مجلة العلوم إلانسانية

علمية محكّمة - نصف سنوية

Journal of Human Sciences

تصدرها كلية إلاداب / الخمس

جامعة المرقب . ليبيا

Al - Marqab University- Faculty of Arts- alkhomes

19

العدد

التاسع عشر

سبتمبر 2019م

بسم الله الرحمن الرحيم

((ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُم بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ))

صدق الله العظيم

(سورة الروم – آيه41)

هيئة التحريـــر

– د. علي سالم جمعة شخطور رئيساً

– د. أنور عمر أبوشينة عضواً

– د. أحمد مريحيل حريبش عضواً

المجلة علمية ثقافية محكمة نصف سنوية تصدر عن جامعة المرقب/ كلية الاداب الخمس، وتنشر بها البحوث والدراسات الإكاديمية المعنية بالمشكلات والقضايا المجتمعية المعاصرة في مختلف تخصصات العلوم الإنسانية.

كافة الآراء والأفكار والكتابات التي وردت في هذا العدد تعبر عن آراء أصحابها فقط، ولا تعكس بالضرورة رأي هيئة تحرير المجلة ولا تتحمل المجلة أية مسؤولية اتجاهها.

تُوجّه جميع المراسلات إلى العنوان الاتي:

هيئة تحرير مجلة العلوم الإنسانية

مكتب المجلة بكلية الاداب الخمس جامعة المرقب

الخمس /ليبيا ص.ب (40770)

هاتف (00218924120663 د. على)

(00218926724967 د .أحمد)- أو (00218926308360 د. أنور)

البريد إلالكتروني: journal.alkhomes@gmail.com

صفحة المجلة على الفيس بوك: journal.alkhomes@gmail.com

قواعد ومعايير النشر

- تهتم المجلة بنشر الدراسات والبحوث إلاصيلة التي تتسم بوضوح المنهج ودقة التوثيق في حقول الدراسات المتخصصة في اللغة العربية وإلانجليزية والدراسات إلاسلامية والشعر وإلادب والتاريخ والجغرافيا والفلسفة وعلم إلاجتماع والتربية وعلم النفس وما يتصل بها من حقول المعرفة.

- ترحب المجلة بنشر التقارير عن المؤتمرات والندوات العلمية المقامة داخل الجامعة على أن لا يزيد عدد الصفحات عن خمس صفحات مطبوعة.

- نشر البحوث والنصوص المحققة والمترجمة ومراجعات الكتب المتعلقة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية ونشر البحوث والدراسات العلمية النقدية الهادفة إلى تقدم المعرفة العلمية والإنسانية.

- ترحب المجلة بعروض الكتب على إلا يتجاوز تاريخ إصدارها ثلاثة أعوام ولا يزيد حجم العرض عن صفحتين مطبوعتين وأن يذكر الباحث في عرضه

المعلومات التالية (اسم المؤلف كاملاً– عنوان الكتاب– مكان وتاريخ النشر–عدد صفحات الكتاب–اسم الناشر– نبذة مختصرة عن مضمونه– تكتب البيانات السالفة الذكر بلغة الكتاب).

ضوابط عامة للمجلة

ـ يجب أن يتسم البحث بالأسلوب العلمي النزيه الهادف ويحتوى على مقومات ومعايير المنهجية العلمية في اعداد البحوث.

– يُشترط في البحوث المقدمة للمجلة أن تكون أصيلة ولم يسبق أن نشرت أو قدمت للنشر في مجلة أخرى أو أية جهة ناشرة اخرة. وأن يتعهد الباحث بذلك خطيا عند تقديم البحث، وتقديم إقراراً بأنه سيلتزم بكافة الشروط والضوابط المقررة في المجلة، كما أنه لا يجوز يكون البحث فصلا أو جزءاً من رسالة (ماجستير – دكتوراه) منشورة، أو كتاب منشور.

ـ لغة المجلة هي العربية ويمكن أن تقبل بحوثا بالإنجليزية أو بأية لغة أخرى، بعد موافقة هيئة التحرير.ـ

– تحتفظ هيئة التحرير بحقها في عدم نشر أي بحث وتُعدُّ قراراتها نهائية، وتبلغ الباحث باعتذارها فقط إذا لم يتقرر نشر البحث، ويصبح البحث بعد قبوله حقا محفوظا للمجلة ولا يجوز النقل منه إلا بإشارة إلى المجلة.

-لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه في أية مجلة علمية أخرى بعد نشره في مجلة الكلية، كما لا يحق له طلب استرجاعه سواء قُبلَ للنشر أم لم يقبل.

-تخضع جميع الدراسات والبحوث والمقالات الواردة إلى المجلة للفحص العلمي، بعرضها على مُحكِّمين مختصين (محكم واحد لكل بحث) تختارهم هيئة التحرير على نحو سري لتقدير مدى صلاحية البحث للنشر، ويمكن أن يرسل إلى محكم آخر وذلك حسب تقدير هيئة التحرير.

- يبدي المقيم رأيه في مدى صلاحية البحث للنشر في تقرير مستقل مدعماً بالمبررات على أن لا تتأخر نتائج التقييم عن شهر من تاريخ إرسال البحث إليه، ويرسل قرار المحكمين النهائي للباحث ويكون القرار إما:

*** قبول البحث دون تعديلات.**

***قبول البحث بعد تعديلات وإعادة عرضه على المحكم.**

***رفض البحث.**

-تقوم هيئة تحرير المجلة بإخطار الباحثين بآراء المحكمين ومقترحاتهم إذ كأن المقال أو البحث في حال يسمح بالتعديل والتصحيح، وفي حالة وجود تعديلات طلبها المقيم وبعد موافقة الهيئة على قبول البحث للنشر قبولاً مشروطاً بإجراء التعديلات يطلب من الباحث إلاخذ بالتعديلات في فترة لا تتجاوز أسبوعين من

تاريخ استلامه للبحث، ويقدم تقريراً يبين فيه رده على المحكم، وكيفية إلاخذ بالملاحظات والتعديلات المطلوبة.

–ترسل البحوث المقبولة للنشر إلى المدقق اللغوي، ومن حق المدقق اللغوي أن يرفض البحث الذي تتجاوز أخطاؤه اللغوية الحد المقبول.

– تنشر البحوث وفق أسبقية وصولها إلى المجلة من المحكم، على أن تكون مستوفية الشروط السالفة الذكر.

–الباحث مسئول بالكامل عن صحة النقل من المراجع المستخدمة كما أن هيئة تحرير المجلة غير مسئولة عن أية سرقة علمية تتم في هذه البحوث.

– ترفق مع البحث السيرة علمية (cv) مختصرة قدر الإمكان تتضمن الاسم الثلاثي للباحث ودرجته العلمية وتخصصه الدقيق، وجامعته وكليته وقسمه، وأهم مؤلفاته، والبريد الإلكتروني والهاتف ليسهل الاتصال به.

– يخضع ترتيب البحوث في المجلة لمعايير فنية تراها هيئة التحرير.

–تقدم البحوث إلى مكتب المجلة الكائن بمقر الكلية، أو ترسل إلى بريد المجلة الإلكتروني.

–إذا تم إرسال البحث عن طريق البريد الإلكتروني أو صندوق البريد يتم إبلاغ الباحث بوصول بحثه واستلامه.

– يترتب على الباحث، في حالة سحبه لبحثه أو إبداء رغبته في عدم متابعة إجراءات التحكيم والنشر، دفع الرسوم التي خصصت للمقيمين.

شروط تفصيلية للنشر في المجلة

–عنوان البحث: يكتب العنوان باللغتين العربية والإنجليزية. ويجب أن يكون العنوان مختصرا قدر الإمكان ويعبر عن هدف البحث بوضوح ويتبع المنهجية العلمية من حيث الإحاطة والإستقصاء وأسلوب البحث العلمي.

– يذكر الباحث على الصفحة الإولى من البحث اسمه ودرجته العلمية والجامعة أو المؤسسة الاكاديمية التي يعمل بها.

–أن يكون البحث مصوغاً بإحدى الطريقتين الآتيتين:_

1:البحوث الميدانية: يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومبرراته ومدى الحاجة إليه، ثم يحدد مشكلة البحث، ويجب أن يتضمن البحث الكلمات المفتاحية (مصطلحات البحث)، ثم يعرض طريقة البحث وأدواته، وكيفية تحليل بياناته، ثم يعرض نتائج البحث ومناقشتها والتوصيات المنبثقة عنها، وأخيراً قائمة المراجع.

2:البحوث النظرية التحليلية: يورد الباحث مقدمة يمهد فيها لمشكلة البحث مبيناً فيها أهميته وقيمته في الإضافة إلى العلوم والمعارف وإغنائها بالجديد، ثم يقسم العرض بعد ذلك إلى أقسام على درجة من الاستقلال فيما بينها، بحيث يعرض في

كل منها فكرة مستقلة ضمن إطار الموضوع الكلي ترتبط بما سبقها وتمهد لما يليها، ثم يختم الموضوع بخلاصة شاملة له، وأخيراً يثبت قائمة المراجع.

-يقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية من البحث، وعلى وجه واحد من الورقة(A4) واحدة منها يكتب عليها اسم الباحث ودرجته العلمية، والنسخ الأخرى تقدم ويكتب عليها عنوان البحث فقط، ونسخة الكترونية على(Cd) باستخدام البرنامج الحاسوبي(MS Word).

- يجب إلا تقل صفحات البحث عن 20 صفحة ولا تزيد عن30 صفحة بما في ذلك صفحات الرسوم والأشكال والجداول وقائمة المراجع .
-يرفق مع البحث ملخصان (باللغة العربية والإنجليزية) في حدود (150) كلمة لكل منهما، وعلى ورقتين منفصلتين بحيث يكتب في أعلى الصفحة عنوان البحث ولا يتجاوز الصفحة الواحدة لكل ملخص.

-يُترك هامش مقداره 3 سم من جهة التجليد بينما تكون الهوامش الأخرى 2.5 سم، المسافة بين الأسطر مسافة ونصف، يكون نوع الخط المستخدم في المتن Times New Roman 12 للغة الإنجليزية و مسافة و نصف بخط Simplified Arabic 14 للأبحاث باللغة العربية.

-في حالة وجود جداول وأشكال وصور في البحث يكتب رقم وعنوان الجدول أو الشكل والصورة في الأعلى بحيث يكون موجزاً للمحتوى وتكتب الحواشي في

الأسفل بشكل مختصر كما يشترط لتنظيم الجداول اتباع نظام الجداول المعترف به في جهاز الحاسوب ويكون الخط بحجم 12.

-يجب أن ترقم الصفحات ترقيماً متسلسلاً بما في ذلك الجداول والأشكال والصور واللوحات وقائمة المراجع .

طريقة التوثيق:

-يُشار إلى المصادر والمراجع في متن البحث بأرقام متسلسلة توضع بين قوسين إلى الأعلى هكذا: (1)، (2)، (3)، ويكون ثبوتها في أسفل صفحات البحث، وتكون أرقام التوثيق متسلسلة موضوعة بين قوسين في أسفل كل صفحة، فإذا كأنت أرقام التوثيق في الصفحة الأولى مثلاً قد انتهت عند الرقم (6) فأن الصفحة التالية ستبدأ بالرقم (1).

-ويكون توثيق المصادر والمراجع على النحو الاتي:

أولا :الكتب المطبوعة: اسم المؤلف ثم لقبه، واسم الكتاب مكتوبا بالبنط الغامق، واسم المحقق أو المترجم، والطبعة، والناشر، ومكان النشر، وسنته، ورقم المجلد – أن تعددت المجلدات– والصفحة. مثال: أبو عثمان عمرو بن بحر الجاحظ، الحيوان. تحقيق وشرح: عبد السلام محمد هارون، ط2، مصطفى البابي الحلبي، القاهرة، 1965م،ج3،ص40. ويشار إلى المصدر عند وروده مرة ثانية على النحو الاتي: الجاحظ، الحيوان، ج، ص.

