

الدعم النفسي والاجتماعي المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على أدائهم الأكاديمي وإنتاجهم العلمي كلية الآداب والتربية جامعة صبراتة أنموذجاً.

سالم المختار علي أمبارك

الأكاديمية الليبية للدراسات العليا فرع الساحل الغربي/ ليبيا

Salem.emparak@sabu.edu.ly

<https://orcid.org/0009-0003-9814-786X>

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الأثر الذي يتركه الدعم النفسي والاجتماعي المؤسسي على الأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي كلية الآداب والتربية جامعة صبراتة أنموذجاً، أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذه البحوث، صمم الباحث أداة الدراسة التي من خلالها تم جمع البيانات، كانت عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس الجامعي بمختلف درجاتهم العلمية ومن كلا الجنسين، حيث بلغت العينة (55) منهم (25) ذكور و (30) إناث. أظهرت النتائج بأن عضو هيئة التدريس الجامعي يحتاج إلى الدعم النفسي والاجتماعي المؤسسي بكافة أنواعه المادية والمعنوية لكي يزيد من مستوى الأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي، كما تظهر النتائج بأنه لا توجد فروق دالة بين الجنسين ولا توجد فروق دالة تعزى لمتغير الدرجات العلمية، مما يبرهن بأن جميع أعضاء هيئة التدريس بكلا الجنسين وبمختلف درجاتهم العلمية هم بحاجة لهذا الدعم. الكلمات المفتاحية: عضو هيئة التدريس الجامعي، الدعم النفسي والاجتماعي، الأداء الأكاديمي.

Abstract:

This research aimed to identify the impact of institutional psychosocial support on the academic performance and scientific output of university faculty members at the Faculty of Arts and Education, Sabratha University, as a case study. The researcher employed a descriptive-analytical approach, deemed most suitable for this type of research. The researcher designed a data collection instrument, and the research sample consisted of university faculty members of various academic ranks and both genders, totaling 55 participants (25 males and 30 females). The results demonstrated that university faculty members require institutional psychosocial support of all kinds, both material and moral, to enhance their academic performance and scientific output. Furthermore, the results showed no statistically significant differences between genders or attributable to academic ranks, indicating that all faculty members, regardless of gender or rank, require this support.

Keywords: University faculty member, psychosocial support, academic performance.

المقدمة:

يشهد التعليم الجامعي في ليبيا توسع هائل حيث أصبحت الجامعات في كل المدن الليبية، وبناء على ذلك ازداد الاهتمام بالدراسات العليا في الجامعات وفتح فروع للأكاديمية الليبية للدراسات العليا في العديد من المدن، هذا الاهتمام والتوسع في الجامعات بمراحلها التعليمية المختلفة من المرحلة الجامعي وصولاً للدكتوراه بهدف تخريج الدفعات الهائلة التي تقود العملية التعليمية المختلفة.

يعتبر الأستاذ الجامعي هو لب العملية التعليمية في مختلف المراحل الجامعية، ولهذا وجب الاهتمام به ودعمه نفسياً واجتماعياً حتى يرتقي بعطاءه التدريسي وإنتاجه العلمي للرفع من كفاءته وزيادة قدرته على العطاء في مختلف الجوانب لكي يساهم في خدمة مجتمعه، من هنا انطلقت فكرة هذا البحث لمعرفة الدعم النفسي والاجتماعي للأستاذ الجامعي ومدى أثره على الأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي له.

المشكلة:

يواجه الأستاذ الجامعي في ظل التغيرات الحديثة والتطور التكنولوجي في المؤسسات التعليمية بعض الضغوطات المهنية التي قد تحد من أدائه التدريسي وإنتاجه العلمي، وهذه التحديات إذا لم تواجه بدعم نفسي واجتماعي مؤسسي سوف تعمل على إحباط الأستاذ الجامعي وتقلل من عطائه. ومن خلال خبرة الباحث في هذا الخضم الهائل جاءت فكرة هذا الموضوع الجدير بالدراسة والبحث والذي يتمحور في التساؤل التالي: ما الأثر الذي يتركه الدعم النفسي والاجتماعي على مستوى الأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية أي بحث فيما يطرحه من موضوع يكون له الأثر في النتائج التي يتوصل إليها يدعم به العملية التعليمية والمؤسسات الجامعية في بعض الحلول التي يقترحها الباحث بناء على نتائج بحثه، كما أن لهذا البحث أهمية في إثراء المكتبة برصيد علمي يساعد الباحث في الحصول على الدراسات السابقة والنتائج التي سوف تستخدم في بحوث أخرى.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى الدعم النفسي والاجتماعي الذي تقدمه المؤسسات الجامعية للأستاذ الجامعي.
- 2- التعرف على علاقة الدعم النفسي والاجتماعي بمستوى الاداء الأكاديمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.
- 3- التعرف على علاقة الدعم النفسي والاجتماعي المؤسسي بمستوى الاداء الأكاديمي والإنتاج

العلمي للأستاذ الجامعي وفق بعض المتغيرات (الجنس - الدرجة العلمية).

4- التوصل إلى بعض المقترحات والتوصيات التي تساهم في وضع أسس للدعم النفسي والاجتماعي المؤسسي للتغلب على كل ما يشعر به الأستاذ الجامعي من ضغوطات مهنية ونفسية تؤثر في أدائه.

تساؤلات البحث:

- 1- ما مستوى الدعم النفسي والاجتماعي الذي تقدمه المؤسسات الجامعية للأستاذ الجامعي؟
- 2- ما علاقة الدعم النفسي والاجتماعي الذي تقدمه المؤسسات الجامعية للأستاذ الجامعي بمستوى أدائه الأكاديمي وإنتاجه العلمي؟
- 3- هل هناك فروق دالة إحصائية على مستوى الدعم النفسي والاجتماعي على أداء الأستاذ الجامعي وفق متغيري الجنس والدرجة العلمية.

4- ما التوصيات والمقترحات التي يقدمها الباحث وفق النتائج لتحسين مستوى الدعم النفسي والاجتماعي؟

مصطلحات البحث:

الدعم النفسي والاجتماعي Psychosocial Support: "العلاقة الديناميكية بين البعد النفسي والبعد الاجتماعي للفرد حيث يؤثر أحدهما على الآخر، ويشمل البعد النفسي العمليات الداخلية والنفسية والفكرية والمشاعر وردود الأفعال، أما البعد الاجتماعي فيشمل العلاقات والشبكات الأسرية والقيم الاجتماعية والممارسات الثقافية، ويشير الدعم النفسي الاجتماعي إلى إجراءات تتصدى على حد سواء وللاحتياجات النفسية والاجتماعية للأفراد والأسر والمجتمعات المحلية".^[1]

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: مجموعة المساعدات المادية والمعنوية والمعلوماتية التي يتم تقديمها للأستاذ الجامعي من إدارة المؤسسة والأصدقاء والزملاء والطلاب ويتعرف عن ذلك من خلال الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال الإشتيان المعد لذلك.

