

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د/إبراهيم بن عبد الجليل يمانى

أستاذ مساعد- قسم علم النفس

كلية العلوم الاجتماعية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

### المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما، والكشف عن القدرة التنبؤية لكل من سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمهارات الأكاديمية في التنبؤ بجودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن العلاقة بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وشملت عينة قوامها (٩٠) عضواً من هيئة التدريس من الجنسين ومن مختلف كليات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تتراوح أعمارهم (٣٥ - ٥٠) عاماً، واستخدمت الدراسة مقياس جودة بيئة العمل الجامعي، وقائمة المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود ارتباطات موجبة دالة إحصائياً بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت أيضاً النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما، كما أسفرت الدراسة عن قدرة المهارات الأكاديمية في التنبؤ بجودة بيئة العمل الجامعي، وختاماً أوصت الدراسة بتكثيف الدورات لتنمية المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس وتحسين جودة البيئة الجامعية مع طرح مجموعة من البحوث المستقبلية المرتبطة بمتغيرات البحث.

كلمات مفتاحية: جودة بيئة العمل الجامعي- المهارات الأكاديمية - أعضاء هيئة التدريس

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د/إبراهيم بن عبد الجليل يماني

أستاذ مساعد- قسم علم النفس

كلية العلوم الاجتماعية- جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

### مقدمة:

تمثل الجامعات قيمة حضارية تعبر عن رقي المجتمعات التي تنتمي لها، فهي صانعة التقدم ورائدة التطوير، ومطورة العقول، حيث تسعى الجامعات في دول العالم المتقدم والنامي على السواء إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها للوصول إلى المكانة العالمية المتميزة من خلال تميزها في تحقيق وظائفها بأعلى مستوى من الجودة والفاعلية؛ معتمدة في ذلك على مجموعة من الدعائم يأتي في مقدمتها العنصر البشري القادر على قيادة العمل بالجامعة بشقيه الإداري والفني بكفاءة (حسين والسعدني، ٢٠١٢).

ولذا أصبحت منظومة التعليم تحتاج إلى التحسن الذي يستند على مخرجات التعليم بغض النظر عن مكان وبيئة التعليم، وأصبحت جودة الحياة في الوقت الحالي توجه وطني لدى المجتمع، وهدف تسعى نحو تحقيقه كافة أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية، كما أن أهم أهداف التعليم الجامعي تحقيق مستوى جودة الحياة الأكاديمية التي تعد من القضايا الهامة في التعليم على المستوى المحلي والعالمي (العتيبي، ٢٠١٤).

ويعد عضو هيئة التدريس من ركائز العمل المهمة في الجامعة؛ بل ويتوقف عليه إلى حد كبير تميز مركزها الأكاديمي، فإن صلح عضو هيئة التدريس صلحت الجامعة، وإن انحدر مستواه انحدر مستوى الجامعة بالتبعية، ويرجع ذلك بشكل أساس إلى طبيعة أهداف التعليم الجامعي، وعوامل تحقيقها، ومن ثم إن عملية اختيار عضو هيئة التدريس وإعداده أصبحت من أكثر العمليات أهمية في تحقيق رسالة الجامعة. (محمود، ١٩٩٤)

وتجدر الإشارة في هذا السياق إلى ما ذكره توماس (Thomas, 2002) من أن التفاعل بين المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس وسماته الشخصية، والممارسات

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

المؤسسية، وعمره والنوع الاجتماعي لها تأثير إيجابي على جودة العمل الجامعي لديه، كما سلط توماس الضوء على سبعة جوانب تؤثر على جودة العمل الجامعي: وهي الإعداد الأكاديمي؛ الخبرة الأكاديمية؛ التوقعات والجهود المؤسسية؛ العوامل الأكاديمية والاجتماعية؛ التمويل والعمالة؛ المهارات الأكاديمية؛ وخدمات دعم الجامعة.

