبر، رنا ناصر، "دور الاستغراق الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد 23، عدد 99، كلية الإسراء/
16. ناصري الحسن، تفاعلي العربي اثر الراسمال الفكر في جودة مخرجات التعليم العالي ,دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الجامعة طاهري محمد بشار مجلد , 108 العدد, 02 ,2024
- 17 بوقطف محمود: الإدارة الجامعية في الجزائر ومعايير الجودة العالمية الواق والافاق ,مجلة العلو الاجتماعية العدد,4523 . جامعة الجلفة 2023
18. الشميمري، هدى صالح، "جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي والسلوك الإبداعي"، مجلة البحوث والنشر العلمي، جامعة أسيوط، المجلد 38، العدد 4، أبريل 2022.
19. بوساك، زوبيدة، وحرابي، عتيقة، "جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي"، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسيولوجية والتنمية الإدارية، المجلد 1، العدد 1.

20. صيف، أحمد، وصدوق، فتيحة، "دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي"، مجلة الشعاع للدراسات الاقتصادية، المجلد 4، العدد 2، 2020.
21. الرميدي، بسام سمير، وأبو زيد، محمد رضا محمود، "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية"، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد 4، العدد 1، جوان 2020.
22. السعيد، مؤيد، وعكار، زينب جمال، "دور الاستغراق الوظيفي في الأداء العالي"، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، مجلة الإدارة والاقتصاد مجلد 3 العدد 11، 2017.
23. عرعار، محمد، "أثر العدالة التنظيمية المدركة على الاستغراق الوظيفي"، أطروحة دكتوراه، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2023.
24. عمرة، مروى، "الجودة التعليمية"، مجلة سلوك، مجلد 7-106، العدد 3672353، 2022.
25. حمامة، عمار، "جودة الحياة الأكاديمية وعلاقتها بجودة مخرجات التعليم العالي"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 114، 2020.
26. بوترة بلال، وابن عمار، أشواق، "إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، 2021.
27. بن عودة، مصطفى، "نموذج مقترح لضمان جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد 1، 2020.
28. الداوي، الشيخ، وبوعمامة، خامرة، "نحو بناء معايير أكاديمية لتحسين جودة مخرجات التعليم العالي في الجزائر"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 32، العدد 2.
29. الظالمي، محسن، الإمارة، أحمد، والأسدي، أفنان عبد علي، "قياس جودة مخرجات التعليم العالي"، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة 34، العدد 90، 2012.

خامسا المؤتمرات

30. عرام احمد محمد زكرياء, دور مؤسسات التعليم عالي في تطوير جودة مخرجات الخدمات التعليمية في الجامعات الأردنية, ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر الدولي الثالث حول ضمان جودة التعليم العالي جامعة الزيتونة ابريل

خامساً: الجرائد والمراسيم

31. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، "المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 18 سبتمبر 2001"، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 53، سنة 2001.

32. جريدة النصر، "وزير التعليم العالي يدشن ملحقة كلية الطب بخنشلة"، 2024.

33. جامعة عباس لغرور – خنشلة، "دار الحكمة"، نُشر بتاريخ 01-04-2025.

سادساً: المواقع الإلكترونية

34. <https://www.almaany.com> 05-01-2025

35. <https://uot.edu.ly/it/qpec> 12-03-2025

36. <https://adc.aden-univ.net/5thconferencepapers/nadia.htm> 09-03-2025

37. <https://www.dar-al-hekma.com> 01-04-2025

38. <https://www.annasronline.com> 01-04-2025

39. <https://univ-khenchela.com> 01-04-2025

ملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية



قسم: العلوم الاجتماعية

استمارة بحث

الاستغراق الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين و دوره في تحسين جودة مخرجات
الجامعة

الجزائرية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ الدكتور:

أ.د. بوقطف محمود

من إعداد الطالبة:

عزيزي بسمة

السنة الجامعية: 2024/ 2025

أستاذ (ة) الفاضل (ة)

تحية طيبة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

أما بعد

هذا الاستبيان يُعد جزءاً من دراسة أكاديمية تهدف إلى معرفة الاستغراق الوظيفي لدى الاساتذة الجامعين و دوره في تحسين جودة مخرجات الجامعة الجزائرية ، البحث العلمي، وخدمة المجتمع داخل الجامعة الجزائرية

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بكل صدق وموضوعية وذلك بوضع العلامة X امام العبارة المناسبة، علماً أن جميع المعلومات ستُستخدم لأغراض علمية فقط وتبقى سرية.