الأداء الأكاديمي Academic Performance: عرفه عثمان بأنه: "هو ما يقوم به عضو هيئة التدريس من مهام ونشاطات داخل جامعته أو خارجها لتحقيق أهداف الجامعة وتوقعات المجتمع ومن ثم يعد الأداء التدريسي أحد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة".^[2]

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: كل عضو هيئة التدريس القار التابع لجامعة صبراتة خلال العام الجامعي 2026/2025 ويؤدي في مهامه التدريسية والبحثية خلال هذه المدة المحددة.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: الدعم النفسي والاجتماعي المؤسسي وعلاقته بالأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي كلية الآداب والتربية بجامعة صبراتة أنموذجاً.

الحدود المكانية: تم اجراء هذا البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب والتربية جامعة صبراتة.

الحدود الزمانية: تم اجراء هذا البحث خلال العام الأكاديمي 2026/2025 م.

الإطار النظري للبحث

الأستاذ الجامعي University Professor

تعريف الأستاذ الجامعي: " هو باحث صاحب رسالة سامية يسعى جاهداً لتنمية ذاته (القدرة على مواجهة وحل المشكلات)، وتحسين أدائه (التطوير المستمر، القدرة على إيصال المعلومة بشكل سهل وشيق، تحسين المادة العلمية)، والمساهمة في خدمة مجتمعية (الأنشطة العلمية، الاهتمام بقضايا المجتمع، وإيجاد حلول للمشكلات المجتمعية" [3]

كما عرفه حمدان بأنه: " شخص يحمل مسؤولية توصيل معلومات أو قيم أو مهارات لفرد آخر يطلق عليه في التربية الطالب لغرض التأثير عليه والتغيير في سلوكه". [4]

وعرفه أحمد فلوح بأنه: " العمود الفقري للتعليم وبمقدار صلاح الأستاذ يكون صلاح التعليم". [5]

لقد دلت الدراسات بأن الأستاذ الجامعي يقضي حوالي 64% من الوقت في التدريس وحوالي 14% فيما يقوم به من أبحاث ويخصص 4% في خدمة المجتمع و18% في خدمة الجامعة التي يعمل بها، كما أن هناك تفاوت في النسب حسب الجامعات. [6]

خصائص الأستاذ الجامعي:

- حدد كل من عزيز وبن زاف مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر في الأستاذ الجامعي وهي: -
- 1- أن يُظهر تمكناً واحتراماً لتخصصه العلمي.
 - 2- أن يقوم بتحضير محاضراته بطريقة جيدة، ويتطلب ذلك منه أن يتدرج من المعلوم إلى المجهول ومن السهل إلى الصعب.
 - 3- أن يعمل على تطبيق النظريات والتنوع في المفاهيم العلمية في واقعه العملي.
 - 4- أن يعمل على تشجيع طلابه على المشاركة في الآراء والمقترحات بحماسة واقعية.

5- أن يحقق لطلابه الأهداف العامة والخاصة المراد الوصول إليها وهذا يجعلهم يجنون التفوق والتقدم العلمي.

6- أن تكون له القدرة والكفاءة في استخدام التقنيات البصرية والتعليمية بكفاءة في محاضراته.

7- أن يُظهر درجة من المرونة في المنهج وأساليب التدريس بشكل يثق فيه من نفسه وقدراته.

8- مراعات الفروق الفردية بين طلابه والعمل على التنافس الشريف بين الطلاب.^[7]

كما أن هناك مجموعة من الخصائص الأخرى استنتجها الباحث من خلال اطلاعه على الدراسات السابقة والتي تمثلت في: -

الخصائص الجسمية: فمن البديهي والمتفق عليه عالمياً بأن الأستاذ الجامعي يجب أن يتمتع بصحة بدنية عالية، حيث يجب أن يكون خالٍ من الأمراض المعدية والعاهات وعيوب النطق والكلام كالتأتأة واللججة وغيرها، كما يجب أن يكون متمتع بنظر وسمع جيدين ناهيك عن بعض الخصائص الأخرى التي تجعله محل سخرية من طلابه كقصر القامة الشديد أو الأفراط في الطول، مثل هذه الأشياء يكون لها أثرها في التفاعل الصفي مع طلابه، كما يجب أن يكون حسن المظهر ويتمتع بسلوك راقى ومحافظ على العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية داخل الجامعة.

القدرة العقلية: على الأستاذ الجامعي أن يتمتع بقدرة عالية في التفكير العلمي والإبداعي والناقد، حيث يكون له القدرة على حل المشكلات والقدرة على التطبيق والقدرة على التكيف مع الظروف التي قد تطرأ داخل مؤسسته، كما يجب أن يتمتع بالمرونة في معالجة واتخاذ القرارات فيكون قادر على حسن التصرف في ذلك.

الخصائص الأكاديمية: يتطلب منه ذلك المعرفة التامة بمجال تخصصه ومتابعة الجديد فيه، ويتم ذلك عن طريق الإطلاع المستمر على الكتب وآخر الأبحاث في المجالات العلمية، كما يجب أن يكون له القدرة على معرفة ثقافة المجتمع الذي يشتغل ضمنه سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، فقد يشتغل الأستاذ الجامعي خارج الوسط الاجتماعي الذي نشأ فيه فيتطلب منه المعرفة التامة بخصائص المجتمع الذي يمارس فيه مهنته، كل ذلك يتحقق عندما يكون الأستاذ الجامعي له الرغبة في الاطلاع والقراءة ومتابعة مختلف الأحداث في الوسائل المتاحة لكي يعرف كل ما يجري من حوله من مستجدات.