لذلك شهد العصر الحالي اهتماماً كبيراً من الجامعات السعودية بتحسين جودة العمل الجامعي، لأنها أدركت دورها الفعال في جعل أعضاء هيئة التدريس أكثر دافعية للعمل والتزاماً ونتاجاً، ومن ثم بدأت في تهيئة البيئة المناسبة للعمل والتي من شأنها الارتقاء بمستوى جودة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

وتأسيساً على ما سبق جاءت فقد هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع تباين مستويات كل من جودة بيئة العمل الجامعي بالمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بعض المتغيرات الديموغرافية.

### مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات الناتجة عن التطورات العلمية والتكنولوجية، لما يمر به العالم من أحداث سريعة ومتلاحقة وجب العمل على تحقيق مستوى عالٍ من جودة الحياة وبصفة خاصة بجودة العمل في الجامعة لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك بالعمل على تطوير المهارات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والتي تسهم بشكل إيجابي في جودة العمل الأكاديمي لديهم.

وانطلاقاً من أن جودة الأداء لعضو هيئة في الجامعات تعتمد على المعرفة والمهارات والسلوكيات والقيم. وبما أن القدرات والمهارات ستساعد الجامعة على تحسين الأداء والإنتاجية، إذ تؤكد دراسات (King&Kotrlid,1995; Dill&Soo,2005; Pedro et al.,2016; Shareef et al.,2016) أن مستوى المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس والمتمثلة في امتلاكه للمهارات التدريسية، ومهارات التفكير العليا، ومهارات البحث، ومهارات إدارة قدرات الطلبة، ومهارة العمل بتقنيات التعليم الحديثة تعزز جودة العمل في الحياة الأكاديمية لديه من خلال شعور بالرضا عن بيئة المؤسسة الأكاديمية التي يعمل بها

## د/إبراهيم بن عبد الجليل يماني

حيث كشفت الدراسات (عن وجود ارتباط إيجابي بين المهارات الأكاديمية وشعور عضو هيئة التدريس بجودة الحياة الأكاديمية).

وعلى الرغم من أهمية المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس في الجامعات وعلاقتها بجودة العمل الجامعي لديه فإن القدر اليسير من الدراسات العربية انصب اهتمامها على دراسة العوامل الشخصية سواء كانت المعرفية والمزاجية في تشكل جودة العمل الأكاديمي لدى عضو هيئة التدريس، ومن هذه الدراسات (جادوا والطيبار، ٢٠١٨).

من جهة ثانية، انبثقت مشكلة الدراسة الحالية من واقع عمل الباحث بالجودة والتطوير حيث يأتي الاهتمام بالجودة في مقدمة اهتمامات الجامعات السعودية بهدف تحسين المنتج وتحسين الخدمات المقدمة للطلاب بهدف مضاعفة الفائدة للمجتمع وذلك استجابة إلى ضرورة يفرضها التقدم التقني والعلمي، ولكن ركزت مؤشرات الأداء في التعليم العالي بشكل رئيسي على مخرجات البحوث وتجاهلوا وظيفة التدريس في الجامعات وتطوير مهارات عضو هيئة التدريس بشكل دائم كجزء أصيل من عملية التطوير والجودة في العمل الجامعي.

كما أن التطوير والاهتمام بجودة العناصر البشرية لاسيما أعضاء هيئة التدريس بها، واعتماد هذه الجامعات في تحقيق أهدافها بصورة رئيسة على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين، وحيث إن استقطاب الكفاءات العلمية والمحافظة عليها وتمييزها في هذه الجامعات أمر يتطلب مزيداً من الجهد والمال والوقت، بالإضافة إلى ما تشهده بعض الجامعات من تطبيق لنظام الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي الذي يجعل من الضروري إلقاء الضوء على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضائها حيث إن عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يعد ركناً أساسياً في عملية تقييم الجامعات، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء الجامعة سلباً أو إيجاباً في تحقيقها لأهدافها التي ترنو إلى تحقيقها.