ثانيا: الكتب المخطوطة: اسم المؤلف ولقبه، واسم الكتاب مكتوبا بالبنط الغامق، واسم المخطوط مكتوبا بالبنط الغامق، ومكان المخطوط، ورقمه، ورقم اللوحة أو الصفحة. مثال: شافع بن علي الكناني، الفضل المأثور من سيرة السلطان الملك المنصور. مخطوط مكتبة البدليان بأكسفورد، مجموعة مارش رقم (424)، ورقة 50.

ثالثا: الدوريات: اسم كاتب المقالة، عنوان المقالة موضوعاً بين علامتي تنصيص " "، واسم الدورية مكتوباً بالبنط الغامق، رقم المجلد والعدد والسنة، ورقم الصفحة، مثال: جرار، صلاح: "عناية السيوطي بالتراث الأندلسي– مدخل"، مجلة جامعة القاهرة للبحوث والدراسات، المجلد العاشر، العدد الثاني، سنة 1415هـ/ 1995م، ص179.

رابعا: إلهيات القرآنية والاحاديث النبوية:– تكتب إلهيات القرآنية بين قوسين مزهرين بالخط العثماني﴿ ﴾ مع الإشارة إلى السورة ورقم إلاهية. وتثبت الاحاديث النبوية بين قوسين مزدوجين « » بعد تخريجها من مظانها.

ملاحظة: لا توافق هيئة التحرير على تكرار نفس الاسم (اسم الباحث) في عددين متتالين وذلك لفتح المجال أمام جميع أعضاء هيئة التدريس للنشر.

فهرس المحتويات

عنوان البحث الصفحة

1- تاء الافتعال في آي القرآن.
د. حسين صالح محمد الدبوس.....16
2- تحقيق المناط وأثره في الخلاف الفقهي.
د. . جمال عمران سحيم.....63
3- الاعتراض على الحدِّ النحويِّ عند علماءِ العربيةِ (محمدُ بن أحمد اللُّورَقِي أنْمُوذَجًا).
د. مصطفى محمد العجيلي.....96
4- تحولات الفكر النقدي السيسيولوجي(من السوسيو أدبي إلى السوسيو بنيوي)
د. سليم بركان 132
5- قراءة في فلسفة الحب عند ابن حزم.
د- مريم خليفة المبروك.....158
6- إشكالية المصطلح في الفكر الإسلامي (مصطلح الحوار في استخدامات بعض المفسرين أنموذجا).
د. حسين علي الحبشي.....205
7-(علم الهندسة في الحضارة الإسلامية بين النظرية والتطبيق
د. محمد مصطفى المنتصر- أ. أحمد علي دعباج.....239
8- دور فزان في العلاقات التجارية والثقافية بين دول شمال إفريقيا والسودان الأوسط (دولة كانم أنموذجًا)

د. احمد حسين الشريف –د. خالد عمران مرشان.....268

9- توظيف القاعدة الفقهية (التأسيس أولى من التأكيد) في ترجيح الأحكام الشرعية، دراسة نحوية دلالية

د. محمد علي الزايدي.....311

10- التركيب التعليمي للسكان الليبيين من واقع التعدادات السكانية للفترة (1984 – 2006)

د. سميرة محمد العياطي.....344

11- مظاهر الكراهية وعلاقتها باللامعيارية كما يدركها أعضاء هيأة التدريس وطلبة الدراسات العليا بجامعة المرقب: دراسة امبيريقية.

د. عثمان علي أميمن- زهرة عثمان البرق- هيفا مصطفى قنيبر.....364

12- التوسع العمراني وأثره في تطور النقل.

د. نورية محمد الشريف- د.صالح أحمد الاحمر- أ:هناء أبوالقاسم أبوذينة.....451

13- التوسع الصناعي وأثره على الاقتصاد النصري في مملكة غرناطة في عصر بني الأحمر (635-897هـ/1238-1492م).

د. نعيمة عبد المولى سالم العيساوي – عبد المنعم المدني الكبير.....499

14-علاقة التراث العمراني بالتنمية السياحية المستدامة

د عادل أبوبكر الكاسح- د. علي غفير علي سعيد-د. خالد سالم معوال.....531

15- أسلوب السخرية في الشعر السياسي الليبي

د. ميلود مصطفى عاشور – د.إبراهيم محمد الزوام.....575
16- المنسوجات والأبسطة في العصر الصفوي" دراسة فنية نموذجية "
د: جمال أحمد الموبر.....622
17- الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي
(دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب . الجامعة الأسمرية الإسلامية)
د. محمود أحمد الكبير – د. عبد المنعم محمد الغويل.....643
18- اختلاف الفقهاء في صحة العمل بالعول (دراسة فقهية مقارنة)
د. عادل فرحات حسين الشلبي.....696
19- مستوى التحصيل الدراسي لتلاميذ الصف الأول الابتدائي ممن التحقوا ولم يلتحقوا برياض الأطفال(دراسة مقارنة بين التلاميذ الصف الأول الابتدائي بمنطقة قصر الأخيار)
د. أسامة عمر بن شعبان.....731
20- المروءة بالبذل والعطاء من الجود والكرم
د. سليمان حندي صالح سليمان.....779
21- (دور الفلسفة في البناء السياسي وتوطين الثقافة والقيم)
د. قمر مفتاح الرويمي.....826
22- حذف الياء وزيادتها في رسم المصحف الشريف " دراسة تحليلية "
د. رجب فرج أبو دقاقه.....858
23-"دلالة المقطع الصوتي في سورة الناس"
د. نجاة صالح اليسير.....897

24- المقالة الذاتية في أدب أحمد جمعة
د. فاطمة رجب محمد موسى.....914
25- معالم الرفق واللين في دعوة إبراهيم- عليه السلام- لأبيه
د. عبدالقادر عمر عبدالقادر الحويج.....946
26- مدى معرفة طلاب المرحلة الثانوية في منطقة الخمس لملامح خريطة ليبيا
د. صالحة علي فلاح- د. ابتسام عبد السلام كشيب.....982
27- النفط الليبي دراسة جغرافية
أنور عمر أبو شينة- أ. ليلي الأبيض 1002
28-علم الاجتماع وإشكالية التغير الاجتماعي
أ. نجوى الهادي الغويلى.....1023
29 DIFFCULTIES THAT FACE FIRST YEAR STUDENTS IN USING THE DEFINITE ARTICLE IN ENGLISH
SAMIRA MUFTAH EHMEAD- EKRAM JEBREEL 1065
30- Use of literature in EFL Classes: Benefits, Difficulties & Techniques
Zaneb ali abo algasm.....1096
31- How accurate is the post method in terms of teachers and learners
Ismail Alhadi Aldeb.....1125
32- An investigation of the Depth and the Breadth Knowledge of the English Academic Words among Libyan University Students
Suad Husen Mawal 1144

الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي
(دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب . الجامعة الأسمرية الإسلامية)

إعداد د. محمود أحمد الكبير – د. عبد المنعم محمد الغويل

المقـدمة :

يؤدي التعليم الجامعي دوراً محورياً في بناء المجتمعات ، إذ يعد هذا المستوى التعليمي الآلية الرئيسة التي تعمل على تنمية وتأهيل القوى البشرية حتى تصبح قادرة على تحمل أعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، كما أنه يتولى نقل المعرفة الحديثة إلى المجتمع في مختلف التخصصات وهي المعرفة التي يمكن أن تشكل أساساً لتطوير التكنولوجيا اللازمة للتنمية الاجتماعية ، وتطوير المجتمع ، إضافة إلى أن هذا المستوى التعليمي يساعد من خلال الجامعات والمراكز البحثية على تجديد نموذج التنمية التي ينبغي أن يتطور المجتمع من خلالها[1] .

فقد أدت التغيرات التعليمية ، والمهنية ، والاجتماعية ، والاقتصادية ، إلى تحسين جودة الأداء وزيادة فاعليته في مؤسسات التعليم العالي ، وتكون ضرورة ملحة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين كمنظومة بشرية تعليمية وتنميتها

[1] علي ليلة ، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، 2009 ، ص45 .

للتكيف مع البيئة الجامعية والتغلب على المشكلات والصعوبات التي يواجهها التعليم الجامعي وتسهم بدور كبير في تنمية مهارات الطلاب التي تعينهم في القيام بدورهم في المجتمع .

وتعتبر الجامعات مركزاً مهماً ورئيساً للمعلومات والمعرفة بمختلف أنواعها وهي قمة هرم المؤسسات التعليمية والتربوية في جميع أنحاء العالم ، وفي الجامعة يتبلور فكر المتعلمين ويوظف إنتاجهم تبعاً لتخصصاتهم المختلفة ، ومن نتاج هذه المؤسسة تأثرها ببقية المؤسسات المجتمعية الأخرى ، كما يعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر له من عناصر جيدة من الأساتذة الجامعيين .

ولذلك تسعى معظم الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مختلف الدول إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها والوصول إلى المكانة العلمية المتميزة بين مختلف جامعات العالم من خلال ما تقوم به من مهام وما تؤديه من وظائف بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية ، معتمدة في ذلك على مجموعة من الركائز والدعائم ، لعل أهمها أعضاء هيئة التدريس لديها ، ومدى قدرتهم على الاضطلاع بمسؤولياتهم ومهامهم بالصورة المطلوبة ، فالأستاذ الجامعي هو حجر الأساس في العملية التعليمية ، كما أنه المسؤول الأول عن عملية التعليم الخاصة بالطلاب ، واهتمت الجامعات ومؤسسات التعليم في أنحاء العالم بالتعرف على العوامل التي تساعد على زيادة دافعية أعضاء هيئة التدريس وتحسين مستوى أدائهم الوظيفي وإنجازهم الأكاديمي الخاص بهم .

وترتكز عملية الارتقاء بالمستوى الجامعي بركائز أساسية من أهمها الأستاذ الجامعي، حيث إن مهمته ليست قاصرة على التدريس ونقل وتوصيل المعرفة والمعلومات ، وإنما تمتد لتصل إلى عمليات التأليف والترجمة والبحث العلمي وبناء شخصيات الطلاب

علمياً وتربوياً وتقديم الاستشارات في مجال تخصصهم والعمل باللجان العلمية والميدانية داخل الجامعة وخارجها .

كما ترتكز عملية الارتقاء والتطوير بتوفير بيئة مادية مناسبة للعمل والإنتاج أمراً في غاية الأهمية بالنسبة لعضو هيئة التدريس ، والتي تتمثل في العديد من المتغيرات التي لها تأثيراتها الإيجابية والسلبية على مستوى الإنجاز الأكاديمي والوظيفي ، كمدى جودة المباني الجامعية من قاعات المحاضرات والمعدات والمعامل والمكتبات ومرافق الجامعة المختلفة الخاصة بالأنشطة الجامعية والطلابية ، وتلك التي تنعكس كذلك على رفع المستوى التعليمي للطلاب ، حيث تؤثر قلة مكونات البيئة المادية الجامعية على عملية مستويات الأداء والإنجاز لدى الأستاذ الجامعي .

فمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي العالمية تؤكد على أهمية إدراك مؤسسات التعليم العالي لمسؤولياتها في تقديم الخدمات الضرورية ، لتوفير بيئة آمنة وصحية لطلابها وتنمية مهاراتهم وقدراتهم وتحقيق احتياجاتهم ، وأحد المعايير المهمة التي تقاس بها جودة أداء مؤسسات التعليم العالي هو جودة ما تقدمه المؤسسة لطلابها من دعم وخدمات ، والتي من أهمها البرامج الأكاديمية وإنجازها في جودة التعليم الجامعي، ومن هنا أصبحت عملية الإنجاز الأكاديمي ضرورة حتمية في مؤسسات التعليم العالي، حيث يعمل أعضاء هيئة التدريس بتقديم إرشاداتهم وتوجيهاتهم للطلاب ومساعدتهم لتخطيط البرامج لتحقيق الأهداف الأكاديمية والمهنية وتحقيق الجامعة

أهدافها في مساهمة التخطيط والاستشارات ورسم السياسات المتنوعة ، لتساهم في تنمية المجتمع في مختلف مجالاته السياسية والاقتصادية والاجتماعية .