مهام الأستاذ الجامعي:

يشغل الأستاذ الجامعي مجموعة من الوظائف طيلة وجوده بالمؤسسة الجامعية، ويكون التدريس من أهمها ولذا يتم استعراض بعض هذه المهام على النحو التالي: -

- التدريس: ويكون ذلك عن طريق تكليفه بتدريس بعض المقررات الدراسية حسب تخصصه الدقيق، ويتطلب منه الإلمام التام بموضوع تلك المقررات لتوصيلها لطلابه بشكلها ومعلوماتها الحديثة ثم تقييم طلابه في الامتحان النصفى والنهائي ليتعرف على مدى تحقيق الأهداف العامة والخاصة ومدى ملائمة طرائق تدريسه للطلاب ومتطلبات الجودة في ذلك، وتقع المسؤولية على الأستاذ بأن يقوم بتحضير مسبق للمحاضرات وعناصرها، إن ذلك قد يستهلك الوقت والجهد من الأستاذ لكنه يمنحه القدرة على القيام بمهامه التدريسية والإرشادية، ويحتاج ذلك منه الاطلاع على الكتب الحديثة والبحوث العلمية المنشورة والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
- البحث العلمي: يعتبر البحث العلمي نشاط منظم وموجه نحو اكتشاف المعارف، يعتمد ذلك على تسجيل البيانات والاطلاع على النظريات ونتائج البحوث العلمية لمساعدته على التنبؤ والتحكم في الظواهر الموجودة، ومن خلال هذه الأبحاث ونتائجها تستفيد المجتمعات منها في معالجة بعض المشاكل، ويشاهد ذلك في المجتمعات الغربية التي تستغل كافة ما تتوصل إليه الأبحاث العلمية. [8] إن هذه الأبحاث العلمية التي يقوم بها الأستاذ الجامعي تساعده في عملية الترقية العلمية كما أنها تعتبر تراث علمي يحفظ له في سيرته الذاتية حتى بعد وفاته.
- العمل الإداري: يتطلب ذلك مجموعة من المهام مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والإشراف ويكلف الأستاذ الجامعي في الجامعات الليبية بعدة وظائف إدارية كرئيس قسم، ومنسق الجودة، عميد الكلية، ... الخ، وكذلك عدد من اللجان سواء في مجال الطلاب ونشاطهم والبحث العلمي والامتحانات، لذا ينعكس أداء الأستاذ الجامعي على تحقيق جودة التعليم العالي.

الأداء الأكاديمي Academic Performance:

عرفه المرصفي بأنه: "تحديد القيمة العقلية لكل ما يبذله عضو هيئة التدريس من نشاطات وأدوار داخل كليته وخارجها من أجل أحداث التغييرات المرغوبة في شخصية الطلاب في ضوء أهداف وطبيعة الكلية وأهداف المجتمع بحيث يمثل جودة وكفاءة هذا الأداء سر جودة التعليم الجامعي". [9]

العوامل المؤثرة في الأداء الأكاديمي: حدد (Abd al Mohsen 2002) مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي على النحو التالي:-

1- حجم العمل الذي يؤديه الأستاذ الجامعي داخل المؤسسة حيث أن الزيادة في حجم العمل المكلف به الأستاذ الجامعي إلى جانب التدريس تثقل كاهله وتضع عليه مسؤوليات تجعله لا يعطي عطاء كامل في مسيرته العلمية وواجباته الأكاديمية.

2- تأخير الإنجاز في العمل أو تأجيله وخاصة إذا تكرر هذا الفعل، فالأداء المستعجل حسب الوقت الممنوح تعطي نتائج جيدة ولكن الاستعجال في الأداء دون النظر إلى الوقت قد ينتج عنه سرعة أداء ولكن بجودة أقل، أما الركود في الإنجاز يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء.

3- العوامل الفنية كعدم ادخال التكنولوجيا الحديثة من أجهزة ومعدات وبرمجيات يجعل الأداء الأكاديمي خارج نطاق الجودة المنتظرة.

4- الهيكل التنظيمي للمؤسسة، حيث أن معدل الأداء يتوقف على مدى ملائمة الترتيبات التنظيمية وما يقابل ذلك من التغير في تدفق العمل وما يصاحبه من معدل الانجاز، حيث أن اختصار خطوات العمل يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء هذا العمل.^[10]

الإنتاج الأكاديمي: عرفه إبراهيم بأنه: "جملة ما يبذله عضو هيئة التدريس من جهد بحثي متمثلاً في نشر بحوث ودراسات علمية أو كتب متخصصة أو نشر مقالات عامة أو تخصصية أو براءات اختراع وذلك عن طريق نقل وتبادل المعلومات والأفكار بواسطة الاتصالات الشخصية بين الزملاء"^[11] كما عرفه السماحي بأنه: " مجمل الأنشطة العلمية الأكاديمية التي يقوم بها أساتذة الجامعات خلال فترة زمنية معينة، وتتضمن البحوث العلمية وأوراق العمل المنشورة في المؤتمرات المحلية والدولية وكذلك المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، والمشاركة في تحكيم البحوث العلمية للباحثين، وجميع الأنشطة العلمية التي تسهم في إثراء المعرفة وتطوير المجتمع".^[12]

العوامل المؤثرة على الانتاج الأكاديمي: توجد عدة عوامل تؤثر على الانتاج الأكاديمي وجودته ولا تقتصر على عامل واحد بعينه ولكن قد تتداخل مع بعضها البعض والتي من بينها: -

- البيئة البحثية: تعتبر البيئة هي الداعم الأساسي للأستاذ الجامعي في عملية انتاجه الأكاديمي فالبيئة الجيدة تجعل عضو هيئة التدريس يقدم أفضل ما عنده وتساهم في ابداعاته واختراعاته

وتعتبر هذه البيئة هي المناخ الداعم للإنتاج المعرفي وتشجع الأستاذ على الدخول في غمار البحث العلمي وتساعد على التنافس مع زملائه في نشر المعرفة مما يساهم في رفع مكانة المؤسسة العلمية الجامعية.

- معرفة الأستاذ الجامعي للدور المنوط به: إن معرفة الأستاذ الجامعي للأدوار المطلوبة منه غير مهمة التدريس تتيح له الدخول في التعرف على عدة أنشطة، وهنا يعمل الأستاذ الجامعي على تطوير نفسه أكاديمياً ومهنياً مما يساهم في رفع كفاءته ويزيد من إنتاجيته، فالأستاذ الجامعي لا يقتصر دوره على التدريس فقط وإنما يجب أن يتعرف على بعض الأدوار الإدارية مما يجعله يساهم في خدمة المجتمع حتى يكون بإمكانه الاستجابة لمختلف المواقف التي تعترضه، وبالتالي يسعى لتطوير أفكاره في مختلف التخصصات، فيضع نفسه كمعلم وباحث ويساهم في تطوير المعارف.^[13]

- دوافع الأستاذ الداخلية والخارجية: تعتبر الدوافع هي المحركات الأساسية للسلوك وهي المسؤولة على الإنتاج المعرفي لعضو هيئة التدريس فهي محفزة لسلوكهم الأكاديمي فتدفعهم إلى البحث والمعرفة والتطوير الأكاديمي والمهاري واكتساب المعارف من خلال التدريب والمشاركة في ورش العمل، ويسعى الأستاذ الجامعي إلى البحث عن الاعتراف به وكسب احترام الطلاب وإشباع الحاجات الشخصية والإبداع وخلق فرص التعاون مع الآخرين وهذا الإشباع يقوده للفضول مما يساهم في إشهار البعض وبقائهم في الميدان، كما أن هناك دوافع خارجية مرتبطة بالحوافز المادية كالحصول على المكافآت.