ونظراً لأهمية جودة التعليم الجامعي فإن الحاجة تدعو لمعرفة العلاقة بين المهارات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس وجودة بيئة العمل الجامعي كما يتصورها الباحث في الدراسة الحالية، وتحدد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الذي ينص على (هل توجد فروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية؟) ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية:

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

- ١) ما العلاقة بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- ٢) ما الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما؟
- ٣) ما الفروق في المهارات بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما؟
- ٤) ما مدى إسهام كل من سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمهارات الأكاديمية في التنبؤ بجودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

### أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الراهنة

- ١) الكشف عن العلاقة بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢) التعرف على الفروق في كل من جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما.
- ٣) الكشف عن مدى إسهام مكونات جودة بيئة العمل الجامعي في التنبؤ بمستوى والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

### أهمية الدراسة: للبحث الحالي نوعين من الأهمية نعرضها على النحو التالي:

الأهمية النظرية تكتسب الدراسة الحالية أهمية بالغة مستمدة من أهمية الموضوع المدروس، إذ يسלט الضوء على واحد من الموضوعات الهامة التي تشغل بال الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع وعلوم الإدارة ألا وهو جودة بيئة العمل على اعتبار أن الفرد في عمله يقضى جزءاً من يومه، بل حياته منتما إليها، فتعكس عليه بشكل بارز وجلي إن بيئة العمل مهمة في حياة المنظمة والفرد ال يعمل بها تضم جودة بيئة العمل مختلف الظروف والشروط) الفيزيائية، المعنوية، والتنظيمية) التي بإمكانها أن تعد العامل الحاسم في تحقيق أهداف

المنظمة ولعل أهمية وجودة تبرز من خلال العناية التي توليها المنظمة لها بأحداث وإدخال التنظيمية والمادية عليها التي من شأنها أن تسم في تحقيق مساعيها والمملكة العربية السعودية في السياق، عمدت إلى تطوير المؤسسة الجامعية لجعلها بيئة أفضل لتعليم والتكوين الجامعيين سواء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في ظل الجودة والتطوير الذي أضحي إليه فاعلة في التطوير.

**الأهمية التطبيقية:** تسعى هذه الدراسة لتقديم صورة واقعية عن المهارات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس، كما يؤمل الباحث أن تسهم نتائج الدراسة وتوصياتها في تمكين القيادات الجامعية من توفير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

### مصطلحات الدراسة:

**جودة بيئة العمل الجامعي University work quality environment:** يتبنى الباحث تعريف قاسم ومنصور (٢٠١٩) جودة بيئة العمل الأكاديمي بأنه مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في شعور عضو هيئة التدريس بالرضا والسعادة والاستمتاع لإشباع حاجاته في مجال بيئة العمل لتحقيق الأهداف المرجوة وتتحدد إجرائياً من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس الجامعي، على مقياس جودة بيئة العمل الجامعي.

**المهارات الأكاديمية Academic Skills:** يتبنى الباحث تعريف قاسم ومنصور (٢٠١٩) بأنها القدرات والاستراتيجيات والعادات التي يمكن أن تساعد عضو هيئة التدريس على النجاح في بيئة أكاديمية، وهي تعتمد بشكل عام على إتقان والمواد التقنية، ويساعد تطوير المهارات الأكاديمية في تحسين القدرة على التعلم وإجراء الاختبارات والتفاعل مع الطلاب، تنطبق العديد من هذه المهارات أيضاً على جوانب أخرى من الحياة، خاصة الإعدادات المهنية .

ويعرفها الباحث بأنها مجموعة من السمات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يتمتع بها عضو هيئة التدريس وتتحدد إجرائياً من خلال الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس الجامعي، على مقياس المهارات الأكاديمية.

**أعضاء هيئة التدريس Teaching Staff:** هم الأشخاص الذين يزاولون مهنة التدريس في جامعة الإمام.

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بمجموعة من المحددات، وهي:

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

**الحدود الموضوعية:** تتحدد هذه الدراسة بمتغيراتها المستقلة والتابعة وبالآدوات المستخدمة لجمع البيانات وإجراءاتها المستخدمة لتحليل النتائج وتفسيرها.