أولاً – مشكلة الدراسة : تعد التنمية البشرية في مجال التعليم عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص عماداً هاماً من أعمدة التنمية البشرية التي تدفع المجتمعات النامية نحو قاطرة التقدم ، ويزداد وضع التعليم العالي ارتباطاً بالتغيرات التي يشهدها العالم ، وإزاء متطلبات الجودة العالمية في التعليم وإزاء ما يفرض من سياسات تعليمية تضعها المراكز والمؤسسات والهيئات الاستشارية العلمية طبقاً لسياسات تنموية ترتبط بسوق العمل ومخرجات التعليم[1] .

حيث يلعب التعليم الجامعي دوراً أساسياً في تحديث المجتمع؛ وذلك لأن التعليم هم النظام الذي يضخ المعارف والقيم الحديثة التي تفكك روابط الثقافة التقليدية للمجتمع ، تلك التي تعيق تطوره وانطلاقته ، إضافة إلى أن التعليم يعمل على تدريب الملتحقين به ويزودهم بالمهارات والكفاءات التي تساعدهم على مشاركتهم بفاعلية في دفع عملية التحديث في المجتمع ، إلى جانب أن المتعلمين يكونون عادة حلقة الوصل التي تربط المجتمع بالعالم الخارجي ومراكز إنتاج المعرفة ، لذلك نجد أن جهود التنمية والتحديث التي وقعت في مختلف المجتمعات تظافرت مع الاهتمام بتطوير النظام التعليمي أفقياً

[1] محمد ياسر الخواجة ، العلوم الاجتماعية والتنمية البشرية " القضايا والمستقبل " ، طنطا ، التركي للكمبيوتر والطباعة ، 2007 ، ص45 .

ورأسياً، بحيث نجد غالبية الدول اتجهت مباشرة إلى تحديث أنظمتها التعليمية وتطبيق معايير الجودة والأداء باستغلال مواردها البشرية والمادية لإنجاز تلك الجهود[1] .

وحتى يؤدي التعليم الجامعي دوره المتميز في التغير والتطوير الإيجابي في شتى الميادين ، ضرورة أن يتميز إنتاجه بالنوعية والإنجاز والجودة في الكم والكيف من حيث مدخلاته ومخرجاته بنوعية مميزة تحقق الأهداف الجامعية المنشودة والمتمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنميته وللوصول إلى التطوير المنشود في التعليم الجامعي بالاعتماد على معايير الجودة والأداء المستمر للعاملين في المؤسسات التعليمية ، واهتمام الدول بتوفير الميزانيات وكل المتطلبات، والذي يعكس أهمية إعداد العنصر البشري الفعال ودوره في تحقيق التنمية والتقدم.

وتعد معرفة مستوى جودة الإنجاز الأكاديمي للأستاذ الجامعي من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لما لها من أهمية في تحسين أدائهم وفعاليته وتطوير المادة العلمية ومحتوياتها ومضامينها وتطوير أساليب مستوى الإنجاز والمهارات الأكاديمية في البحث العلمي وتطوير برامج خدمة الجامعة وتنمية المجتمع ويعاني قطاع التعليم في الوطن العربي من جوانب قصور عديدة ، وهذا ما أكده تقرير التنمية البشرية العربية حول التعليم الجامعي والبحث العلمي وأساليبه ، حيث يشير تدني مؤشرات جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية دون (60 %) وفقاً للمعاير المعمول بها

[1] علي ليلة ، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي ، القاهرة ، مرجع سابق ، ص1 .

دولياً كالأداء التعليمي ، والبحث العلمي ، ومساهمة الجامعة بتنمية المجتمع([1]) ومن هنا كانت الحاجة الشديدة لمثل هذه الدراسات التي تهتم بالتعليم الجامعي والأساتذة الجامعيين، فيما يتعلق بالبحث العلمي وتنمية المجتمع وأهمية الإنجاز الأكاديمي للأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة ، وتحديداً عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كقوة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة وجاءت هذه الدراسة للبحث في عملية الإنجاز الأكاديمي وجودته للأستاذ الجامعي وما يحققه من انعكاسات على جودة التعليم، من خلال آراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم المحور الرئيس للعملية الأكاديمية الجامعية، ويمثل أعضاء هيئة التدريس الجامعي القيادة الإدارية التعليمية وحلقة الوسط من حلقات الإدارة الجامعية والقيام بتسيير شؤون الأقسام الأكاديمية من ناحية المحاضرات العلمية وعمليات التقييم والامتحانات وتطوير المناهج والندوات العلمية لرفع مستوى الإنجاز الأكاديمي وربطها بمتطلبات المجتمع ومشكلاته بعد عملية المتابعة والتقييم من خلال إدارة الجودة وتقييم الأداء على مستوى الجامعة .

وتكمن مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلين الآتيين :

1- ما مستوى الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب – الجامعة الأسمرية زليتن ؟

[1] محجوب إسحاق فيصل ، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2003 ، ص73 .

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب من خلال مجموعة من المتغيرات كـ (النوع – العمر – المؤهل العلمي – الدرجة العلمية – الخبرة – مكان الحصول على الشهادة العلمية) ؟

وتتم الإجابة على هذين التساؤلين من خلال مؤشرات وأبعاد الإنجاز الأكاديمي الأربعة وهي (مجال الأداء التنظيمي ، مجال البحث العلمي ، مجال خدمة الجامعة والمجتمع، مجال السلوكيات) وعلاقتها بتلك المتغيرات .

ثانياً – أهداف الدراسة : تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن بالجامعة الأسمرية الإسلامية من خلال :1: الكشف عن درجة الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن – الجامعة الأسمرية الإسلامية .

2: الكشف عن طبيعة التباينات بين متغيرات [النوع – العمر – المؤهل العلمي – الدرجة الأكاديمية – عدد سنوات الخبرة – مكان الحصول على الشهادة العليا] وتأثيرها في مستوى الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) .

ثالثاً – أهمية الدراسـة : تتمثل أهمية الدراسة من خلال مجموعة من الاعتبارات والتي يمكن إبرازها في الأهمية النظرية ، والأهمية التطبيقية كما يلي :

أ) **الأهمية النظرية** :أهمية عملية الإنجاز كعنصر حيوي وفعال ومؤثر في مجال العمل والذي يمكن من خلاله تشكل سلوك العاملين مما يزيد من إنتاجهم والعمل على إحداث التنمية والنهوض بالمجتمع وتقدمه .

1: اتجاه معظم المنظمات والمؤسسات العالمية خاصة على مستوى التعليم الجامعي باختلاف تخصصاته نحو الجودة كضرورة ملحة في ظل التحول والتطور والتغيير المستمر للمهن ومتطلباتها من مهارات وكفاءات .

2: زيادة الوعي بأهمية الارتقاء بمستوى الإنجاز الأكاديمي وجودته للأستاذ الجامعي من خلال تطوير كفاءته ومهاراته الأكاديمية وتنميتها بغية الوصول إلى مستوى معايير الجودة المهنية الأكاديمية .

ب) **الأهمية التطبيقية :1**: تقديم المقترحات والتوصيات العلمية المدروسة عن الكيفية الأفضل للانتقال في عملية الإنجاز والكفاءة والأداء بصورة متدرجة نحو الاستمرارية أو التغيير حتى تتلاءم مع المتطلبات الجديدة للمجتمع وتغيراته مع مستجدات سوق العمل ومتطلبات التنمية .

2: تكمن أهمية الدراسة الحالية في تسليط الضوء على عملية الإنجاز الأكاديمي وجودته للأستاذ الجامعي ، كذلك يمكن أن يكون لمتغيرات (الجنس – التخصص العلمي – الدرجة العلمية) تأثيرات واضحة في عملية الإنجاز الأكاديمي وجودته .

3: أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس والذي يعد الأساس للعملية التعليمية والعنصر الفعال في تطوير الجامعة وبرامجها والذي يتطلب فيه درجة عالية من الإنجاز الأكاديمي بشكل يدفعه إلى تحقيق أكبر قدر من الفاعلية والإنتاجية .

رابعاً – مفاهيم الدراسة : يتم استعراض المفاهيم والمصطلحات الأساسية التي تنهض عليها هذه الدراسة وبالترتيب الآتي : الإنجاز . الإنجاز الأكاديمي . عضو هيئة التدريس الجامعي .

أ– **الإنجاز Achievements** :قبل التطرق لمفهوم الإنجاز الأكاديمي يجب الإشارة هنا إلى مفهوم الإنجاز بصفة عامة ، والذي يعني عملية الأداء من الناحية الإدارية القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفء المدرب ، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما ، وترفع كفاءة الأداء للموظف من خلال اختبار الأداء أو الاعتماد على تقارير الأداء أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد في تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة[1] ويشير معجم مصطلحات القوى العاملة إلى مفهوم الإنجاز بأنه تنفيذ الأوامر والواجبات والأعمال المسندة لشخص أو مجموعة ما للقيام به ، فالأداء هو ناتج جهد معين يقوم الفرد أو مجموعة ببذله لإنجاز أعمال معينة وبطريقة محددة ، والتعرف

[1] أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ، ط2 ، 1986، ص310.

على هذا الأداء والتأكد من إنجازه تتطلب عملية تقييم له تتم في ضوء المعيار المحدد لإنجازه وفق المتطلبات الأساسية والقانونية اللازمة لأدائه[1] ويشير معجم مفاهيم علم الاجتماع لعملية الإنجاز بأنها إنجاز لمهمة أو دور من خلال خطة عمل مبرمجة تستلزم القيام بعدة وظائف متكاملة وتتحدد بموجبها شروط الأداء (الواجبات والمسؤوليات) بصيغة قانونية ، وتقاس عمليات معدلات الأداء والإنجاز بحساب كمية العمل التي يحققها المؤدي (فرد – جماعة) من خلال وقت معين ، فهو إذاً معدل أو مستوى المردود والإنتاجية[2].

ب- الإنجاز الأكاديمي Academic achievements:

هو درجة قيام عضو هيئة التدريس بتنفيذ المهام الأكاديمية والبحثية المناطة بها ، وما يبذله من ممارسات وأنشطة وسلوكيات تتعلق بمهامه المختلفة عملياً .

وتعرف الدراسة الحالية الإنجاز الأكاديمي بأنه كل ما يقوم به الأستاذ الجامعي من أنشطة وعمليات وسلوكيات تعليمية أكاديمية تتعلق بوظائف الجامعة (التدريس – البحث العلمي – خدمة المجتمع)

ج- عضو هيئة التدريس الجامعي Academic Staff Member :الأستاذ الجامعي هو الركيزة الأساسية في إعداد وتكوين الكوادر المتخصصة من خلال ما يقوم به من جهد ونشاط علمي معرفي لتحقيق الأهداف المرسومة للتعليم الجامعي

---

[1] محمد كامل مصطفى وآخرون، معجم مصطلحات القوى العاملة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، 1984، ص166.

[2] خليل أحمد خليل ، معجم مفاهيم علم الاجتماع ، بيروت ، معهد الإنماء العربي ، 1996 ، ص50 .

وإسهامها في دراسة وحل مشكلات المجتمع ، وتعرف الدراسة الراهنة عضو هيئة التدريس الجامعي بأنه الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي من خلال المؤسسة الجامعية .