- الثقافة المؤسسية: إن ثقافة المؤسسة الجامعية هي التي تعمل على تحفيز الأستاذ الجامعي بها على الانخراط في الإنتاج الأكاديمي، ومن بين الثقافة المؤسسية تخفيف العبء التدريسي وتشجيع التدريب على المهارات البحثية بما يتطلبه من إجراء ورش عمل وندوات ومؤتمرات علمية تحفز الأستاذ الجامعي على الإنتاج المعرفي الأكاديمي، كما أن دعم المؤسسة للأستاذ كمساعدته على نشر بحوث الترقية ونشر ورقاته العلمية والكتب التي يؤلفها تعتبر حوافز للإنتاج العلمي.^[14]

- الخبرة: فالأستاذ الأكثر خبرة يعتبر نموذج يحتذى به للآخرين، حيث يتبادل الجميع برامج التوجيه المهني مما يساعد في الدعم اللازم لمتطلبات المهنة، ويمارس الأساتذة الأكثر خبرة برامج التلمذة

البحثية لغرض تحسين إنتاجية النشر الأكاديمي والعمل على تطوير مهارات البحث التخصصي حتى يتناسب مع مدى توقع المجتمع في الاستفادة من تلك الخبرات في نشر المعرفة ومعالجة مشاكل المجتمع العلمية والاجتماعية والحرفية والعمل على خلق التكيف المهني في جو تحقيق المساواة وتعزيز التطور المهني، وتعمل المؤسسات في العديد من بلدان العالم إلى الاهتمام ببرنامج التدريب وتطوير البحث العلمي لغرض رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وزيادة انتاجهم الأكاديمي، ومن أمثلة ذلك إقامة ورش العمل والندوات والمؤتمرات العلمية وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لرفع الكفاءة وربط الأستاذ بالتطور العلمي ويساعده ذلك في رفع مستوى ثقته بنفسه وحبه لمهنته. [15]

الدعم النفسي الاجتماعي:

عرفه كوب Cobb بأنه: "المعلومات التي تقود الشخص إلى أن يعتقد بأن أحدهم يهتم به ويحبه ويقدره ويعتبره ذو قيمة أو أن ينتمي لشبكة اجتماعية أو أن يكون ملتزماً بتأدية واجبات والتزامات مع الغير". [16] وتعرفه العاشوري بأنه: "محاولة مساعدة الآخرين بقصد اسنادهم من الناحية النفسية وتقوية معنوياتهم وتطوير كفاءتهم الذاتية في مواجهة الضغوطات الحياتية ووقايتهم من الإحباطات النفسية". [17]

كما عرفه الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب والهلال الأحمر بأنه: "أي نشاط يحسن من قدرة الفرد على التعامل مع الظروف غير العادية للحدث الحرج والتي تتطوي على درجات عالية من التوتر". [18] المبادئ الأساسية للدعم النفسي: يقوم أي برنامج للدعم النفسي والاجتماعي على عدة أسس منها: -

- المساواة: وهي حق مشروع من حقوق الإنسان وعلى هذا الأساس يجب على كافة القائمين على الدعم النفسي مراعاة حقوق الأفراد كافة، وهذا يعمل على تأمين حقوقهم وخاصة المتضررين وإن هذا المبدأ يدفع إلى عدم التمييز بين من يراد تقديم الدعم النفسي والاجتماعي له سواء كان متضرراً كما يحدث أثناء الكوارث أم في المواقف العادية مثلما تقوم به أي إدارة لمنتسبيها من موظفين وأساتذة، ويتم هذا الدعم على أسس الاحتياجات العقلية لجميع الفئات والأعمار دون النظر إلى الجنس أو العرق أو الموطن أو الديانة.

- المشاركة: وتعني أن يساهم الكل في تقديم الدعم حتى المتضررين أنفسهم، فلا يجب الاعتماد على الدعم من الخارج فقط كدعم المؤسسات الخيرية مثلاً وإنما يتم عن طريق المشاركة الجماعية فيساعد هذا الأمر المحتاجين للدعم والمشاركة الفعلية والنفسية لكيلا يشعروا بالدونية أمام

الآخرين، وهذا يمنحهم الإحساس بالانتماء ولا يجعلهم يتلقون الهبات من غيرهم وإنما بإمكانهم القدرة على دعم أنفسهم والتعاون مع زملائهم في ذلك، وخاصة إن موضوع هذا البحث قائم على فئة متعلمة قادرة على المواجهة والمساندة لبعضهم البعض.

- لا ضرر ولا ضرار: عند تقديم الدعم النفسي والاجتماعي قد يحدث ضرر غير متعمد وخاصة إن بعض الأفراد يتحسسون من أن تقدم لهم مساعدة، فيتطلب ذلك التنسيق مع الإدارة والأساتذة في أشكال الدعم النفسي التي سوف تقدم لهم ويكون ذلك مبني على أساس علمي وفق معلومات كافية.
 - البناء على الموارد المتاحة: حيث بالإمكان العمل على دعم الصحة النفسية من خلال ما يتوفر من إمكانيات مادية ومعنوية، فالأفضل يكون العمل مبني على الدعم الذاتي ورفع المعنويات، فقد لا تشكل الموارد المادية وحدها دعماً للأستاذ الجامعي، ولكن يكون من الأفضل الاهتمام باحتياجاتهم النفسية ودعمهم معنوياً كالشكر والتقدير والمشورة وذكرهم في المحافل سواء كانت داخل الجامعة أو خارجها.
 - ينبغي تصميم البرامج والأنشطة لتحقيق أكبر قدر من التكامل وتوفير خدمات الصحة النفسية ويكون ذلك بشكل مستمر، إن بناء الأنشطة وورش العمل تشكل دعماً نفسياً واجتماعياً وأكاديمياً لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وخاصة عند مشاركتهم فيها ويكونوا هم من يقوم بإعداد تلك الأنشطة ولا تملى عليهم من خارج جامعاتهم أو كلياتهم.
- أهداف الدعم النفسي: حددت حفيدو (2022)، مجموعة من الأهداف للدعم النفسي والاجتماعي في: -
- 1- التخفيف من المعاناة الانفعالية والجسدية على حد سواء للأفراد، ويعتبر هذا الهدف الرئيسي للدعم النفسي والاجتماعي.
 - 2- تحسين السمات الحيوية للأفراد على المدى القصير، لأنه من ردود الأفعال البسيطة والمباشرة قد تتطور إلى مشكلات ذات نتائج سلبية مع الزمن.
 - 3- الحد من الآثار السلبية بعيدة المدى.
 - 4- يساعد في تخفيف التوتر بشكل كبير ويحد من تطور ردود الأفعال البسيطة إلى ردود أفعال حادة.
 - 5- تطوير القدرة على التكيف لدى الأفراد الذين تعرضوا لأزمات ومساعدتهم على التكيف في المواقف الجديدة.

