

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

**ملخص الدراسة :**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب بالجامعة الأسمرية - زليتن ، من خلال التأثيرات والتباين بين متغيرات ( النوع - العمر - المرهل العلمي - الدرجة الأكاديمية - عدد سنوات الخبرة - مكان الحصول على الشهادة العليا ) للأساتذة نحو مستوى الإنجاز الأكاديمي . واعتمدت الدراسة على تطوير استمارة استبيان لجمع البيانات وتوزيعها على أساتذة الكلية بأقسامها العلمية العشرة والبالغين (113) عضو هيئة تدريس بطريقة المسح الاجتماعي الشامل . وكانت نتائج الدراسة على النحو الآتي :  
أ- درجة الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام كان مرتفعاً نحو الأداء التنظيمي ومجال البحث العلمي ومجال خدمة الجامعة والمجتمع وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس نحو الإنجاز الأكاديمي .

ب- أظهرت نتائج الدراسة وجود تباين جوهري بين متغيرات ( النوع - العمر - المرهل العلمي - الدرجة الأكاديمية - عدد سنوات الخبرة - مكان الحصول على الشهادة العليا ) فيما يتعلق بتأثيرها في اتجاهات الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي .

## مقدمة :

يؤدي التعليم الجامعي دوراً محورياً في بناء المجتمعات ، إذ يعد هذا المستوى التعليمي الآلية الرئيسية 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<sup>(1)</sup> .

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 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 ورئيسياً 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 .

(1) علي ليلة ، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي ، القاهرة ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، 2009 ، ص 45 .

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 لمسئولياتها 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<sup>(1)</sup> .

حيث يلعب التعليم الجامعي دوراً أساسياً في تحديث المجتمع وذلك لأن التعليم هم النظام الذي يضح 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 تضافرت مع الاهتمام بتطوير النظام التعليمي أفقياً ورأسياً، بحيث نجد غالبية الدول اتجهت مباشرة إلى تحديث أنظمتها التعليمية وتطبيق معايير الجودة والأداء باستغلال مواردها البشرية والمادية لإنجاز تلك الجهود<sup>(2)</sup> .

وحتى يؤدي التعليم الجامعي دوره المتميز في التغيير والتطوير الإيجابي في شتى الميادين ، ضرورة أن يتميز إنتاجه بالتنوع 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 وفعاليتهم 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

---

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

(2) علي ليلة ، التعليم الجامعي والحراك الاجتماعي ، القاهرة ، مرجع سابق ، ص 1 .

جودة التعليم لدى غالبية الجامعات العربية دون (60 %) وفقاً للمعايير المعمول بها دولياً كالأداء التعليمي ، والبحث العلمي ، ومساهمة الجامعة بتنمية المجتمع<sup>(1)</sup> .

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 ، وتحديدًا عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كقوة تلي 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 الرئيسي 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 ؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب من خلال مجموعة من المتغيرات ك ( 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 بالجامعة الأسمرية الإسلامية من خلال :

1- الكشف عن درجة الإنجاز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب زليتن - الجامعة الأسمرية الإسلامية .

(1) محجوب إسحاق فيصل ، إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2003 ، ص73

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 زلتن عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) .

ثالثاً - أهمية الدراسة :

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

(أ) الأهمية النظرية :

1- 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 .

2- 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 .

3- زيادة الوعي بأهمية الارتقاء بمستوى الإنجاز الأكاديمي وجودته للأستاذ الجامعي من خلال تطوير كفاءته ومهاراته الأكاديمية وتمييزها 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 وتغييراته 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 الكفاء 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<sup>(1)</sup> .

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 على هذا الأداء والتأكد من إنجازه تتطلب عملية تقييم له تتم في ضوء المعيار المحدد لإنجازه وفق المتطلبات الأساسية والقانونية اللازمة لأدائه<sup>(2)</sup> .

ويشير معجم مفاهيم علم الاجتماع لعملية الإنجاز بأنها إنجاز مهمة أو دور من خلال خطة عمل مبرمجة تستلزم القيام بعدة وظائف متكاملة وتحدد 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<sup>(3)</sup> .

## 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 :

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

(2) محمد كامل مصطفى وآخرون، معجم مصطلحات القوى العاملة، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، 1984، ص166.

(3) خليل أحمد خليل ، معجم مفاهيم علم الاجتماع ، بيروت ، معهد الإنماء العربي ، 1996 ، ص50 .