**الحدود المكانية:** اقتصر إجراء الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق أداة الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٤هـ

### الإطار النظري والبحوث والدراسات السابقة:

#### أولاً- جودة بيئة العمل الجامعي University work quality environment

تعنى جودة بيئة العمل مستوى الرضا التحفيز، التدخل والالتزام بالخبرات الفردية مع الاحترام لحياتهم في العمل، كما وأنها درجة المهارات الفردية التي تكون قادرة لحفظ وتلبية الاحتياجات الشخصية المهمة التي يحتاجونها في العمل ( A.V.Roopa & T.Narayanan, 2014).

#### أبعاد جودة بيئة العمل الأكاديمي:

يمكن تحديد أبعاد جودة العمل الأكاديمي فيما يلي:

- **كفاءة الذات الأكاديمية:** يقصد بما معتقدات الفرد في قدرته على تنظيم، وتنفيذ سلسلة من الإجراءات التحقيق مستوى معين من الإنجاز الأكاديمي.
  - **المساندة الأكاديمية:** يقصد بها الإدراك بالاهتمام والرعاية التعليمية التي يتلقاها من الآخرين، وفي حصوله على التوجيهات والإرشادات.
  - **التقدم في تحقيق الأهداف الأكاديمية:** يقصد به السعي لتحقيق الأهداف الأكاديمية.
  - **الرضا الأكاديمي:** مجموعة العوامل والاجتماعية والمادية والدراسية التي يترتب عليها حالة انفعالية سارة تتمثل بالرضا التي تحقق الإشباع (علي، ٢٠١٣).
- وبعد عرض الأبعاد المختلفة التي تناولتها الدراسات السابقة نجد أن هناك تنوعاً وتعددًا في هذه الأبعاد، نستعرضها كما يلي:

**بيئة العمل:** فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء لبيئة العمل والاطمئنان، وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (Mahapatro، 2010).

إن الظروف الطبيعية لبيئة العمل كدرجة الحرارة، ودرجة الإضاءة، والتهوية والضوضاء والترتيب الجيد وتوفير الوسائل اللازمة، يؤثر على تحقيق راحة الموظف داخل المؤسسة، إذ كلما كانت ظروف العمل المادية (الفيزيائية) مناسبة كان استعداده للعمل أفضل، والعمل على ضمان بيئة عمل جيدة للمحافظة على أداء عالٍ (الدحوح، ٢٠١٥).  
**ثقافة العمل ومناخه:** هناك الكثير من الظروف المادية والمالية التي تترك أثرها على أداء العاملين في أي مؤسسة؛ مما يؤثر على أداء المؤسسة، وإنتاجها (يونس، ٢٠١٧)، ومعظم العاملين في المنظمات يعملون للحصول على عوائدهم مقابل جهودهم وعملهم، ووجود نظام مكافآت عادل يؤثر على أداء ونظرات العاملين لوظائفهم، وأصحاب العمل، كما يقلل من معدل الدوران، ويحسن من أداء وإنتاجية المنظمة، وتكمن العدالة فيما يقدمه الشخص من جهد، وما يعود عليه نظير ذلك، كما يحكم الأفراد على عدالة التعويضات والمكافآت من خلال مقارنة جهودهم وأدائهم مع أداء الآخرين (2007 Jackson & Mathis).

**العلاقات والتعاون:** تعد العلاقات من أهم العوامل التي تسهم في زيادة الإنتاجية مما ينعكس على أداء أفضل ورضى من قبل العاملين في عملهم.

**التدريب والتطوير:** حرص كثير من مؤسسات التعليم العالي على الارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس، من خلال برامج التنمية المهنية المتنوعة التي تخدم احتياجاتهم وتحقق تطلعات وتوجهات مؤسساتهم، وقد اهتمت العديد من المؤتمرات والندوات العلمية بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس، ومنها اللقاء الثالث عشر لجمعية جستن (٢٠٠٧) حيث أكدت توصياته على ضرورة إيجاد مراكز تدريبية فعالة لرفع الكفاية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء المتغيرات المعاصرة (الغامدي، ٢٠١٢).



## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

**التعويضات والمكافآت:** تعد الأجور والمكافآت وسيلة إشباع لاحتياجات الفرد المختلفة وشعوره بالأمن والأمان، سواء كانت احتياجات أساسية لحياته وبقائه والاندماج في المجتمع، (الجملة ناقصة) وكذلك وسيلة يقيس بها الفرد مكانته وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها، وكذلك مدى احترامه لذاته، فبقدر ما يحصل الفرد على أجر مرتفع؛ فإنه يشعر بتقدير المنظمة له بشكل أفضل (Dessler، 2011).

**التسهيلات والمزايا:** تتفرد المكافآت الوظيفية بأهمية خاصة كأداة من أدوات التحفيز التي تستخدمها منظمات الأعمال في تحسين الأداء وتعد عاملاً هاماً في دفع العاملين للتميز، وتوفير البيئة التنافسية التي تدفع العاملين لبذل أقصى جهود لنيل المكافآت بأشكالها المختلفة المادية، أو المعنوية، ويختلف نظام المكافآت عن الحوافز بأن الأخير غالباً ما يكون منصوصاً عليه في القانون، ومنها ما يمنح لكافة العاملين بغض النظر عن أدائهم مثل المزايا الاجتماعية، والعلاوات الدورية وطبيعة العمل (Dessler، 2011).

**الرضا والأمن الوظيفي:** إن مستوى رضا عضو هيئة التدريس هو انعكاس لمستوى الجودة المحققة في بيئة العمل ولتحقيق هذا الرضا يتطلب تحديد دراسة حاجات ومطالب عضو هيئة التدريس والتعرف عليها والعمل على تلبيتها.

ولأهمية موضوع الرضا الوظيفي وأثاره التي تنعكس على المؤسسة والإنتاجية في العمل، تم دراسة هذا الموضوع في مختلف القطاعات، حيث بدأت دراسات الرضا الوظيفي في الميدان الصناعي، وإدارة الأعمال، ثم انتقلت إلى الميدان التربوي التي ركزت فيها في بداية الأمر على الرضا الوظيفي للمعلم، ثم مع تزايد اهتمام الباحثين في التربية وعلم النفس، اقبلوا على دراسة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعميم العالي نظراً لأهمية ومكانة عضو هيئة التدريس في بناء وإعداد أجيال لها دور كبير في صناعة ورسم سياسات المستقبل (أبو مرق، والجرجاوي، ٢٠٠٠).

فالإحساس بالأمان من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الشعور بالراحة والاستقرار والانتماء والاطمئنان، وهو من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره،

وتساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الأداء، وزيادة الإنتاجية، وتحسين نوعية الخدمة المقدمة (Mahapatro، 2010).

**استقلالية العمل:** يعد التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة الوظيفية أهم وأكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني استراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة، حيث صاحب العمل يواجه تحدي إيجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل، والموظف يواجه تحدي تلبية التزاماته الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل (ماضي، ٢٠١٤).

**كفاية الموارد:** يحدد الحسناني (٢٠١٦) ثمانية معايير لتقدير وتقييم برامج جودة الحياة الوظيفية، وهي كما يلي: مدى كفاية الأجور والتعويضات وعدالتها، مدى توافر ظروف عمل صحية وأمنة، الفرص المتاحة لاستخدام وتنمية قدرات العاملين، تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين في المستقبل، التكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، حقوق العاملين الدستورية في المنظمة، مثل: الخصوصية، والمساواة، والتعبير عن الرأي، أهمية التزام المنظمة بالمسؤوليات الاجتماعية والتوازن بين الحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية.