6- يوفر مساعدة مباشرة للأشخاص من خلال تقديم المعلومات ووسائل التنقيف. [19]

أنواع الدعم النفسي والاجتماعي:

- الدعم المعنوي: يعمل الدعم المعنوي على إظهار عدة أشكال والتي من بينها الاهتمام والمودة والحب والثقة والتقبل والتشجيع والرعاية واشعاره بقيمته.
- الدعم المعلوماتي: وهو ما يتوقع الأستاذ الجامعي أن يتلقاه من الآخرين سوى الزملاء والإداريين والطلاب حتى يصل إلى خارج المؤسسة كالأسرة مثلاً والأصدقاء من خلال تقديم معلومات جيدة ومعتمدة تساعده في تعلم مهارات مثل مهارات حل المشكلات التي تواجهه طيلة فترة عمله.
- الدعم المادي: يتمثل في ذلك تحسين الرواتب وتلقي المكافآت المادية من إدارة المؤسسة الجامعية، ويعتبر الدعم المادي فعال للغاية ويحقق أهداف ملموسة يشعر بها الأستاذ بأن جهوده لم تذهب سدى.
- دعم الرفاق: هذا النوع من الدعم يجعل الأستاذ الجامعي يشعر بالانتماء الاجتماعي مما يساعده بالانخراط في الأنشطة الاجتماعية المشتركة ويساهم في دعمه اجتماعياً مما ينعكس إيجابياً على أدائه الوظيفي سوى بالتدريس أو بالكتابة.

إجراءات البحث المنهجية

في هذا الفصل يتم عرض الاجراءات والخطوات المنهجية التي قام بها الباحث في دراسته الميدانية الموسومة ب: (الدعم النفسي المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على أدائهم الأكاديمي وانتاجهم العلمي) كلية الآداب والتربية صبراتة أنموذجاً، وفي هذا الفصل يتم تناول منهج البحث ومجتمعه والطريقة التي تم بها اختيار العينة إضافة إلى توضيح الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات ومن ثم يتم عرض النتائج والتوصيات والمقترحات.

مصادر جمع البيانات:

- مصادر ميدانية: تم من خلالها الحصول على البيانات الأساسية بواسطة الاستبيان الذي أعده الباحث لهذا الغرض ومن ثم توزيعه على أفراد العينة، ويعد هذا الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات حول هذا الموضوع المدروس.
- مصادر ثانوية: ويتم ذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والكتب والدوريات ذات العلاقة بموضوع البحث.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: يتحدد موضوع البحث بدراسة: (الدعم النفسي المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على أدائهم الأكاديمي وانتاجهم العلمي)، كلية الآداب والتربية صبراتة أنموذجاً.
الحدود المكانية: تم إجراء هذا البحث بكلية الآداب والتربية التابعة لجامعة صبراتة ضمن الجامعات الحكومية التابعة لوزارة التعليم العالي الليبية.

الحدود البشرية: ضم البحث عينة من أعضاء هيئة التدريس الجامعي القارين التابعين لكلية الآداب والتربية بجامعة صبراتة.

مجتمع البحث: تكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس القارين التابعين لكلية الآداب والتربية للعام الجامعي 2026/2025 والبالغ عددهم 245 عضو هيئة تدريس من كلا الجنسين.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (55) أستاذ جامعي من كلا الجنسين ومن مختلف الدرجات العلمية حيث بلغ عدد الذكور (25) وعدد الإناث (30) حسب النسبة والتناسب من المجتمع الأصلي، تم اختيار عينة البحث وفق شروط البحث العلمي وتكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي ولهذا وجب أن تكون جميع أفراد العينة من المجتمع الأصلي للبحث حيث بلغ حجم العينة (55) أستاذ جامعي.
أداة البحث: يعتبر الاستبيان الأداة الملائمة لهذا البحث وطبيعته وهو الأكثر استعمالاً في البحوث الوصفية، وتم بناء الاستبيان من خلال الاستعانة بالدراسات السابقة والأدبيات التربوية المتعلقة بهذا الموضوع وعند بناء أداة البحث اتبع الباحث الآتي :-

- 1- قام الباحث بمراجعة الأطر النظرية وبعض الدراسات الخاصة بموضوع البحث.
- 2- بعد الانتهاء من الخطوات السابقة تم تحديد المحاور لبناء الاستبيان.
- 3- وضع عدد من العبارات في ضوء الفهم النظري لكل محور.
- 4- عرض المحاور والعبارات الخاصة بكل محور على المحكمين
- 5- بعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون تم تعديل وصياغة بعض العبارات وبلغ عدد فقرات الاستبيان (40) فقرة بعد صياغتها بشكل نهائي موزعة على أربعة أبعاد، حيث أعطى لكل فقرة وزن متدرج (0 - 1 - 2) لغرض التحليل، وفق سلم متدرج ثلاثي (نعم، أحياناً، لا) لغرض تحليلها، والتي كانت بالمقياس الخماسي ليكرت (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) أثناء توزيع الاستبيان على عينة البحث.

الخصائص السيكومترية لأداة البحث:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري): تم عرض الاستبيان في صورته الأولى المكونة من (40) فقرة على عدد من اصحاب الخبرة في مجال الدراسات النفسية والتربوية بلغ عددهم (10) محكماً وممن يحملون درجات علمية أستاذ مشارك وأستاذ، طلب منهم تحديد آرائهم حول أداة البحث من حيث قياسها لموضوع البحث وكان المطلوب منهم إضافة أو تعديل أو حذف أي فقرة يرونها غير مناسبة، وبعد الأخذ بالآراء تم اعتماد الفقرات التي أجمع عليها (85%) منهم على الأقل، وبهذا أصبحت أداة البحث المتمثلة في الاستبيان في صورتها النهائية (40) فقرة بواقع (10) فقرات لكل بُعد حيث تم اعتمادها وتوزيعها على أفراد العينة الذين وقع عليهم الاختيار.