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 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 السوسولوجية 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<sup>(1)</sup> .

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<sup>(2)</sup> .

واستند ماكس فيبر ( Max Weber ) على قضية أساسية أن القيم والأخلاقيات الدينية والاقتصادية هي الدعامة الرئيسية للتنمية والنمو الاقتصادي وأن 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

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

(2) كمال التابعي ، المرجع نفسه ، ص105 .

الكفاءة الفنية والفضيلة والمنافسة الحرة والموازنة المستمرة بين التكلفة والعائد والسعي للربح المتجدد بطريقة رشيدة ومنظمة<sup>(1)</sup> .

ويركز دانيال ليرنر ( 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 أسلوب حياتهم التقليدي إلى خصائص سلوكية وأسلوب حياة يتسم بالحدثة<sup>(2)</sup> . وذلك بالاعتماد على التخطيط المركزي ، والاستعانة بجهاز بيروقراطي كفو ، 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<sup>(3)</sup> .

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<sup>(4)</sup> .

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

---

(1) ماكس فيبر ، الأحلاف البروتستانتية وروح الرأسمالية ، ترجمة : محمد علي مقلد ، بيروت ، مركز الإنماء العربي ، ب.ت، ص 28-29.

(2) سامية محمد فهمي وآخرون ، مدخل إلى التنمية الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1999 ، ص 149 .

(3) كمال التابعي ، الاتجاهات المعاصرة في دراسة القيم والتنمية ، مرجع سابق ، ص 127 .

(4) دافيد ماكيلاند ، مجتمع الإنجاز ( الدوافع الإنسانية للتنمية الاقتصادية ) ، ترجمة : عبد الهادي الجوهري ومحمد سعيد فرج ، الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998 ، ص 60-61 .

ضرورة تغيير القيم والمعايير التقليدية التي يكون بعضاً منها قيماً معوقة لعملية التنمية واستبدالها بقيم مستحدثة وإيجابية تدفع بشدة عملية التحديث الاقتصادي<sup>(1)</sup>.

كما يرى إفرت هيجن ( Evret Hegan ) أن المستويات العالية من الإنجاز والإبداع والخلق هي الشرط الأساسي لوحدة 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<sup>(2)</sup>.

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 المتقدمة وتغليب الاتجاهات العقلانية الرشيدة وتقدير الأفراد على أساس العمل والإنجاز وتحمل المسؤوليات، والإيمان بالتخطيط والتوجه الديمقراطي بعقلية متفتحة في تقبل الآراء والانتقاد<sup>(3)</sup>.

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 لأنه 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 تطبيق القواعد والمعايير على الجميع مع المحافظة في نفس الوقت على المكانات التقليدية للجماعات

(1) دافيد ماكليبلاند ، المرجع نفسه ، ص 229-230 .

(2) السيد محمد الحسيني وآخرون ، دراسات في التنمية الاجتماعية ، القاهرة ، دار المعارف ، ط3 ، 1989 ، ص 49 .

(3) عبد الباسط محمد حسن ، التنمية الاجتماعية ، القاهرة ، مكتبة وهبة ، ط7 ، 1998 ، ص 303-304 .

داخل البناء الاجتماعي . بينما توصف مجتمعات أمريكا اللاتينية بأنها مجتمعات النوعية والمحابة إلا أنها تضع قيمة عالية على توجيه السلوك من خلال معايير تتميز حسب مكانة الفاعل الاجتماعي<sup>(1)</sup> .

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 والمتراطة 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 تتربط 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 ، والنسق القيم .. إلخ .

فالتخطيط لعملية التنمية يجب الوضع في 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 السابقة :

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<sup>(2)</sup> ( 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 ،

(1) مجد الدين عمر خيرى خمس ، علم الاجتماع " الموضوع والمنهج " ، عمان ، دار مجدلاوي ، الأردن ، 1999 ، ص 107 .

(2) 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 ، ص 13-156 .