خامساً – الإطار النظري للدراسة :يشير الإطار النظري للدراسة إلى عرض مبسط لأهم الاتجاهات السوسيولوجية الحديثة والمعاصرة والمرتبطة بعملية الإنجاز من خلال علم اجتماع التنمية والعمل والتي عالجت التأثيرات التبادلية بين التنمية والقيم وعملية العمل والإنجاز ، يشير كارل ماركس (Karl Marx) إلى أن عملية تنمية المجتمع تتضمن وجود نظام للقيم يتوافق مع التنظيم الاجتماعي للإنتاج ، ومن ثم أسهمت النظرية الماركسية في الكشف عن أهمية المتغيرات الاقتصادية والمادية في عملية التنمية باعتبارها متغيرات أساسية تحدث تغيرات في مختلف محالات النظم الاجتماعية الأخرى كالنظم السياسية والدينية والثقافية ، موضحة أن تغير وسائل وأدوات الإنتاج وتقدمها تكنولوجياً يؤدي إلى تغيير في علاقات الإنتاج[1] والماركسية تؤكد على ضرورة توافق القيم مع أسلوب الإنتاج وعلاقات العمل بحيث لا يكون هناك تضارب بين عملية العمل والقيم وتكون هناك زيادة للعملية الإنتاجية والإنجاز لتحقيق عملية التنمية[2] واستند ماكس فيبر (Max Weber) على قضية أساسية أن القيم والأخلاقيات الدينية والاقتصادية هي الدعامة الرئيسية للتنمية والنمو الاقتصادي وأن

---

[1] كمال التابعي ، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية ، القاهرة ، دار المعارف ، ط2 ، 1995 ، ص104 .

[2] كمال التابعي ، المرجع نفسه ، ص105 .

تغير القيم والاتجاهات يعد من المتطلبات الرئيسية لخلق مجتمع حديث، حيث يشير ماكس فيبر إلى أن الرأسمالية الحديثة تستند إلى العمل العقلاني الحر الرشيد الذي يتحدد من خلال فضائل وقيم محددة تتمثل في الاقتصاد في الإنفاق ، وضبط النفس والابتكار والتجديد والدقة ، والإنجاز والانضباط في العمل ، وهي كلها خصائص نموذجية للمجتمع الحديث بمشروعات اقتصادية تستند على التنظيم الاقتصادي الرشيد الذي يعتمد أساساً على المبادئ والتجارب والمعرفة العلمية والانتفاع بها بصور تكفل الإنتاج للمجتمع مرتكزة على نظام قانوني وإداري متميز وفق المعايير والمواصفات القياسية للأداء والإنجاز بالاعتماد على الكفاءة الفنية والفضيلة والمنافسة الحرة والموازنة المستمرة بين التكلفة والعائد والسعي للربح المتجدد بطريقة رشيدة ومنظمة[1] ويركز دانيال لبرنر (Danial Lerner) على الخصائص السيكولوجية للأفراد والجماعات كمنظور سلوكي وعاملاً أساسياً في التنمية بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية ، حيث أشار ليرنر إلى تنمية الدول النامية في ضوء اكتساب خصائص سلوكية وسيكولوجية معينة لمستويات ومتغيرات التنمية تتمثل في المشاركة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها الفرد عن طريق التعليم ، والقدرة على التقمص العاطفي من خلال القدرات التي يقدمها لهم المجتمع بقصد مساعدتهم على تغيير

[1] ماكس فيبر ، الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية ، ترجمة : محمد علي مقلد ، بيروت ، مركز الإنماء العربي ، ب.ت، ص ص28-29.

أسلوب حياتهم التقليدي إلى خصائص سلوكية وأسلوب حياة يتسم بالحداثة[1] . وذلك بالاعتماد على التخطيط المركزي ، والاستعانة بجهاز بيروقراطي كفؤ ، والأخذ بالأسلوب العلمي ، واستخدام التكنولوجيا المتقدمة ووسائل الاتصال والصحافة ، وتغليب الاتجاهات العقلانية الرشيدة . هذه الخصائص تستلزم توافر مجموعة من السمات الشخصية والقيم والاتجاهات والسلوكيات العصرية لتحقيق التنمية وتدعيم قيم الإنجاز لدى الأفراد بالمجتمع[2] .

ويعالج ديفيد ماكيلاند (david Mcclelland) قضية التنمية الاقتصادية من منظور سيكولوجي، حيث قدم دراسته الشهيرة (مجتمع الإنجاز حيث يوضح ماكيلاند أن الدافع إلى الإنجاز يؤدي إلى النمو الاقتصادي ، وأن عملية تحقيق التنمية الاقتصادية تعتمد بصفة أساسية على وجود مجموعة من المنظمين ذوي بناء نفسي خاص يشجعهم ويدفعهم إلى الاجتهاد والابتكار والمخاطرة والإنجاز لتحقيق أهداف اجتماعية تتمثل في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي[3].

ويربط ماكيلاند في دراسته لمجتمع الإنجاز بين التنمية الاقتصادية والقيم والعلاقة بينهما ، ويذهب إلى أن تنمية المجتمع المتخلف اقتصادياً يتطلب دعم الشعور

---

[1] سامية محمد فهمي وآخرون ، مدخل إلى التنمية الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1999 ، ص149 .

[2] كمال التابعي ، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية ، مرجع سابق ، ص127 .

[3] دافيد ماكليلاند ، مجتمع الإنجاز (الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية) ، ترجمة : عبد الهادي الجوهري ومحمد سعيد فرج ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998 ، ص60-61 .

بالحاجة للإنجاز لدى الأفراد من خلال التربية والتنشئة الاجتماعية والتعليم في الأسرة والمدرسة والمجتمع ، وتحفيز المجتهدين والمجدين وتشجيعهم للدخول في ساحة العمل الاقتصادي . ويضيف ماكيلاند إلى ضرورة تغيير القيم والمعايير التقليدية التي يكون بعضاً منها قيما معوقة لعملية التنمية واستبدالها بقيم مستحدثة وإيجابية تدفع بشدة عملية التحديث الاقتصادي[1] كما يرى إفرت هيجن (Evret Hegan) أن المستويات العالية من الإنجاز والإبداع والخلق هي الشرط الأساسي لوحدات التنمية الاقتصادية ، ذلك لأن الشخصية الإبداعية تتميز بتوافر الحاجة الشديدة إلى الإنجاز ، والقوة ، والاستقلال والنظام والانتظام ، حيث يرى هيجن أن الشخصية في المجتمعات المتقدمة تتصف بصفات محددة تدفعها إلى حيث التغيير والإنجاز وأطلق على هذه الشخصية اسم (المنظم) ، حيث يمثل نموذجاً من الشخصية المتصفة بالحاجة الشديدة إلى الإنجاز والإحساس بالتفوق على بقية أفراد المجتمع[2] .

ويؤكد اليكس انجلز (Alex Inkeles) في دراسته عن التحديث على مجموعة من الخصائص والاتجاهات والقيم وأساليب السلوك العملي للشخصية العصرية، ويعتبرها عاملاً أساسياً للتنمية وهي خصائص سيكولوجية حديثة مثل الانفتاح نحو التجديد والتغيير والاتجاه نحو المستقبل والأخذ بالأسلوب العلمي، واستخدام التكنولوجيا

---

[1] دافيد ماكليلاند ، المرجع نفسه ، ص229-230 .

[2] السيد محمد الحسيني وآخرون ، دراسات في التنمية الاجتماعية ، القاهرة ، دار المعارف ، ط3 ، 1989 ، ص49 .

المتقدمة وتغليب الاتجاهات العقلانية الرشيدة وتقدير الأفراد على أساس العمل والإنجاز وتحمل المسؤوليات، والإيمان بالتخطيط والتوجه الديمقراطي بعقلية متفتحة في تقبل الآراء والانتقاد[1] ويتناول تالكوت بارسواتر (Talcott Parsons) عملية التنمية والتخلف من خلال اتجاه الثنائيات والمتصلات الاجتماعية من خلال تصنيفه للمجتمعات إلى نمطين من أنماط البناء الاجتماعي وهما : المجتمع التقليدي ، والمجتمع الحديث ، فبينما تمتاز العلاقات في النمط التقليدي بالعمومية والنوعية والوحدانية، والتوجه نحو الذات والتعميم وتمتاز العلاقات الاجتماعية في النمط الحديث بالخصوصية ، والإنجاز، والتوجه نحو المجتمع ، التخصص ، والحياد الوجداني ، حيث يركز بارسواتر بشكل خاص على استخدام متغيرات ثنائية النمط ، وهما (العمومية – الخصوصية) و (النوعية – الإنجاز) للمقارنة بين المجتمعات ، فالمجتمع الأمريكي مثلاً يوصف بأنه مجتمع الإنجاز لأته يضع قيمة عالية على الإنجاز الفردي باتباع قوانين وقواعد ومعايير عامة تطبق على الجميع دون محاباة . والمجتمع الصيني القديم يوصف بأنه مجتمع الإنجاز والمحاباة في نفس الوقت يضع قيمة الإنجاز الشخصي باتباع قواعد ومعايير تحابي فئة دون أخرى . كما يوصف المجتمع الألماني بمجتمع العمومية والنوعية ويضع قيمة عالية على تطبيق القواعد والمعايير على الجميع مع المحافظة في نفس الوقت على تطيق القواعد والمعايير على الجميع مع المحافظة في نفس الوقت على المكانات التقليدية للجماعات داخل البناء

[1] عبد الباسط محمد حسن ، التنمية الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة وهبة ، ط7 ، 1998 ، ص ص303-304 .

الاجتماعي . بينما توصف مجتمعات أمريكا اللاتينية بأنها مجتمعات النوعية والمحاباة إلا أنها تضع قيمة عالية على توجيه السلوك من خلال معايير تتميز حسب مكانة الفاعل الاجتماعي[1] .

وبناء على ما تقدم وما تم عرضه بالإطار النظري فإن الدراسة الراهنة تبنت الاتجاه التكاملي في دراستها للإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي والمتعلق بتنمية الموارد البشرية وذلك انطلاقاً من أن التنمية عملية تكاملية شاملة وتغيير حضاري لها أبعادها المتداخلة والمترابطة تلك الأبعاد التي تتحد في البعد الاقتصادي ، والبعد التكنولوجي ، والبعد الاجتماعي الثقافي .

حيث ينهض هذا الاتجاه على النظرة الكلية للمجتمع ولا يقتصر على مؤشر واحد ورفضه التفسير الجزئي لقضية التنمية وذلك على أساس أن المجتمع يمثل وحدة كلية تترابط أجزاؤها ، وأنه لا يمكن فهم جزء من أجزائها إلا في ضوء علاقته بالأجزاء الأخرى أو بعبارة أخرى لا يمكن فهم أي نظام أو ظاهرة أو عملية اجتماعية إلا في ضوء علاقتها بالسياق الاجتماعي العام الذي توجد في إطاره ، وهذا يعني عند دراسة ظاهرة التنمية لا بد من فهم مكونات البناء الاجتماعي مثل البناء الديموغرافي ، والنسق الأيكولوجي ، والنسق الاقتصادي ، والنسق السياسي ، والنسق التعليمي ، والنسق القرابي ، ونسق القيم .. إلخ . فالتخطيط لعملية التنمية يجب الوضع في

---

[1] مجد الدين عمر خيري خمس ، علم الاجتماع " الموضوع والمنهج " ، عمان ، دار مجدلاوي ، الأردن ، 1999 ، ص107 .

الاعتبار البعد الاجتماعي الثقافي الذي لا يقل أهمية عن بقية الأبعاد الأخرى في عملية التنمية والذي يتكون من عناصر ومكونات عديدة أهمها العنصر القيمي الذي يساهم في تحديد اتجاهات الأفراد وأنماطهم السلوكية والتي تفعل تكامل الخطة الإنمائية بما يكفل تحقيق الأهداف المأمولة للتنمية .

سادساً – الدراسات السابقـة :يتم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالأنشطة الأكاديمية والوظيفية وإنجازها لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من الأقدم إلى الأحدث على النحو التالي :

1- دراسة الحكمي 2003[1] (الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات) :تهدف الدراسة إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي ، ومعرفة أكثر الكفاءات المهنية تفضيلاً لدى الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب بجامعة أم القرى ، وتكونت عينة الدراسة من (210) طالباً من كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى بالسنة الأولى والسنة الأخيرة حيث استخدمت الدراسة قائمة الكفاءات المهنية والمشتملة على (6) كفاءات رئيسية و (75) كفاءة فرعية من إعداد الباحث ، حيث تم التوصل إلى النتائج الآتية :

[1] إبراهيم الحسن الحكمي ، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات ، (مجلة رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ، الرياض–السعودية ، العدد 90 ، السنة الرابعة والعشرون) ، 2003 ، ص13–156 .