#### ثانيًا: المهارات الأكاديمية Academic Skills

من أهم المهارات التي ينبغي أن يمتلكها مدرسو القرن الحادي والعشرين لولوج عصر الاقتصاد المعرفي سعيًا لبناء مجتمع المعرفة في ضوء التحديات المتعددة التي تعيشها النظم التربوية، تتمثل في امتلاكه للمهارات التدريسية ومهارات التفكير العليا ومهارة إدارة المهارات الحياتية ومهارة إدارة قدرات الطلبة ومهارة إدارة الصف ومهارة إدارة تكنولوجيا التعليم ومهارة إدارة في التعليم بما يساير التطورات التكنولوجية ومهارة مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة ومهارة إدارة منظومة القياس والتقويم ومهارات البحث العلمي (محافظة، ٢٠٠٩).

ولقد أجمعت الدراسات على وجود علاقة بين الكفاءة المهنية والأداء التدريسي لدى الأستاذ الجامعي. وعلى الرغم من اتقان الأستاذ الجامعي لمحتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه بشكل جيد. إلا أن هذا لا يعني أنه يمتلك المقدرة على عرض وشرح تلك المواد بشكل واضح يفهمه ويستوعبه طلابه. فتؤكد دراسة الشريف (٢٠١٥) أن المعلم يجب أن يكون منظمًا في الشرح، لديه القدرة على الإقناع، متخصصًا في المادة التي يدرسها، مرنًا في

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

تفكيره وأسلوب تعامله مع الآخرين، متقبلاً لرأي الغير، متحلّياً بالصبر، منضبطاً وملتزماً، لبغاً متواضعاً، متسمّاً بالموضوعية، وحددت كدراسة (الخنثيلة ٢٠٠٠، و آل مرعي ٢٠٠٩) أدوار وكفاءات الأستاذ الجامعي في مدى حماسه للتدريس، وتواصله الفعال مع طلابه. وأنه لا يقف عند حدود التعليم والتثقيف الإيجابي فحسب، بل يجب أن ينطلق إلى السلبيات وإظهار تباين نشاط الطالب من نشاط لآخر.

إن تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والطلبة ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية في الجامعات والدفع بمسيرتها إلى الأمام في ظل الانفجار المعرفي وتحديات العولمة، فتطوير عضو هيئة التدريس من خلال التدريب على طرائق واستراتيجيات تدريسية حديثة وأساليب التقييم المختلفة واستراتيجيات إدارة العملية التعليمية والمهارات التطويرية التي يحتاجها في العملية التدريسية وتطوير الذات بعد عاملاً أساسياً في تطوير الأداء الأكاديمي للجامعة، وتطوير مهارات الطالب وتدريبه على التلقي الجيد والمشاركة الفعالة والتفكير الإبداعي والعمل الجاد الدؤوب وكيفية اكتساب المعرفة وكيفية البحث عنها، كل ذلك يعمل على ضمان جودة المخرجات ومنها طالب قادر على العمل بكفاءة عالية وقادر على المنافسة بقوة في سوق عمل يحتاج إلى المهارة بجانب الشهادة (الحيلة، ٢٠١٣).

واختبرت دراسات كل من (الجنابي، ٢٠٠٩ والصمادي، ٢٠١٣ و التويجي، ٢٠١٦، والبابطين ٢٠١٨ و Muerji & Rutag 2018) مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع من خلال أدوات قاموا بإعدادها وتطبيقها، وأثبتت أن كفاءة عضو هيئة التدريس تعد أحد المتطلبات الأساسية لتطوير مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والبحثية والحفاظ على سمعة الجامعة ومصداقيتها.

كما أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ رؤية طموحة يتوقف تحقيقها على إحداث التحول النوعي في عناصر التعليم على وجه العموم ومخرجات الجامعات على وجه الخصوص، ويعد التعليم عنصراً رئيساً في تحقيق هذه الرؤية بمحاورها الرئيسية الثلاثة مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح؛ ولذلك يتوجب الاهتمام بتطوير عضو هيئة التدريس والعمل على تهيئة

جميع الظروف المناسبة لتأدية كافة أدواره في التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع باعتباره من أهم الركائز الرئيسة في العملية التعليمية.