وتكونت عينة الدراسة من (210) طالباً من كليتي التربية والعلوم بجامعة أم القرى بالسنة الأولى والسنة الأخيرة حيث استخدمت الدراسة قائمة الكفاءات المهنية والمشتتة على (6) كفاءات رئيسية و (75) كفاءة فرعية من إعداد الباحث ، حيث تم التوصل إلى النتائج الآتية :

1- تتمحور الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب حول ست كفاءات رئيسية هي (الشخصية . الإعداد للمحاضرة وتنفيذها . العلاقات الإنسانية . الأنشطة والتقييم . التمكّن 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 2003<sup>(1)</sup> ( 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 الراجعة - 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 التقييمية لإجمالي المهارات ، ولمهارات التخطيط ومهارات التواصل وصلت مستوى الجودة، بحيث بلغت (80%) ، ولمهارات التقويم لم 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 وتقييم تعليم الطلبة وتقييم التغذية الراجعة 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<sup>(1)</sup> (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 ) :

<sup>(1)</sup>خالد حسن السر ، تقويم جودة مهارات التدريس الجامعي ، حمل على الرابط :

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

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 وبعدها (73) مهارة ، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستمارة قامت الباحثة بتطبيقها على عينة الدراسة التي بلغت (189). وأسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن الآتي:

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 الكبسي 2010<sup>(2)</sup> ( 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 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 .

---

(1) منى حميد 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.

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

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 التدهور أن بعض الأساتذة للفروع العلمية لم يتلقوا إعداد تربيوي كافٍ .

#### 5- دراسة الدليم 2011<sup>(1)</sup> ( 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 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<sup>(2)</sup> ( 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 العشوائية

(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 .

(2) 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 .

البسيطة ، وللإجابة على أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ، واختبار (ت)، وتحليل النباين 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 وإدارتها 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 اعتمدها 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<sup>(1)</sup> .

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-زليتن .

(1) اللجنة الشعبية للمرافق ، المخطط الشامل 2000 ، التقرير النهائي ، مكتب المشاريع ، البلدية (زليتن) ، (شركة بولسيفرس ، 2000 ، وارسو-بولندا) ، ص 14 .

### (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-زليتين 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-زليتين للعام الجامعي 2018-2019 م منهم (37) من حملة الدكتوراه و (76) من حملة الماجستير<sup>(1)</sup> .

نشأت كلية الآداب-زليتين وذلك تأسيساً على المعهد العالي لتكوين المعلمين بزليتين الذي افتتح سنة 1986 م والذي تحول إلى كلية الآداب والتربية سنة 1991 م وتتبع إلى جامعة المرقب بالخمسة ، وكانت تضم مختلف الأقسام الإنسانية والعلمية التطبيقية<sup>(2)</sup> ، ثم انفصلت كلية الآداب عن كلية العلوم وانضمت إلى الجامعة الأسمرية الإسلامية بزليتين 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 2017/2018 م (2778) طالباً وطالبة بمختلف أقسام الكلية<sup>(3)</sup> .

### 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 المتعلق بموضوع الدراسة ، والاستفادة من مقياس قيم العمل<sup>(4)</sup> ، ومجموعة من الدراسات السابقة : دراسة إبراهيم الحكمي (2003) ،

(1) كلية الآداب زليتين ، إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس ، بيانات غير منشورة ، 2018 م .

(2) دليل كلية الآداب والعلوم بزليتين ، منشورات جامعة المرقب ، الخمسة ، 2007 م .

(3) كلية الآداب بزليتين ، قسم الدراسة والتسجيل ، بيانات غير منشورة ، 2018 م .

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

ودراسة السببيني (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 .

**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 ، وتفرغ 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 .

\* وهم : 1- د. محمد عبد المحسن عبد الله محسن - كلية الآداب زليتن - الجامعة الأسمرية الإسلامية .

2- د. مصطفى محمد الشارف البياح - كلية الآداب زليتن - الجامعة الأسمرية الإسلامية .

3- د. جمعة عمر فرج محمد - كلية الدراسات العليا - جامعة الزيتونة .

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 :

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

ثانياً . مقاييس النزعة المركزية :

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

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 :

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

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

فقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية التالية :

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

$$ف = \frac{م ع^2 ب}{م ع^2 د}$$

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

$$ع = \sqrt{\frac{\text{د ج ب (ف - 1)}}{\text{د ج ب + د ج د}}}$$

حيث أن :

د ج ب = درجة الحرية بين المجاميع .

د ج د = درجة الحرية داخل المجاميع .

ف = النسبة الفائية .

ع = إيبسلون .