1: تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي (الشخصية . الإعداد للمحاضرة وتنفيذها . العلاقات الإنسانية . الأنشطة والتقويم . التمكن العلمي والنمو المهني . أساليب الإنجاز والحوافز والتعزيز).

2: توجد فروق في درجات تفضيل طلاب الجامعة للكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي وتميل جميعها إلى ضرورة توافر متطلبات قائمة الكفاءات للأستاذ الجامعي .

2- دراسة السر 200([1]) (تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة الأقصى في غزة):

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (92) أستاذاً موزعين حسب متغير المؤهل والكلية والخبرة التدريسية ، طبقت عليهم استبانة مؤلفة من (72) فقرة موزعة على أربعة مجالات : التخطيط للتدريس – تنفيذ التدريس – تقويم تعلم الطلبة وتقديم التغذية الراجحة – الاتصال والتواصل مع الطلبة ، وتم التحقق من صدق وثبات الأداة . ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة استعمل الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي ، وأظهرت النتائج أن متوسط التقديرات التقويمية لإجمالي المهارات ، ولمهارات التخطيط ومهارات التواصل وصلت مستوى الجودة، بحيث بلغت (80%) ، ولمهارات التقويم لم

[1] خالد حسن السر ، تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي ، حمل على الرابط :
http:/dr-saud-a.com/vb/SHOW Thread. PHP?T=64930 بتاريخ : 30-1-2015 .

تبلغ مستوى الجودة حيث كانت في المستوى المتوسط ، وإن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في جودة مهارات تنفيذ الدروس ومهارات الاتصال والتواصل ، وإجمالي المهارات لدى أساتذة الجامعة وفقاً لمتغير المؤهل (دكتوراه – ماجستير – بكالوريوس) ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة مهارات تنفيذ الدروس وتقويم تعليم الطلبة وتقويم التغذية الراجحة والاتصال والتواصل مع الطلبة لدى أساتذة الجامعة تعزى لمتغير الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ ، وإن هناك فرق في مهارة التخطيط للدرس حيث إن أساتذة كلية الآداب يعطون اهتماماً أكبر في هذه المهارة من أساتذة كلية العلوم .

3- دراسة السبيعي 2010[1] (واقع المهارات التدريسية والمثالية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى) : هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لمهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى. واستخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات اشتملت على أربعة محاور تناولت مهارات تدريس العلوم في ضوء معايير الجودة الشاملة وبعدد (73) مهارة ، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستمارة قامت الباحثة بتطبيقها على عينة الدراسة التي بلغت (189). وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن الآتي:

[1] منى حميدين السبيعي ، واقع المهارات التدريسية والمثالية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى، (ندوة التعليم: الأبعاد والتطلعات) ، جامعة أم القرى–السعودية ، 2010 ، ص548–587.

1: مارست عضوات هيئة التدريس بأقسام العلوم مهارات تدريس العلوم بدرجة ضعيفة في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية ، مما يعني أن هذه المهارات لم تبلغ المستوى المقبول الذي حددته الباحثة وهو (78.50%)، الأمر الذي يشير إلى انخفاض مستوى الأداء والإنجاز في هذه المهارات عن مستوى الجودة الشاملة .

2: هناك اختلاف في درجة ممارسة عضوات هيئة التدريس للمهارات التدريسية وجميعها كانت لصالح عضوات هيئة التدريس في قسم الأحياء .

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بجملة من التوصيات منها :1: نشر ثقافة الجودة والتوعية بأهمية الدورات التدريبية في صقل المهارات التدريسية .
2: عقد دورات تدريبية وورش عمل لتطوير الكفاءات التدريسية لعضوات هيئة التدريس بالجامعة.

4- دراسة الكبيسي 2010[1] (واقع جودة التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار) : هدفت الدراسة إلى معرفة واقع جودة التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار ، استخدم

[1] عبد الواحد حميد الكبيسي ، واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به ، (المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، 2-4-2010 م)، ص35-48 .

المنهج الوصفي للدراسة كونه الأنسب لهذا النوع من الدراسات وذلك عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة في مثل هذه الدراسات ، وتكون مجتمع البحث من جميع أساتذة جامعة الأنبار من حملة شهادة الدكتوراه والبالغ عددهم (302) دكتور موزعين على (20) كلية علمية وإنسانية للعام الجامعي (2010/2009) ، كما بلغت عينة البحث (61) أستاذ . استخدم الباحث استبيان مكون من أربع مجالات كأداة بحثية لغرض التعرف على الاستجابات .

وكان من نتائج البحث للفقرات جودة التدريس الجامعي والذي كان المتوسط الحسابي العام هو (147) أي بنسبة (57.42%) وهو أعلى من المتوسط الفرضي البالغ (50%) ، إلا أن هذه النسبة لا ترتقي إلى نسبة التمكن والذي حدد في أغلب أدبيات الموضوع بـ (80%) فأكثر ، واستنتج أن هناك انخفاض في مستوى جودة التدريس الجامعي حسب الاستبيان المعد للدراسة ، وقد يعزى السبب لهذا التدني أن بعض الأساتذة للفروع العلمية لم يتلقوا إعداد تربوي كافٍ .

5- دراسة الدليم 2011[1] (واقع الإرشاد الأكاديمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر طلابها والمرشدين وأعضاء هيئة التدريس) :هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الإرشاد الأكاديمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فيها في ضوء متغيرات : الجنس . الكلية . المستوى الأكاديمي والمعدل

[1] فهد بن عبد الله الدليم ، واقع الاستفادة من خدمات الإرشاد الأكاديمي في الجامعات السعودية ، المجلة السعودية للتعليم العالي ، العدد 6 ، ديسمبر ، 2011 ، ص43-71 .

الدراسي للطلبة . نوعية الخدمات الإرشادية المقدمة وأساليبها فيما يتعلق بالمرشدين . وتكونت عينة الدراسة من (283 طالب) و (167 طالبة) بمجموع (450) ، في حين تكونت عينة المرشدين الأكاديميين من (78 شخصاً) : (26 مرشداً) و (52 مرشدة) من أعضاء هيئة التدريس ، طبقت عليهم استبانة كأداة للدراسة من إعداد الباحث . حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام عدد من المقاييس الإحصائية كاختبار (ت) وتحليل المضمون وتحليل التباين الأحادي إضافة إلى حساب المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية ، أن هناك مستوى رضا عام من الطلبة على مختلف أبعاد الاستبانة عن مستوى خدمات الإرشاد الأكاديمي المقدمة في مختلف وحدات الجامعة كالأقسام والكليات ومراكز التوجيه والإرشاد الطلابية ، كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة بين الطلاب والطالبات في بعد العلاقة مع المرشد والوعي بدوره وتقييم العملية الإرشادية ككل ، كذلك فقد أظهرت نتائج تحليل استجابات المرشدين عن تقديمهم لخدمات أساسية في الإرشاد الأكاديمي الوصفي .

6- دراسة الصرايرة 2011[1] (الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بها) :هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بها ، وقام الباحث بتطوير استبانة الدراسة ثم طبقت على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة

[1] خالد أحمد الصرايرة ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بها ، (مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العددان الأول والثاني) ، 2011 .

العشوائية البسيطة، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي ، واختبار شيفيه . وبينت نتائج الدراسة أن درجة مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة إذ بلغت (3.78) درجة من (5) درجات ، كما دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات . وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها ، وأن تتعرف على حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها ، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية ، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

التعليق على الدراسات السابقة :من خلال استعراض هذه الدراسة لمجموعة من الدراسات السابقة حول الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتقييمه بصفة خاصة بما يتمشى مع طبيعة هذه الدراسة ، فقد أمكن استخلاص أهم القضايا وإبداء بعض الملاحظات حول تلك الدراسات كما يلي :

1- ركزت أغلبية الدراسات السابقة على أهمية الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتقييمه وفق معدلات الإنجاز ومعايير الجودة المتبعة بمؤسسات التعليم العالي لرفع وتحسين مستوى الأداء بها .

2- تشير الدراسات السابقة أن مستوى أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه تتم عبر المنظومة التعليمية المشتملة على أعضاء هيئة التدريس الجامعي ، ورؤساء

الأقسام وعمداء الكليات والطلبة ودورهم الفعال لعملية تقييم أداء الأستاذ الجامعي بالجامعات وإداراتها ومراكزها البحثية .

3- من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين أن أغلبها اهتم بجوانب عديدة حول أداء الأستاذ الجامعي وتقييمه ، فبحث بعضها عن مستوى أداء الأستاذ الجامعي في الجوانب الأكاديمية والوظيفية ، وأخرى لمستوى الفاعلية والمهام والمهارات والكفايات التدريسية .

4- قلة الدراسات السابقة حول مستوى الأداء والإنجاز الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي وآليات تقييمه وتطويره ، لتحديد المستويات الإيجابية والسلبية للأداء بالجامعات العربية عامة والجامعات الليبية على وجه الخصوص .

5- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على طرق البحث وأدوات القياس المطبقة فيها ، وتصميمات العينة والاتجاهات والمقاييس المتعلقة بالإنجاز والأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ، والتي ساهمت في جل كثير من المشكلات والتساؤلات حول تطبيقها ، ومن ثم الاستفادة من ذلك لتحسين مستوى الدراسة الراهنة .

6- تتميز هذه الدراسة بأنها تتناول تقييم الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب زليتن بالجامعة الأسمرية الإسلامية محاولة التعرف إلى المتغيرات ذات الأثر لهذا المتغير الرئيس ، وهي تختلف في مجتمعها وعينتها عن الدراسات السابقة، وفي تركيزها على أبعاد الإنجاز الأكاديمي التالية : الأداء التعليمي . البحث العلمي . خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقة معهما . السلوكيات .

سابعاً – الإجراءات المنهجية للدراسة : وذلك من خلال تتبع تلك القواعد والخطوات العلمية التي اعتمدتها الدراسة ، والتي تتضمن أهم إجراءات الدراسة الميدانية مثل نوع الدراسة وأداتها ، والمنهج المستخدم في الدراسة ومجالاتها ، وتحديد مجتمع البحث ، واختيار العينة وأداة جمع البيانات والتأكد من صدق وثبات الأداة ، وإجراءات الدراسة الميدانية ووسائلها الإحصائية .

1- نوع الدراسة وأداتها: تعد الدراسة الراهنة دراسة وصفية تحليلية فهي تحاول أن تقدم وصفاً لموضوعها ، وذلك من خلال جمع البيانات وتحليلها ، وقد استخدمت الدراسة المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء هيئة التدريس بالكلية بعدد (113) عضو هيئة تدريس جامعي يمثلون (10) أقسام علمية بها .

2- مجالات الدراسة :تتضمن الدراسة ثلاث مجالات وهي :

(أ) المجال المكاني : ويقصد به النطاق لمكاني لإجراء الدراسة ، حيث تقع وحدات الاهتمام والتحليل ضمن الحدود الإدارية لمدينة زليتن التي تقع على البحر المتوسط بطول خمسين كيلومتراً خط طول 14/34 شرقاً ، ودائرة عرض 32/28 شمالاً وترتفع عن سطح البحر 18 متراً ، وتقع على بعد 158 كيلومتراً إلى الشرق من مدينة طرابلس – ليبيا[1]، وقد حدد الباحثان مجتمع البحث بكلية الآداب زليتن بالجامعة الأسمرية الإسلامية .

(ب) المجال البشري :يقتصر المجال البشري للدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية–بزليتن .

(ج) المجال الزمني :حددت المدة بين : 2018/9/1 م إلى 2018/12/30 م مجالاً زمنياً للدراسة الميدانية وهي المدة التي تم فيها جمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة .

3– مجتمع الدراسة :تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية–زليتن من مختلف أقسامها العلمية ، الذين هم على رأس عملهم خلال العام الجامعي (2017–2018 م) ، البالغ عددهم (113) عضو هيئة تدريس يمثلون (10) أقسام علمية ، وفقاً لإحصائيات إدارة أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب–زليتن للعام الجامعي 2018–2019 م منهم (37) من حملة

[1] اللجنة الشعبية للمرافق ، المخطط الشامل 2000 ، التقرير النهائي ، مكتب المشاريع ، البلدية (زليتن) ، (شركة بولسيرفس ، 2000 ، وارسو–بولندا) ، ص14 .

الدكتوراه و (76) من حملة الماجستير[1] نشأت كلية الآداب–زليتن وذلك تأسيساً على المعهد العالي لتكوين المعلمين بزليتن الذي افتتح سنة 1986 م والذي تحول إلى كلية الآداب والتربية سنة 1991 م وتتبع إلى جامعة المرقب بالخمس، وكانت تضم مختلف الأقسام الإنسانية والعلمية التطبيقية[2]، ثم انفصلت كلية الآداب عن كلية العلوم وانضمت إلى الجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتن في منتصف شهر يناير 2014 م ، وتضم حالياً (10) أقسام علمية وهي

1- قسم اللغة العربية والدراسات الإسلامية . 2- قسم اللغة الإنجليزية .
3- قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية . 4- قسم التربية وعلم النفس .
5- قسم الفلسفة . 6- قسم الجغرافيا .
7- قسم التاريخ . 8- قسم الآثار .
9- قسم المكتبات والمعلومات . 10- قسم الإعلام .

ويبلغ إجمالي أعداد الطلاب بالكلية خلال العام الجامعي 2018/2017 م (2778) طالباً وطالبة بمختلف أقسام الكلية[3] .

4- أداة الدراسة :

أ- **أداة استمارة الاستبيان :** اعتمدت الدراسة الراهنة على استمارة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات ، حيث تم تطويرها من خلال الاعتماد على الأدب السوسيولوجي

[1] كلية الآداب زليتن ، إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس ، بيانات غير منشورة ، 2018 م .
[2] دليل كلية الآداب والعلوم بزليتن ، منشورات جامعة المرقب ، الخمس ، 2007 م .
[3] كلية الآداب بزليتن ، قسم الدراسة والتسجيل ، بيانات غير منشورة ، 2018 م .

المتعلق بموضوع الدراسة ، والاستفادة من مقياس قيم العمل[1] ، ومجموعة من الدراسات السابقة : دراسة إبراهيم الحكمي (2003)، ودراسة السبيعي (2010) ، ودراسة فهد الدليم (2011) ، ودراسة خالد الصرايرة (2011)، حيث تم إعداد استمارة الدراسة الراهنة وتكونت من قسمين : القسم الأول يتضمن البيانات الأساسية : النوع . العمر . المؤهل للعلمي . الدرجة الأكاديمية . عدد سنوات الخبرة . مكان الحصول على الشهادة العلمية ، وشمل القسم الثاني أربعة مجالات هي : الأداء التعليمي . البحث العلمي . خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقة بينهما . السلوكيات ، موزعاً على (35) فقرة

ب- صدق الأداة : بعد استكمال استمارة الاستبيان الخاصة بالدراسة الراهنة قام الباحثان من التأكد من صدق أداة الدراسة، حيث تم عرضها على عدد من الأساتذة* في الجامعات الليبية من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم عن ملائمة فقراتها ومحاورها من حيث دقتها العلمية وصياغتها اللغوية ومعانيها ومدى مناسبتها لمجال الدراسة وموضوعها .

---

[1] أحمد زايد وآخرون ، مقياس قيم العمل (الإطار النظري ودليل المقياس) ، القاهرة ، مكتبة الأنجلومصرية ، 1992 .

* وهم : 1- د. محمد عبد المحسن عبد الله محسن – كلية الآداب زليتن – الجامعة الأسمرية الإسلامية .
2- د. مصطفى محمد الشارف البحباح – كلية الآداب زليتن – الجامعة الأسمرية الإسلامية .
3- د. جمعة عمر فرج محمد – كلية الدراسات العليا – جامعة الزيتونة .

ج- ثبات الأداة :تمت عملية التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest) ، إذ تم توزيعهما على عينة أولية مكونة من (10) أعضاء هيئة تدريس بكلية الآداب –زليتن بواقع استمارة واحدة لكل قسم . وبعد مرور أسبوعين أعيد تطبيق الاختبار على العينة نفسها، وبعد تصحيح الإجابات، وتفريغ الدرجات وإيجاد العلاقة بين الاختبار الأول والاختبار الثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون ، فبلغ (0.81) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً .

5- الأساليب الإحصائية للدراسة : اعتمدت الدراسة استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وكانت هذه الوسائل كالآتي :

1- إيجاد التوزيع التكراري والنسب المئوية لغرض البيانات في صورة ميسرة ومناسبة ، ولصياغتها صياغة عملية تبين أهم الميزات الرئيسية لها، فالتوزيعات التكرارية تلقي الضوء على توزيع ووصف الظاهرة موضوع البحث

2- استخراج قيمة مقاييس النزعة المركزية والتشتت لكل أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب حسب المتغيرات المختلفة لإعطاء صورة واضحة تتعلق بمتوسط توزيع الظاهرة موضوع البحث .

أ- حيث قام الباحثان بعرض وتحليل بيانات متغير واحد في جداول تكرارية تحتوي على التوزيعات التكرارية والنسب المئوية ومقاييس النزعة المركزية والتشتت ويمكن الإشارة إلى هذه المقاييس كما يلي :

$$\text{النسب المئوية} = \frac{\text{التكرار}}{\text{المجموع الكلي}} \times 100$$

أولاً .

ثانياً . مقاييس النزعة المركزية :

- **المتوسط الحسابي :** وهو مجموع القيم مقسوم على عددها ويرمز له بالرمز (س/) ويحسب في البيانات المبوبة بالصيغة الآتية :

$$س/ = \frac{مج\ (ك\ س)}{ن}$$

ثالثاً . مقاييس التشتت :

- **الانحراف المعياري :** وهو الجذر التربيعي لمتوسط مجموع مربعات انحرافات القيم عن المتوسط الحسابي ويرمز له بالرمز (ع) ويحسب للبيانات المبوبة بالصيغة الآتية

$$ع = \sqrt{\frac{مج\ (س - س^-)^2}{(ن - 1)}}$$

رابعاً . تحليل التباين بين متغيرين (F – Test) :

فقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية :

1- تحليل التباين الأحادي : باستخدام دلالة الفروق بين المتوسطات لأكثر من عينتين مستقلتين :

حيث ف = $\frac{\text{م ع}^2 \text{ ب}}{\text{م ع}^2 \text{ د}}$

د ج

د ج وتعني = $\frac{\text{متوسط مجموع المربعات بين المجموعات}}{\text{متوسط مجموع المربعات داخل المجموعات}}$

ف =

ε = ε = $\frac{\text{د ج ب (ف – 1)}}{\text{د ج ب + د ج د}}$

خامس **بين متوسطي**

مجمو

ت = $\frac{\text{س1 – س2}}{\sqrt{\frac{(\text{ع}^2)^1}{\text{ن1}} + \frac{(\text{ع}^2)^2}{\text{ن2}}}}$

سادساً . المتوسط الحسابي المرجح والوزن المئوي لبيان أهمية فقرات المقاييس ويحسب بالصيغة الآتية :

$$\text{ط الحسابي} = \frac{(\text{ك}1\times5) + (\text{ك}2\times4) + (\text{ك}3\times3) + (\text{ك}4\times2) + (\text{ك}5\times1)}{\text{ن}}$$

ك = التكرار .

ن = مجموع القيم (حجم العينة) .

أما الوزن المئوي = (الوسط المرجح / الدرجة القصوى) × 100

حيث يقصد بالدرجة القصوى أعلى درجة في المقياس .

ثامناً – تحليل بيانات الدراسة :

1– خصائص مجتمع الدراسة :

جدول رقم (1) يبين خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات الاجتماعية والديموغرافية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
1– النوع الاجتماعي			**4– الدرجة الأكاديمية**		
ذكر	87	77	محاضر مساعد	60	53.1
أنثى	**26**	**23**	محاضر	46	40.7
2– العمر			أستاذ مساعد	6	5.3
25–30	8	7.1	أستاذ	1	0.9
31–35	25	22.1	**5– سنوات الخبرة**		
36–40	28	24.8	أقل من 5 سنوات	40	35.4
4–45	27	23.9	من 5–10 سنوات	44	38.9
46–50	17	15.0	من 11–15 سنة	19	16.8
51 فأكثر	8	7.1	16 سنة فأكثر	10	8.8
3– المؤهل العلمي			**6– مكان الحصول على الشهادة**		

ماجستير	76	67.3	ليبيـــا	69	61.1
دكتوراه	37	32.7	دولة عربيـة	37	32.7
عينة الدراسة 113 عضو هيئة تدريس حسب متغيراتها الستــة			أوربا الغربية وأمريكا الشمالية	4	3.5
			باقي دول العالم	3	2.7

يبين الجدول رقم (1) خصائص عينة البحث والتي شملت جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن البالغين (113) عضو هيئة تدريس وذلك حسب المتغيرات الاجتماعية ، والتي شملت حسب النوع الاجتماعي (87) من الذكور وبنسبة (77%) و (26) من الإناث وبنسبة (23%) ، فيما شملت متوسط أعمارهم من 31 سنة إلى 50 سنة بعدد (80) عضو هيئة تدريس وبنسبة (84%) وأغلبهم من حملة شهادة الماجستير بنسبة (67.3%) وبدرجة محاضر مساعد بنسبة (53.1%) ، وسنوات خبرة من (5–10) سنوات وبنسبة (39%) وأغلبهم من الحاصلين على الشهادة العلمية من ليبيا وبنسبة (61%) ومن دول عربية مختلفة وبنسبة (32%) .

2– مؤشرات الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي :

جدول رقم (2) يوضح الأهمية النسبية لمؤشرات مجال الأداء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

ر.م	المؤشــرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
.1	أستخدم عدة أساليب لتقويم الطالب	4.362832	87.25664
.2	أشجع على التحديث ومواكبة الجديد	4.353982	87.07965
.3	لدي القدرة على اتخاذ القرارات في المهام الكلف بها	4.247788	84.95575

.4	أنجز العمل بدقة وكفاءة في المهام المكلف بها	4.185841	83.71681
.5	أنجز الخطة التدريسية في الوقت المحدد	4.035398	80.70796
.6	أخطط لعمل الفصل الدراسي	3.884956	77.69912
.7	أقترح حلول للمشاكل والعقبات التي تعيق العملية التعليمية	3.867257	77.34513
.8	ملم بدرجة كبيرة باللوائح والمعلومات عن العمل المكلف به	3.858407	77.16814
.9	أستخدم طرق تدريسية جديدة متميزة لرفع مستوى الأداء	3.831858	76.63717
.10	أستخدم وسائل تعليمية مثل الحاسوب	3.389381	67.78761

يتضح من الجدول (2) الأهمية النسبية لمؤشرات المجال الأول الأداء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب – زليتن نحو الإنجاز الأكاديمي ، حيث بينت فقرات هذا المجال أن الفقرة الأولى والثانية والتي تنص على (أستخدم عدة أساليب لتقويم الطالب) و (أشجع على التحديث ومواكبة الجديد) سجلتا أعلى وزن مئوي (87.25%) ، ثم الفقرة الثالثة (لدي القدرة على اتخاذ القرارات في المهام المكلف بها) بوزن مئوي (85%) ، وسجلت الفقرة الرابعة (أنجز العمل بدقة وكفاءة في المهام المكلف بها) بوزن مئوي (83.71%) ، ثم الفقرة الخامسة (أنجز الخطة التدريسية في الوقت المحدد) بوزن مئوي (80%) ، والفقرة السادسة (أخطط لعمل الفصل الدراسي) بوزن مئوي (77%) ... إلخ . وكما هو مبين بالجدول فإن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب نجو مجال الأداء التنظيمي يعتبر مرتفعاً .