ثبات الأداة: يعتبر الثبات من ركائز أداة البحث وهو ضمان الحصول على نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه أكثر من مرة على نفس المجموعة تحت ظروف لا تختلف كثيراً من سابقتها، ومن أكثر الطرق شيوعاً في قياس الثبات هي طريقة (الفا كرونباخ Alpha Cronbach)، وكانت النتائج عالية ودالة بما يعني بأن المقياس قابل للتطبيق وموثوق به وبناتج الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (1) معاملات ثبات أداة البحث

محاور أداة البحث (الأبعاد)	معامل ثبات ألفا كرونباخ
فقرات الاستبيان المتعلقة بالدعم الإداري	0.89
فقرات الاستبيان المتعلقة بالدعم الاجتماعي	0.87
فقرات الاستبيان المتعلقة بالدعم المهني	0.88
فقرات الاستبيان المتعلقة بالدعم النفسي	0.88
معامل ثبات المقياس ككل	0.88

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الثبات قد تراوحت بين 0.89 في حدها الأعلى، وبين 0.87 في حدها الأدنى، وأن معامل ثبات أداة البحث ككل بلغ 0.88 وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على ثبات النتائج التي يسفر عنها تطبيق أداة البحث .
الأساليب الإحصائية (أدوات المعالجة الإحصائية):

تمت المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبيان وتحليلها بأحدث البرامج الإحصائية (SPSS) الرزم الإحصائية، ومن أهمها ما يلي:

- 1- التكرارات والنسب المئوية، وتحديد إجابات أفرادها اتجاه محاور البحث المختلفة.
- 2- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة البحث.
- 3- المتوسطات والانحرافات المعيارية والتباين والوسط الموزون أو المرجح لتحديد ترتيب الأهمية النسبية لإجابات أفراد البحث نحو أبعادها الأربعة الرئيسية. لتحديد دلالة الفروق والاختلافات

التحليل الإحصائي وتفسير النتائج

تحليل بيانات البُعد الأول (الدعم الإداري)

الجدول رقم (2) يوضح تحليل فقرات البُعد الأول

ت	الفقرات	نعم	النسبة المنوية	أحياناً	النسبة المنوية	لا	النسبة المنوية	مستوى الدلالة
1	توفر الإدارة بيئة عمل داعمة نفسياً	8	%14.50	12	%21.8	35	%60	دالة
2	تتفهم الإدارة الضغوط التي أتعرض لها في العمل	11	%20.00	16	%29.09	28	%51.00	دالة
3	يتم التعامل بعدالة واحترام داخل الجامعة	11	%20.00	18	%32.72	26	%47.27	دالة
4	تتيح الإدارة فرص التعبير عن المشكلات المهنية بحرية	11	%20.00	17	%30.9	27	%49.09	دالة
5	تضع الإدارة إجراءات واضحة للحد من الضغوط المهنية	6	%10.90	10	%18.18	39	%70.90	دالة
6	أشعر بالأمان الوظيفي داخل المؤسسة التي أعمل بها	17	%30.9	13	%23.63	25	%45.45	دالة
7	تدعم الإدارة التوازن بين العمل والحياة الشخصية	14	%25.45	11	%20.00	30	%54.54	دالة
8	تحرص الإدارة على تقريب وجهات النظر بين الأساتذة على مختلف نقاط الاختلاف	14	%25.45	19	%34.54	22	%40.00	دالة
9	توفر إدارة الجامعة فرص التعرف على المشكلات واعطاء حلول تحظى بقبول الأغلبية	8	%14.50	12	%21.8	35	%63.63	دالة
10	تحرص إدارة الجامعة على توفير مناخ تنافسي لأعضاء هيئة التدريس	6	%10.90	10	%18.18	39	%70.90	دالة

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق رقم (2) المتعلق بفقرات البُعد الأول الخاص بالصعوبات المتعلقة الدعم الإداري لعضو هيئة التدريس الجامعي بأن كل الفقرات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن الدعم الإداري لعضو هيئة التدريس على مستوى ضعيف مما يؤثر ذلك في الأداء المهني والإنتاج الأكاديمي لعضو هيئة التدريس الجامعي وهذا يتطلب إجراءات إدارية سوف يشير إليها الباحث في توصياته.

تحليل بيانات البُعد الثاني (الدعم الاجتماعي: الزملاء - الرؤساء)

الجدول رقم (3) يوضح تحليل فقرات البُعد الثاني

ت	الفقرات	نعم	النسبة المنوية	أحياناً	النسبة المنوية	لا	النسبة المنوية	مستوى الدلالة
1	يدعمني زملائي نفسياً عندما يتطلب الأمر	20	%36.36	20	%36.36	15	%27.27	دالة
2	يسود المناخ الإيجابي العلاقات مع زملاء المهنة	29	%52.80	10	%18.18	16	%29.09	دالة
3	أشعر بالانتماء إلى بيئة العمل	33	%60.00	8	%14.54	14	%25.45	دالة
4	أشارك زملائي في طرح الآراء حول المهنة	34	%61.81	8	%14.54	13	%23.63	دالة
5	يتفهم رؤسائي الصعوبات التي أواجهها	23	%41.81	12	%21.81	20	%36.36	دالة
6	يسود مناخ التعاون بين الزملاء في القسم	31	%56.36	10	%18.18	14	%25.45	دالة
7	أشعر بالتقدير من قبل الآخرين بالجامعة	29	%52.80	8	%14.54	18	%32.72	دالة
8	أشعر بالسعادة في مكان عملي كوني أتعاون مع زملائي	33	%60.00	5	%9.09	17	%30.90	دالة
9	المسؤول في العمل يأخذ أغلب القرارات من خلال اشراك الجميع في ذلك	26	%47.27	13	%23.63	16	%29.09	دالة
10	يشجعني رئيسي على التعبير عن افكاري في العمل حتى ولو كانت لا تتفق مع آرائه	26	%47.27	12	%21.81	17	%30.90	دالة

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق رقم (3) المتعلق بفقرات البُعد الثاني الخاص بالدعم الاجتماعي بأن كل الفقرات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن الأستاذ الجامعي بحاجة ملحة بأن يتلقى الدعم الاجتماعي من زملائه أو مرؤوسيه مما يساعده على القيام بمهامه الأكاديمية على أكمل وجه كما يساعد ذلك الأساتذة على

بذل المزيد من الجهد لقيامهم بإنتاجهم العلمي والمساهمة في خدمة المجتمع وهذا يتطلب إجراءات إدارية سوف يشير إليها الباحث في توصياته.