خامساً . اختيار (ت) لعينتين مستقلتين : استخدام دلالة الفرق بين متوسطي مجموعتين  
ويحسب بالصيغة الآتية (T – Test) :

$$T = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

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

$$\text{الوسط الحسابي} = \frac{(1 \times 5) + (2 \times 4) + (3 \times 3) + (4 \times 2) + (5 \times 1)}{n}$$

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

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

8.8	10	16 سنة فأكثر	7.1	8	51 فأكثر
6- مكان الحصول على الشهادة			3- المؤهل العلمي		
61.1	69	ليبيا	67.3	76	ماجستير
32.7	37	دولة عربية	32.7	37	دكتوراه
3.5	4	أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية	عينة الدراسة 113 عضو هيئة تدريس حسب متغيراتها الستة		
2.7	3	باقي دول العالم			

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	المؤشرات	الوسط المرجح	الوزن المنوي
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 المكلف 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 - زليتين 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 نحو مجال الأداء التنظيمي يعتبر مرتفعاً .

### جدول رقم (3)

يوضح الأهمية النسبية لمؤشرات مجال البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس

ر.م	المؤشرات	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 و بوزن 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	المؤشرات	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) و بوزن مئوي (82.50%) ، ثم الفقرة (4) ، الفقرة (5) والتي تنص على (المعرفة بإمكانيات المجتمع) و (القدرة على حل المشكلات) و بوزن مئوي (81.50%) ، فيما سجلت الفقرة الأخيرة رقم (7) (مدى الإسهام في سد احتياجات المجتمع المحلي) و بوزن 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	المؤشرات	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	89.55752
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 نحو السلوكيات العلمية والأكاديمية تعتبر مرتفعة بدرجة كبيرة .

### 3- النوع الاجتماعي :

#### 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) وانحراف معياري (14.36) ، في حين بلغ متوسط درجات الإناث (124.88) وانحراف 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) وانحراف معياري (11.28) ، في حين بلغ متوسط درجات

استجابات حملة الدكتوراه (128.40) وبانحراف معياري (71.14) ، 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- العمر :

### 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
<b>المجموع</b>	<b>113</b>	<b>119.9735</b>	<b>13.77916</b>

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 (25-30) بمتوسط حسابي (110.37) ، وفئات العمر (31-35) : (54) ، (114) ، وفئات أعمار الأساتذة (38-40) بمتوسط حسابي (118.57) ، وفئات العمر (41-45) (41) ب (51 ، 128) ، وفئات أعمار الأساتذة (46-50) 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		
<b>المجموع الكلي</b>	<b>21264.920</b>	<b>112</b>			

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

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	الدرجة الأكاديمية
11.08575	115.5667	60	محاضر مساعد
15.19803	124.6739	46	محاضر
14.84251	126.5000	6	أستاذ مساعد
0.000000	129.000	1	أستاذ
<b>13.77916</b>	<b>119.9735</b>	<b>113</b>	<b>المجموع</b>

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 المجموعات	18746.342	109	171.985		
<b>المجموع الكلي</b>	<b>21264.920</b>	<b>112</b>			

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
<b>المجموع</b>	<b>113</b>	<b>119.9735</b>	<b>13.77916</b>

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 سنة) 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		
<b>المجموع الكلي</b>	<b>21264.920</b>	<b>112</b>			

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) وبدرجاتي حرية (3 ، 109) . مما يدل على أن متغير سنوات الخبرة يؤثر تأثيراً كبيراً في اتجاهات الأساتذة نحو الإنجاز الأكاديمي .

7- مكان الحصول على الشهادة العلمية :

#### جدول رقم (14)

يبين الوصف الإحصائي لمتغير مكان الحصول على الشهادة للأساتذة ومقياس الإنجاز الأكاديمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	مكان الحصول على الشهادة
11.78941	16.3333	69	ليبيا
14.81082	127.0270	37	دولة عربية
4.85627	111.7500	4	أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية
17.92577	127.6667	3	باقي دول العالم
<b>13.77916</b>	<b>119.9735</b>	<b>113</b>	<b>المجموع</b>

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 شهادتهم 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		
<b>المجموع الكلي</b>	<b>21264.920</b>	<b>112</b>			

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 / نتائج الدراسة :

- 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 زلّتين بشكل عام كان مرتفعاً من خلال مؤشرات 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 كيربط 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 فيما يتعلق 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 نحو 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 شهادتهم 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 تقييمية 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 .

## المراجع :

- 1- إبراهيم الحسن الحكي ، 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- الثبتي 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 ماكلياند ، 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 ، ب.ت .
- 23- مجد الدين عمر خيرى 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 حميد 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 .