جدول رقم (3) يوضح الأهمية النسبية لمؤشرات مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس

ر.م	المؤشـــرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
.1	أربط المعلومة النظرية بالواقع	4.044248	80.88496
.2	مستمر في قراءة البحوث والكتب العلمية	4.026549	80.53097
.3	استعين بالمراجع والمصادر الحديثة	4.017699	80.35398
.4	أحضر ورش العمل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس	3.486726	69.73451
.5	عندي دوافع لتأليف الكتب	3.486726	69.73451
.6	أشارك في حضور المؤتمرات والندوات العلمية	3.451327	69.02655
.7	أجري دراسات وبحوث علمية	3.39823	67.9646
.8	أحرص على إنجاز بحث أكاديمي في السنة على الأقل	3.256637	65.13274

يتبين من الجدول (3) الأهمية النسبية لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس الجامعي بكلية الآداب نحو مؤشرات مجال البحث العلمي ، حيث سجلت الفقرة (1) ، الفقرة (2) ، الفقرة (3) والتي تنص على (أربط المعلومات النظرية بالواقع) و (مستمر في قراءة البحوث والكتب العلمية) و (استعين بالمراجع والمصادر الحديثة) سجلت أعلى مرتبة وبوزن مئوي (80.50%) ، فيما سجلت الفقرة (4)، الفقرة (5) ، الفقرة (6) والتي تنص على (أحضر ورش العمل لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس) و (عندي دوافع لتأليف الكتب) و (أشارك في حضور المؤتمرات والندوات) وبدرجة جيدة ومتوسطة بوزن مئوي (69%) ، حيث تؤكد بيانات هذا الجدول أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي تعتبر متوسطة ومقبولة إلى حد ما .

جدول رقم (4) يوضح الأهمية النسبية لمؤشرات مجال خدمة الجامعة والمجتمع لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

ر.م	المؤشــرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
.1	التعاون مع الزملاء في أداء المهام	4.159292	83.18584
.2	طرح الأفكار الجديدة في الموضوعات المتعلقة بالمهام المكلف بها	4.132743	92.65487
.3	التواصل مع الطلبة	4.123894	82.47788
.4	المعرفة بإمكانيات المجتمع	4.088496	81.76991
.5	القدرة على حل المشكلات	4.079646	81.59292
.6	سهولة الاتصال مع الزملاء	4	80
.7	مدى الإسهام في سد احتياجات المجتمع المحلي	3.707965	74.15929

يبين الجدول (4) اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب نحو مجال خدمة الجامعة والمجتمع ، حيث تشير الفقرة (1) والتي تنص على (التعاون مع الزملاء في أداء المهام) بوزن مئوي وبنسبة (83%) كأعلى فقرات هذا المجال ، ثم تأتي في المرتبة الثانية الفقرة (2) ، الفقرة (3) والتي تنص على (طرح أفكار جديدة حول المهام المكلف بها عضو هيئة التدريس) و (التواصل مع الطلبة) وبوزن مئوي (82.50%) ، ثم الفقرة (4) ، الفقرة (5) والتي تنص على (المعرفة بإمكانيات المجتمع) و (القدرة على حل المشكلات) وبوزن مئوي (81.50%) ، فيما سجلت الفقرة الأخيرة رقم (7) (مدى الإسهام في سد احتياجات المجتمع المحلي) وبوزن مئوي (74%) . وبذلك تشير اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو هذا المجال على أنها مرتفعة إلى حد ما .

جدول رقم (5) يوضح الأهمية النسبية لمؤشرات مجال السلوكيات لأعضاء هيئة التدريس الجامعي

ر.م	المؤشـــرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
.1	الالتزام بوقت المحاضرة	4.584071	91.68142
.2	تحمل المسؤولية العلمية والقانونية والأخلاقية	4.548673	90.97345
.3	استغلال وقت المحاضرة بالفعالية المطلوبة	4.548673	90.97345
.4	الرغبة في التدرج المهني والأكاديمي	4.477876	8955752
.5	التصرف بعقلانية في المواقف الحرجة	4.336283	86.72566

يوضح هذا الجدول اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الجامعي نحو مؤشرات سلوكياتهم العلمية والأكاديمية كعملية من عمليات الإنجاز الأكاديمي ، حيث تشير الفقرة (1) ، الفقرة (2) ، الفقرة (3) والتي تنص على (الالتزام بوقت المحاضرة) و (تحمل المسؤولية العملية والقانونية والأخلاقية) و (استغلال وقت المحاضرة بالفعالية المطلوبة) حيث سجلت أعلى الرتب وبوزن مئوي (91%) ، فيما سجلت الفقرة (4) والتي تنص على (الرغبة في التدرج المهني والأكاديمي) وبوزن مئوي (89.50%) ، فيما سجلت الفقرة (5) (التصرف بعقلانية في المواقف الحرجة) أقل الفقرات وبوزن مئوي (86.72%) . ومن خلال هذا العرض يتبين أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نجو السلوكيات العلمية والأكاديمية تعتبر مرتفعة بدرجة كبيرة .

3- النـوع الاجتماعـي :

جدول رقم (6) يوضح نتائج اختبار (t:test) بين متوسطي درجات الذكور والإناث في مقياس الإنجاز الأكاديمي

النوع	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
ذكر	87	118.5057	14.36394	111	5.927	0.017
أنثى	26	124.8846	10.40510			

يشير الجدول (6) تحليل التباين الأحادي لدرجات استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكلية من الذكور والإناث نحو مقياس الإنجاز الأكاديمي ككل حيث بلغ متوسط درجات اتجاهات الذكور (118.50) وبانحراف معياري (14.36) ، في حين بلغ متوسط درجات الإناث (124.88) وبانحراف معياري (10.40) ، ولغرض معرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين باستخدام اختبار (T:test) لعينتين مستقلتين ، اتضح أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.017) حيث كانت قيمة (T:test) : (5.927) وبدرجة الحرية (111) . وتدل هذه النتيجة على أن متغير النوع للأساتذة ، الذكور والإناث يؤثر في مواقفهم نحو الإنجاز الأكاديمي وأن الإناث أكثر إنجاز أكاديمي من الذكور .

4- الشهادة العلمية :

جدول رقم (7) يوضح نتائج اختبار (t:test) بين متوسطي درجات الماجستير والدكتوراه للأساتذة في مقياس الإنجاز الأكاديمي

المرهل	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
ماجستير	76	115.8684	11.28934	111	3.802	0.054
دكتوراه	37	128.4054	14.71481			

تشير البيانات الواردة في الجدول (7) أن متوسط درجات استجابات الأساتذة جملة شهادة الماجستير قد بلغ (115.86) وبانحراف معياري (11.28) ، في حين بلغ متوسط درجات استجابات حملة الدكتوراه (128.40) وبانحراف معياري (14. 71) ، ولغرض معرفة دلالة الفرق بين هذين المتوسطين باستخدام اختبار (T:test) اتضح أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.054) ، حيث كانت قيمة اختبار (T:test) : (3.802) وبدرجة الحرية (111) . وتدل هذه النتيجة أن متغير المؤهل العلمي يؤثر في مواقف الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي وأن الأساتذة من حملة الدكتوراه أكثر إنجاز أكاديمي من حملة الماجستير .

5- العمـر :

جدول رقم (8) يبين الوصف الإحصائي لمتغير عمر الأساتذة ومقياس الإنجاز الأكاديمي

فئات العمر	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
25-30	8	110.3750	10.83562
31-35	25	114.6400	13.84100
36-40	28	118.5714	8.86704
41-45	27	120.5185	15.52261
46-50	17	128.9412	13.02148
51 فأكثر	8	130.2500	12.08009
المجموع	**113**	**119.9735**	**13.77916**

تشير بيانات الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنجاز الأكاديمي حسب أعمار الأساتذة توجد بها فروق ظاهرية في هذه

المتوسطات ، حيث بلغت فئات العمر (30–25) بمتوسط حسابي (110.37) ، وفئات العمر (35–31) : (54 ، 114) ، وفئات أعمار الأساتذة (40–38) بمتوسط حسابي (118.57) ، وفئات العمر (45–41) بـ (51 ، 128) ، وفئات أعمار الأساتذة (50–46) بمتوسط حسابي (128.90) ، وفئات أعمار الأساتذة (51 فأكثر) بمتوسط حسابي (130.25) . ويتضح من خلال هذا التحليل أن الأساتذة الذين أعمارهم (51 فأكثر) أكثر إنجاز أكاديمي .

جدول رقم (9) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات الأساتذة لدرجات الإنجاز الأكاديمي حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3723.246	5	744.649	4.542	0.001
داخل المجموعات	17541.674	107	163.941		
المجموع الكلي	**21264.920**	**112**			

أشارت بيانات الجدول (9) إلى الفروق بين متوسطات فئات أعمار الأساتذة والتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001)، حيث كانت قيمة (F.Test) المحسوبة (4.542) وبدرجة حرية (5 ، 107) . مما يدل على أن متغير العمر لدى الأساتذة يؤثر في اتجاهاتهم نحو تأثير الإنجاز الأكاديمي .

6- الدرجة الأكاديمية : جدول رقم (10) يبين الوصف الإحصائي لمتغير الدرجة الأكاديمية للأساتذة

ومقياس الإنجاز الأكاديمي

الدرجة الأكاديمية	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محاضر مساعد	60	115.5667	11.08575
محاضـر	46	124.6739	15.19803
أستاذ مساعد	6	126.5000	14.84251
أستـاذ	1	129.000	0.000000
المجموع	**113**	**119.9735**	**13.77916**

أشارت المتوسطات الحسابية لدرجات الإنجاز الأكاديمي وفق الدرجة الأكاديمية وجود فروق ظاهرية في هذه المتوسطات ، فقد بلغت درجة الإنجاز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية من درجة محاضر مساعد (115.56) ، وكانت درجة محاضر (124.67) ، وأستاذ مساعد (126.50) ، وكانت بدرجة أستاذ بمتوسط حسابي (129.00) . مما يدل أن الأساتذة من حملة درجة أستاذ أكثر إنجاز أكاديمي من بقية الدرجات الأخرى .

جدول رقم (11) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات الأساتذة لدرجات الإنجاز الأكاديمي حسب متغير الدرجة الأكاديمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2518.578	3	839.526	4.881	0.003
داخل جالمجموعات	18746.342	109	171.985		
المجموع الكلي	**21264.920**	**112**			

اتضح من بيانات الجدول (11) أن الفروق بين متوسطات فئات الدرجات الأكاديمية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.003) ، إذ كانت قيمة

(F.Test) المحسوبة (4.881) وبدرجتي حرية (3 ، 109) . مما يدل على أن الدرجة الأكاديمية تؤثر في اتجاهات ومواقف الأساتذة نحو تأثير الإنجاز الأكاديمي .

7- سنوات الخبرة :

جدول رقم (12) يبين الوصف الإحصائي لمتغير سنوات الخبرة للأساتذة ومقياس الإنجاز الأكاديمي

عدد السنوات	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	40	114.8250	12.07219
من 5-10 سنوات	44	120.1591	12.39832
من 11-15 سنة	19	128.4211	15.38150
16 سنة فأكثر	10	123.7000	15.47794
المجموع	**113**	**119.9735**	**13.77916**

تشير بيانات هذا الجدول إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنجاز الأكاديمي حسب سنوات الخبرة للأساتذة بالكلية ، حيث تشير إلى وجود فروق ظاهرية في هذه المتوسطات ، فقد بلغت درجة الإنجاز الأكاديمي للأساتذة الذين خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بمتوسط حسابي (114.82) ، وكانت خبرة الأساتذة من (5-10 سنوات) وبمتوسط حسابي (120.15) ، وللأساتذة ذوي الخبرة من (11-15 ستة) بمتوسط حسابي (128.42) ، وللأساتذة من ذوي الخبرة من ((16 سنة فأكثر) وبمتوسط حسابي (123.70) . ومن خلال هذا التحليل يتبين أن الأساتذة الذين خبرتهم (16 سنة فأكثر) أكثر إنجاز أكاديمي .