تحليل بيانات البُعد الثالث (الدعم المهني)

الجدول رقم (4) يوضح تحليل فقرات البُعد الثالث

ت	الفقرات	نعم	النسبة المئوية	أحياناً	النسبة المئوية	لا	النسبة المئوية	مستوى الدلالة
1	توفر الجامعة فرصاً لتطوير مهاراتي المهنية	8	%14.54	8	%14.54	39	%71.00	دالة
2	تقدم الجامعة دورات رفع كفاءة لتطوير قدراتي المهنية	5	%09.90	11	%20.00	39	%71.00	دالة
3	تدعمني الإدارة لتطوير ادائي التدريسي والبحثي	2	%03.63	10	%18.18	43	%78.18	دالة
4	توفر الجامعة الامكانيات التي تساعد على أداء مهامي بكفاءة	3	%05.45	8	%14.54	44	%80.00	دالة
5	تشجع الجامعة على الابتكار في العمل الأكاديمي	4	%07.27	12	%21.81	39	%71.00	دالة
6	تساعدني الإدارة على تحقيق التوازن بين مهامي المختلفة	4	%07.27	11	%20.00	40	%72.72	دالة
7	أحصل على تغذية راجعة بناءة حول أدائي	5	%09.90	10	%18.18	40	%72.72	دالة
8	توفر لي إدارة الجامعة حوافز مادية ومعنوية تجعلني راضٍ عن وظيفتي	2	%03.63	5	%09.90	48	%87.27	دالة
9	ألتقي مكافآت على ما أنجزه من أعمال مما يدفعني لبذل المزيد	1	%01.81	3	%05.45	51	%92.72	دالة
10	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال ما أقدمه من إنجازات مهنية وبحثية	19	%34.54	12	%21.81	24	%43.63	دالة

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق رقم (4) المتعلق بفقرات البُعد الثالث الخاص بالدعم المهني بأن كل الفقرات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن معظم الأساتذة بحاجة للدعم المهني سوى من الإدارة العامة أو من إدارة الكلية وهذا يتطلب إجراءات إدارية سوف يشير إليها الباحث في توصياته.

تحليل بيانات البُعد الرابع (الدعم النفسي الإرشادي)

الجدول رقم (5) يوضح تحليل فقرات البُعد الرابع

ت	الفقرات	نعم	النسبة المئوية	أحياناً	النسبة المئوية	لا	النسبة المئوية	مستوى الدلالة
1	يوجد بالجامعة مكاتب خدمات إرشاد نفسي	3	%05.45	6	%10.90	46	%83.63	دالة
2	يتم تنظيم برامج لتعزيز الصحة النفسية	2	%03.63	6	%10.90	47	%85.45	دالة
3	أشعر بأن الجامعة تهتم بسلامتي النفسية	2	%03.63	3	%05.45	50	%91.00	دالة
4	هناك آليات للتعامل مع الضغوط النفسية داخل العمل	3	%05.45	3	%05.45	49	%89.09	دالة
5	يتم توعيتي بطرق إدارة الضغوط النفسية	2	%03.63	6	%10.90	47	%83.63	دالة
6	تساعدني الجامعة على التكيف مع الأزمات المهنية	2	%03.63	3	%05.45	50	%91.00	دالة
7	تتعامل الجامعة بإيجابية مع الهفوات غير المقصودة في العمل من عضو هيئة التدريس	5	%09.09	14	%25.45	36	%65.45	دالة
8	تمنح الجامعة هامشاً ملائماً في التعامل مع المتطلبات التي يقوم بها عضو هيئة التدريس	3	%05.45	12	%21.81	40	%72.72	دالة
9	تلتزم الجامعة بالتعليمات المعمول بها بالتعامل مع المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس	8	%14.54	14	%25.45	33	%60.00	دالة
10	يستخدم في الجامعة وسائل متعددة للاتصال بين أعضاء هيئة التدريس وإدارة الجامعة	6	%10.90	13	%23.63	36	%65.45	دالة

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق رقم (5) المتعلق بفقرات البُعد الرابع الخاص بالدعم النفسي والإرشادي بأن كل الفقرات دالة إحصائياً مما يشير إلى أن معظم الأساتذة الجامعيين ذكوراً كانوا أم إناثاً هم بحاجة إلى الدعم النفسي والإرشادي وهذا يتطلب إجراءات إدارية سوف يشير إليها الباحث في توصياته.

الجدول رقم (6) يبين متوسط الوزن النسبي والانحراف المعياري لأفراد العينة على البُعد الأول

الفقرة ت	نعم ك	أحياناً ك	لا ك	مستوى الدلالة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري
1	8	12	35	دالة	6.67	3.33
2	11	16	28	دالة	6.98	3.02
3	11	18	26	دالة	6.21	3.79
4	11	17	27	دالة	8.84	1.26
5	6	10	39	دالة	8.28	1.72
6	17	13	25	دالة	8.98	1.02
7	14	11	30	دالة	8.06	1.98
8	14	19	22	دالة	6.86	2.14
9	8	12	35	دالة	5.87	1.25
10	6	10	39	دالة	6.84	1.25

الجدول رقم (7) يبين متوسط الوزن النسبي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على البُعد الثاني

الفقرة ت	نعم ك	أحياناً ك	لا ك	مستوى الدلالة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري
1	20	20	15	دالة	7.78	2.22
2	29	10	16	دالة	8.78	1.22
3	33	8	14	دالة	4.98	2.02
4	34	8	13	دالة	3.98	3.02
5	23	12	20	دالة	5.93	2.07
6	31	10	14	دالة	6.03	5.97
7	29	8	18	دالة	6.03	3.92
8	33	5	17	دالة	7.03	2.97
9	26	13	16	دالة	3.37	6.63
10	26	12	17	دالة	5.09	4.91

الجدول رقم (8) يبين متوسط الوزن النسبي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على البُعد الثالث

الفقرة ت	نعم ك	النسبة المئوية	أحياناً ك	النسبة المئوية	لا ك	النسبة المئوية	مستوى الدلالة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري
1	8	%14.54	8	%14.54	39	%71.00	دالة	5.09	4.91
2	5	%09.90	11	%20.00	39	%71.00	دالة	4.48	5.52
3	2	%03.63	10	%18.18	43	%78.18	دالة	3.97	6.03
4	3	%05.45	8	%14.54	44	%80.00	دالة	7.77	3.23
5	4	%07.27	12	%21.81	39	%71.00	دالة	7.65	2.35
6	4	%07.27	11	%20.00	40	%72.72	دالة	6.00	4.00
7	5	%09.90	10	%18.18	40	%72.72	دالة	6.32	3.68
8	2	%03.63	5	%09.90	48	%87.27	دالة	5.97	4.03
9	1	%01.81	3	%05.45	51	%92.72	دالة	3.99	6.11
10	19	%34.54	12	%21.81	24	%43.63	غير دالة	3.34	6.66

الجدول رقم (9) يبين متوسط الوزن النسبي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على البُعد الرابع

الفقرة ت	نعم ك	النسبة المئوية	أحياناً ك	النسبة المئوية	لا ك	النسبة المئوية	مستوى الدلالة	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري
1	3	%05.45	6	%10.90	46	%83.63	دالة	5.09	4.91
2	2	%03.63	6	%10.90	47	%85.45	دالة	4.48	5.52
3	2	%03.63	3	%05.45	50	%91.00	دالة	3.97	6.03
4	3	%05.45	3	%05.45	49	%89.09	دالة	7.77	3.23
5	2	%03.63	6	%10.90	47	%83.63	دالة	7.65	2.35
6	2	%03.63	3	%05.45	50	%91.00	دالة	6.00	4.00
7	5	%09.09	14	%25.45	36	%65.45	دالة	6.32	3.68
8	3	%05.45	12	%21.81	40	%72.72	دالة	5.97	4.03
9	8	%14.54	14	%25.45	33	%60.00	دالة	3.99	6.11
10	6	%10.90	13	%23.63	36	%65.45	دالة	3.34	6.66