أولاً: البيانات الشخصية و الوظيفية

1 - النوع :

ذكر

أنثى

1. السن:

أقل من 30 سنة

من 30 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة

أكثر من 50 سنة

3- الرتبة العلمية

أستاذ مساعد

استاذ مساعد

استاذ مساعد ب

أستاذ محاضر "ب"

أستاذ محاضر "أ"

أستاذ التعليم العالي

4 - الخبرة المهنية :

أقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 20 سنة

أكثر من عشرين سنة

5- الانخراط المجتمعي :

نعم حزب سياسي -

نعم جمعية ذات طابع خيري أو ثقافي أو تنموي -

نعم نادي رياضي أو علمي -

- انخراط آخر ان وجد يذكر:

ثانيا : محور الاستغراق المعرفي :

معارض جد	معارض	محايد	اوافق	أوافق بشدة	العبارات	الرقم	المؤشر
					أركز بشكل كامل على المهام التي أقوم بها.	01	التركيز الذهني
					لا أسمح بما يشغل ذهني بأن تؤثر على عملي.	02	
					أبقى مندمجًا ذهنيًا في العمل حتى عند وجود ضغوط	03	
					دوام التفكير في كيفية تطوير طرائق تدريسي حتى خارج أوقات العمل الرسمي	04	انشغال معرفي
					تأتيني أفكار لتحسين المقررات الدراسية خلال وقت الفراغ.	05	
					انشغل ذهنيًا بالبحث عن حلول للمشاكل التي تواجه الطلبة.	06	

					أحرص على متابعة آخر المستجدات العلمية في تخصصي	07	تعلم مستمر
					أسعى لتطوير مهاراتي البيداغوجية باستمرار	08	
					أشارك في دورات وورشات علمية لتحسين أدائي الأكاديمي.	09	

ثالثا: محور الاستغراق النفسي

معارض جداً	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم	المؤشر
					أشعر بحماس شديد عند ما أدرس	10	الحماس النفسي
					ينتابني شعور قوي بالمتعة أثناء التفاعل مع الطلبة.	11	
					أشعر بالحيوية عندما أقدم محاضراتي.	12	
					أشعر بالرضا عن ممارستي لمهنة الأستاذ الجامعي	13	الرضا الوظيفي
					أستمتع بالمهام التي أقوم بها داخل الجامعة.	14	

					أعتبر عملي الأكاديمي مصدر سعادة بالنسبة لي.	15	
					أندمج بالكامل مع أنشطة التدريس والبحث العلمي.	16	الاندماج النفسي
					أشعر بالتحفيز الداخلي أثناء أداء واجباتي الأكاديمية	17	
					أتمتع بحالة من الهدوء النفسي والتركيز أثناء التدريس.	18	

رابعاً: قياس الاستغراق المادي

معارض جد	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم	المؤشرات
					أخصص جزءاً من دخلي لاقتناء كتب علمية حديثة ومفيدة.	19	الاستثمار في المعرفة
					استثمر ماليًا في الدورات التكوينية لتحسين كفاءتي.	20	
					أحرص على اقتناء مصادر علمية متجددة من خلال تخصيص جزء من دخلي الشخصي لدعم مشاريعي البحثية.	21	

					أقضي وقتًا طويلاً في التحضير الدروس و المحاضرات، وأشعر بالانغماس في الأنشطة الأكاديمية.	22	الانخراط في الأنشطة الجامعية
					أخصص وقتًا كبيرًا للعمل داخل الجامعة، سواء في التدريس أو في البحث العلمي، بحيث تصبح حياتي اليومية مرتبطة بشكل كامل بمهامي الجامعية.	23	
					أشعر بالمسؤولية تجاه كل جانب من جوانب عملي الجامعي وأتفاعل بشكل متكامل مع النشاطات الأكاديمية والمهنية.	24	
					ألتزم بحضور الاجتماعات والفعاليات الجامعية التي تتطلب تواجدًا ماديًا مني.	25	الالتزام لمادي
					أخصص وقتًا إضافيًا للمشاركة في الأنشطة الجامعية مثل الملتقيات والندوات وورش العمل.	26	
					أحرص على المساهمة الجسدية في الأنشطة التي تساعد على تحسين بيئة العمل الأكاديمي في الجامعة	27	

معارض جد	معارض	محايد	موافق بشدة	موافق	العبارات	الرقم	المؤشر
					أحرص على تحضير محاضرات ذات جودة عالية ومراعية لمتطلبات الطلبة	28	جودة التدريس
					أستخدم طرق تدريس مبتكرة لتحفيز التفكير النقدي لدى الطلبة	29	
					ألتزم بإجراء أبحاث علمية تتسم بالأصالة والجدة	30	البحث العلمي
					أعمل على نشر نتائج أبحاثي في مجلات علمية محكمة دوليًا باستمرار	31	
					أساهم في تنفيذ مبادرات جامعية تهدف لخدمة قضايا المجتمع المحلي وتنميته	32	خدمة المجتمع
					أشارك بفعالية في أنشطة تطوعية لتعزيز دور الجامعة في المجتمع.	33	
					أؤمن أن التكامل بين التدريس، البحث العلمي وخدمة المجتمع يعزز جودة مخرجات الجامعة.	34	

● هل لديك إضافات حول الموضوع ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم 2 يبين قائمة الأساتذة المحكمين للاستمارة

الرقم	الاستاذ	الرتبة	القسم المنسب اليه
01	سهى حمزاوي	أستاذ تعليم عالي	قسم العلوم الاجتماعية
02	قرزيز محمود	أستاذ تعليم عالي	قسم العلوم الاجتماعية