جدول رقم (13) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات الأساتذة لدرجات الإنجاز الأكاديمي

حسب متغير سنوات الخبرة للأساتذة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2556.527	3	852.176	4.965	0.003
داخل المجموعات	18708.393	109	171.637		
المجموع الكلي	**21264.920**	**112**			

يتبين من بيانات الجدول (13) أن الفروق بين متوسطات فئات سنوات الخبرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.003) ، إذ كانت قيمة (F.Test) المحسوبة (4.965) وبدرجتي حرية (3 ، 109) . مما يدل على أن متغير سنوات الخبرة يؤثر تأثيراً كبيراً في اتجاهات الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي .

8- مكان الحصول على الشهادة العلمية :

جدول رقم (14) يبين الوصف الإحصائي لمتغير مكان الحصول على الشهادة للأساتذة ومقياس الإنجاز الأكاديمي

مكان الحصول على الشهادة	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ليبيـــا	69	16.3333	11.78941
دولـة عربيـة	37	127.0270	14.81082
أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية	4	111.7500	4.85627
باقي دول العالـم	3	127.6667	17.92577
المجموع	**113**	**119.9735**	**13.77916**

يتضح من خلال الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الإنجاز الأكاديمي حسب مكان الحصول على الشهادة العلمية للأساتذة يوجد بها فروق ظاهرية في هذه المتوسطات ، حيث درجة الإنجاز الأكاديمي

للأساتذة الحاصلين على الشهادة العلمية من ليبيا بمتوسط حسابي (156.33) ، والأساتذة الحاصلين على الشهادة العلمية من الدول العربية بمتوسط حسابي (127.02) ، والأساتذة الحاصلين على الشهادة العلمية من أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية بمتوسط حسابي (111.75) ، والأساتذة الحاصلين على الشهادة العلمية من باقي دول العالم بمتوسط حسابي (127.86) . مما يدل على أن الأساتذة الحاصلين على شهاداتهم العلمية من الدول العربية وباقي دول العالم أكثر إنجاز أكاديمي من بقية الفئات الأخرى .

جدول رقم (15) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي في درجات استجابات الأساتذة لدرجات الإنجاز الأكاديمي حسب متغير مكان الحصول على الشهادة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3203.197	3	1067.732	6.444	0.001
داخل المجموعات	18061.723	109	165.704		
المجموع الكلي	**21264.920**	**112**			

يشير هذا الجدول إلى تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات مكان الحصول على الشهادة والتي بينت على أنها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) ، إذ كانت قيمة (F.Test) المحسوبة (6.444) وبدرجتي حرية (3 ، 109) . مما يدل على أن متغير مكان الحصول على الشهادة العلمية يؤثر في اتجاهات الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي .

تاسعاً / نتائـج الدراسـة :

من خلال ما تقدم من تحليل بيانات الدراسة الميدانية يمكن عرض أهم النتائج كما يلي :

1- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب – الجامعة الأسمرية زليتن بشكل عام كان مرتفعاً من خلال مؤشراته ومجالاته الأربعة (مجال الأداء التنظيمي ، مجال البحث العلمي ، مجال خدمة الجامعة والمجتمع، مجال السلوكيات).

2- توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو الأداء التنظيمي يعتبر مرتفعاً من خلال استخدام أساليب متعددة لتقويم الطلاب والتحديث والتجديد والقدرة على اتخاذ القرارات وإنجاز العمل بكفاءة للخطة التدريسية والتخطيط لها .

3- أظهرت نتائج الدراسة أن مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية يعتبر متوسطاً كربط المعلومات النظرية بالواقع والاستعانة بالمراجع والمصادر الحديثة والاستمرار بالاطلاع عليها ومجالات التأليف والورش والمؤتمرات والندوات العلمية .

4- توصلت نتائج الدراسة إلى أن مجال خدمة الجامعة والمجتمع لدى أعضاء هيئة التدريس يعتبر مرتفعاً إلى حد ما فبما بتعلق بالمعرفة بإمكانيات المجتمع والقدرة على حل المشكلات والتعاون والتواصل مع الزملاء والطلاب والإسهام في سد احتياجات المجتمع المحلي وطرح أفكار جديدة حولها .

5- أكدت نتائج الدراسة أن سلوكيات أعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة بدرجة كبيرة نحو تحمل المسؤولية العلمية والقانونية والأخلاقية والالتزام بالمحاضرات العلمية بفاعلية قصوى والطموح والتدرج المهني والأكاديمي والعقلانية في مواجهة المواقف المحرجة.

6- أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين جوهري بين متغيرات (النوع – العمر – المؤهل العلمي – الدرجة الأكاديمية – عدد سنوات الخبرة – مكان الحصول على الشهادة) فيما يتعلق بتأثيرها في اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نجو مستوى الإنجاز الأكاديمي .

7- توصلت نتائج الدراسة إلى أن متغير النوع (الأساتذة الذكور والإناث) يؤثر في درجتهم نحو الإنجاز الأكاديمي وأن الإناث أكثر إنجاز أكاديمي من الذكور .

8- توصلت نتائج الدراسة إلى أن متغير المؤهل العلمي يؤثر في مواقف الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي وأن الأساتذة من حملة الدكتوراه أكثر إنجاز أكاديمي .

9- بينت نتائج الدراسة أن متغير عمر الأساتذة يؤثر في اتجاهاتهم نحو الإنجاز الأكاديمي كما أن الأساتذة الذين أعمارهم (51 سنة فأكثر) أكثر إنجاز أكاديمي من بقية الفئات العمرية الأخرى .

10- كما بينت نتائج الدراسة أن الدرجات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس تؤثر في اتجاهاتهم ومواقفهم نحو الإنجاز الأكاديمي وأن الأساتذة من حملة أستاذ أكثر إنجاز أكاديمي .

11- توصلت نتائج الدراسة إلى أن سنوات الخبرة للأساتذة تؤثر تأثيراً كبيراً في مستوى الإنجاز الأكاديمي لديهم وبينت أن الأساتذة ذوي الخبرة الطويلة (16 سنة فأكثر) هم أكثر إنجاز أكاديمي .

12- بينت نتائج الدراسة أن مكان حصول الأساتذة على شهادتهم العلمية باختلاف الدول والمناطق سواء المحلية أو العربية أو الأوروبية وغيرها كان له تأثيراً واضحاً في اتجاهات الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي وأن الأساتذة الحاصلين

على شهاداتهم العلمية من الدول العربية ، وباقي دول العالم أكثر إنجاز أكاديمي من بقية الدول الأخرى .

توصيات الدراسة :

تقدم هذه الدراسة جملة من التوصيات الآتية :

1- تحسين ظروف العمل بالمؤسسات الأكاديمية سواء الخاصة بالتجهيزات ووسائل التدريس والمختبرات ومعامل الحاسوب والمكتبات والدوريات العلمية ، وذلك لتحسين درجة الإنجاز الأكاديمي .

2- اعتماد جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي كمعيار ومحك أساسي في منح الترقيات العلمية إلى جانب البحث العلمي ومدى مساهمته في خدمة المجتمع وحل مشكلاته .

3- نشر ثقافة الجودة والتطوير المهني بين العاملين بالمؤسسات التعليمية وإجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية في هذا المجال للكشف عن العوامل المؤثرة في جودة الأداء والإنجاز الأكاديمي للأستاذ الجامعي .

4- وضع برامج تقويمية لمستوى الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي يساعد على رفع جودة التعليم الجامعي من حيث وضع معايير تؤكد على تطوير

المناهج التعليمية ، وتفعيل مصادر التعلم والتعليم والبحث العلمي ، وتطوير أساليب الأداء الأكاديمي ، بما يسهم في التنمية المجتمعية

5- إجراء ملتقيات تدريبية للأساتذة بصفة مستمرة لتعريفهم بطرق وأساليب التعليم والبحث العلمي الحديثة ووسائلها التكنولوجية المتطورة ، والتي تساهم في رفع مستوى التفكير العلمي على غرار الكثير من الجامعات المتقدمة في العالم .

6- الاطلاع على الخبرات للدول المتقدمة في طرق تقييم أداء الأستاذ الجامعي ومراجعة جودة التعليم والاستفادة منها .

قائمة المصادر المراجـع:

1- إبراهيم الحسن الحكمي ، الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات ، مجلة رسالة الخليج العربي ، مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي ، الرياض–السعودية ، العدد 90 ، السنة الرابعة والعشرون ، 2003 .

2- أحمد زايد وآخرون ، مقياس قيم العمل (الإطار النظري ودليل المقياس) ، القاهرة، مكتبة الأنجلوالمصرية ، 1992 .

3- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ط2، 1986.

4- الثبيتي مليمان ، القرني علي ، طرق أساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، الرياض ، المجلد الخامس .

5- الخوالدة محمد، مرعي توفيق، مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (26)، 1991.

6- السيد محمد الحسيني وآخرون، دراسات في التنمية الاجتماعية، القاهرة، دار المعارف، ط3، 1989

7- الكندري حاسم ، إبراهيم علي ، تحليل للنشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت ، رسالة الخليج العربي ، الكويت ، العدد (34) ، 1990 .

8- اللجنة الشعبية للمرافق ، المخطط الشامل 2000 ، التقرير النهائي ، مكتب المشاريع ، بلدية زليتن ، شركة بولسيرفس ، وارسو–بولندا ، 2000 .

9- حسن شحاتة، التعليم الجامعي والتقويم بين النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب، 2001.

10-خالد أحمد الصرايرة ، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام بها ، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 27 ، العددان الأول والثاني ، 2011 .

11-خالد حسن السر ، تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي ، حمل على الرابط

http:/dr-saud-a.com/vb/SHOW Thread. PHP?T=64930 بتاريخ : 30-1-2015

12- خليل أحمد خليل، معجم مصطلحات علم الاجتماع، بيروت، معهد الإنماء العربي، 1996.

13-دافيد ماكليلاند ، مجتمع الإنجاز (الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية) ، ترجمة : عبد الهادي الجوهري ومحمد سعيد فرج ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998.

14-دليل كلية الآداب والعلوم زليتن ، منشورات جامعة المرقب ، الخمس ، 2007 .

15-سامية محمد فهمي وآخرون ، مدخل إلى التنمية الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1999 .

16-ضياء الدين زاهر ، تقويم أداء الأستاذ الجامعي (الأداء البحثي كنموذج) ، مجلة المستقبل للتربية العربية ، المجلد (11) ، العدد (3) .

17-عبد الباسط محمد حسن ، التنمية الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة وهبة ، ط7 ، 1998.

18-عبد الواحد حميد الكبيسي ، واقع جودة التدريس الجامعي وسبل الارتقاء به ، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، 2-4-2010 م .

19-علي ليلة، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، 2009 .

20-فهد بن عبد الله الدليم ، واقع الإرشاد الأكاديمي في الجامعات السعودية ، المجلة السعودية للتعليم العالي ، العدد 6 ، ديسمبر 2011 .

21- كمال التابعي، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية، القاهرة، دار المعارف، ط2، 1995 .

22-ماكس فيبر، الأحلاف البروتستانتية وروح الرأسمالية ، ترجمة : محمد علي مقلد، بيروت، مركز الإنماء العربي ، د.ت .

23- مجد الدين عمر خيري خمس، علم الاجتماع "الموضوع والمنهج"، عمان، دار مجدلاوي، الأردن، 1999 .

24-محمد كامل مصطفى وآخرون، معجم مصطلحات القوى العاملة ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع ، 1984 .

25-محمد ياسر الخواجة، العلوم الاجتماعية والتنمية البشرية " القضايا والمستقبل ، طنطا ، التركي للكمبيوتر والطباعة ، 2007 .

26- منى حميدين السبيعي ، واقع المهارات التدريسية والمثالية لعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم التطبيقية في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طالبات كلية العلوم التطبيقية بجامعة أم القرى ، ندوة التعليم : الأبعاد والتطلعات ، جامعة أم القرى-السعودية ، 2010 .