لقد تمت المعالجة الإحصائية لبيانات البحث باستخدام العديد من الطرق والأساليب الإحصائية وذلك لضمان الحصول على أفضل النتائج حيث استخدم في تحليل بيانات البحث، التكرار والنسبة المئوية لكل المحاور والوسط الحسابي والانحراف المعياري حيث تمت معالجة بيانات البحث بواسطة الحاسب الآلي، بعد ما تمت مراجعة الاستمارات المسترجعة واختبارها للتأكد من صلاحيتها جاءت بعد ذلك مرحلة تحميل البيانات على الحاسب، وقد روجعت عملية التحميل للتأكد من سلامة تفريغ البيانات، بعدها استخدمنا مجموعة من البرامج الجاهزة، حيث تمت التحاليل المطلوبة كان من أهمها معامل الثبات والتكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والموزون والنسبي.

نتائج البحث وتوصياته:

بعد جمع البيانات وتحليلها احصائياً عن طريق الحقيبة الإحصائية SPSS توصلت نتائج البحث إلى:-

1- فيما يخص السؤال الأول: ما مستوى الدعم النفسي والاجتماعي الذي تقدمه المؤسسات الجامعية للأستاذ الجامعي؟، أشارت النتائج إلى عدم حصول الأستاذ الجامعي إلى أي دعم نفسي اجتماعي في المؤسسات الجامعية.

2- فيما يخص السؤال الثاني: ما علاقة الدعم النفسي والاجتماعي بالأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي؟، أنضح بأن عدم توفر الدعم النفسي والاجتماعي للأستاذ الجامعي بمؤسسته الجامعية له أثره في تدني هذا الأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي.

3- فيما يخص السؤال الثالث: الذي يشير إلى الفروق بين الجنسين والدرجات العلمية وفق الدعم النفسي المقدم لهم وعلاقته بالأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي، فقد أظهرت النتائج هدم وجود فروق دالة بين الدعم النفسي والاجتماعي والأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي تعزى إلى متغير الجنس أو متغير الدرجة العلمية وهذا يعطي مؤشر بأن جميعهم بحاجة إلى نفس الدرجة ونفس النوع من الدعم.

4- أما للإجابة على التساؤل الرابع: المتعلق ببعض التوصيات توصل الباحث إلى: -

- زيادة الوعي من الإدارات الجامعية ومؤسساتها حول احتياجات عضو هيئة التدريس التابع لهم.
- تغيير الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الجامعية وتكثيف الاتصالات بينها وبين الأستاذ الجامعي التابع لها بشتى الوسائل.
- العمل على تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات الاستثنائية للأستاذ الجامعي المتميز لخلق التنافس الشريف بينهم.
- العمل على نشر الأبحاث العلمية المتميزة التي يقوم بها الأساتذة الجامعيين على نفقة الجامعة مما يدعمهم نفسياً وتربوياً واجتماعياً ويزيد من انتاجهم العلمي الذي يخدم المجتمع.
- دعم الابتكار العلمي الذي يقوم به بعض الأساتذة في الجامعة وربطه بثقافة الجودة وهذا يعتبر حافز نفسي واجتماعي ومؤسسي يدعم الأداء الأكاديمي والإنتاج العلمي للأستاذ الجامعي.
- إجراء العديد من الدراسات المستقبلية تكون على متغيرات أخرى فتكون نتائجها استكمال لهذا العمل المتواضع.

مراجع البحث:

- 1- حوثية، غادة وآخرون(2020). برنامج الدعم النفسي الاجتماعي، المركز التربوي للبحوث والإنماء، بيروت، لبنان.
- 2- البباني، عثمان صالح (2025). التحول العقلي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، كلية التربية والعلوم الإنسانية، جامعة تكريت، العراق.
- 3- بواب، رضوان (2015). الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (LMD)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(2)، ديسمبر 2015، ص 116 – 135.
- 4- حمدان، محمد زيان (1983). أدوات ملاحظة التدريس ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 5- فلوح، أحمد (2013). مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران، الجزائر.
- 6- براهمي، وريدة (2005). المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة باتنا، الجزائر.
- 7- عزيز، سامية & بن زاف ، جميلة (2021). الأستاذ الجامعي وتحديات التعليم في ظل مجتمع المعرفة، مجلة دفاتر المخبر، ع(16) ، مايو 2021، ص 153 – 166.
- 8- بوهكة، منال (2023). التكوين ودوره في التكيف المهني لدى الأساتذة الجامعيين حديثي التوظيف، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر.
- 9- المرصفي، محمد (1990). العوامل التي تؤثر في تطوير أداء أستاذ الجامعة، رسالة ماجستير كلية التربية، جامعة طنطا، مصر.
- 10- Abd al Mohsen; (2002). Evaluation of performance; New entries World; Is ted; Alexandria; Arab Renaissance House.
- 11- بابيه، إبراهيم (2012). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء استراتيجيات التدريس المتمركزة حول الطالب ومتطلباتها، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (25)، المجلد الأول، 11 – 40.
- 12- السماحي، محمد السيد (2022). العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتهما، مجلة دراسات نفسية وتربوية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع (117)، ص 95 – 115

- 13- محمود عبدالله، ولاء (2018). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء الدخل وإدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، م (29)، ع (116)، مارس 2013.
- 14- Jalal; A; (2020). Research productivity in Higher Education Environment; Journal of Higher Education service science and Management; Volume (3); Issue (1).
- 15- السماحي، محمد السيد (2022). مرجع سبق ذكره.
- 16- طلحي، منال (2018). دور الدعم النفسي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في تحقيق التكيف المدرسي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بن يحيى، الجزائر.
- 17- العاشوري، فتحية عبدالسلام (2014). الدعم النفسي، تعريفه ومجالاته وأساليبه وآلياته، مجلة جامعة سبها (العلوم الإنسانية)، ع (3)، ديسمبر 2014، ص 122 – 129.
- 18- محمد عبدالهادي، نيفين (2013). فاعلية برنامج الدعم النفسي الاجتماعي المبني على المدارس الأساسية في تنمية بنائية اللعب والثقة بالنفس والتسامح، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 19- حفيدو، عبلة (2022). دور الدعم النفسي والاجتماعي في تعزيز المرونة النفسية لمريض سرطان البروستات، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية، جامعة بلحاج بوشقيف، الجزائر.