#### أهمية المهارات الأكاديمية:

تعد المهارات الأكاديمية مهمة؛ لأنها يمكن أن تزيد من إنتاج ونجاح عضو هيئة التدريس. بالإضافة إلى مساعدتك في الحصول على أوراق الاعتماد الأكاديمية التي قد تحتاجها للانضمام إلى القوى العاملة، يمكن أيضًا نقل العديد من المهارات إلى مكان العمل (Downing, 2016).

تعتمد الجامعات على أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة التعليم الجامعي؛ ولذا فإن تنمية مهاراتهم أصبحت أساسًا لأي عملية تطوير، ورغم وجود الصعوبات والتحديات مثل قلة المشاركة العلمية والبحثية، والدورات التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، إلا أن تركيز الاهتمام بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس يزداد يومًا بعد يوم (المصري، ٢٠٠٧).

ويتضح مما سبق أن التنمية المهنية ليست لرفع الأداء المهني لعضو هيئة التدريس فحسب؛ بل تتعدى ذلك لتصل إلى العملية التعليمية، فالجامعة تستفيد من إنتاجية العضو وكذلك المجتمع الخارجي، ومن خلال التنمية المهنية يزود عضو هيئة التدريس بما قد ينقصه من مهارات أساسية لم يتطرق لها خلال فترة الدراسة والإعداد للتخصص (الغامدي، ٢٠١٢).

#### أبعاد المهارات الأكاديمية:

من أهم المهارات التي ينبغي أن يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في عصر الاقتصاد المعرفي سعيًا لبناء مجتمع المعرفة في ضوء التحديات المتعددة التي تعيشها النظم التربوية، في المهارات التالية نستعرضها كما يلي:

**بعد التخطيط:** وهو الإعداد المسبق الذي يضعه المعلم للأهداف التعليمية المراد تحقيقها، ويمثل الإطار التنظيمي للعملية التدريسية إذ يبنى على تحديد مستوى الأداء الحالي للطلبة وتحديد حاجاتهم، ومن ثم التخطيط لتلبية تلك الحاجات (Kyriacou, 1992).

يتطلب من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات امتلاك مهارات اتصال عالية من أجل القيام بالمهام والوظائف الإدارية والفنية مثل التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والمتابعة، والتقييم، من أجل الإحاطة بالعوامل الفنية الخاصة بالأسس النظرية لعملية الإدارة والتنظيم

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

الداخلي للجامعة، لكي تكون مخرجات العملية التعليمية بدرجة عالية من الكفاءة. مما يستوجب فهم المعايير الخاصة بالتفوق الطلابي، والمستوى الأدائي للطلبة، ومستوى تحصيل التلاميذ ونسبة التسرب والرسوب (حريم، ٢٠٠٤، العجمي، ٢٠٠٣).

**بعد الإصغاء:** يرى حجاب (٢٠٠٠) أن مهارة الاستماع عملية عقلية تتضمن فهم النشاط الشفهي وغير الشفهي، والتي تتم بتفاعل المستمع والمتحدث على حد سواء، فكل منهما يجب أن يتعهد الطرف الآخر عقلياً بتحسين الرسالة والمشاركة في تشكيلها والتعاون في بناء الفكر والمعنى، وإذا افتقد هذا التعاون من قبل المستمع فلا يكون هناك تفاعل أو اتصال، حيث إن معظم الدراسات أشارت إلى أن الإنسان يقضي حوالي (٧٥) من ساعات يقظته في أنشطة اتصال شفاهية، (٤٥%) منها، وربما أكثر في الاستماع، و(٣٠%) في التحدث، و(١٥%) في القراءة، و(١٠%) فقط في الكتابة.

**بعد التحدث:** يركز ريتشاردز (Richards, 1988) على أهمية توزيع المتحدث نظره على جميع الحضور، دون التركيز على جهة دون أخرى، وذلك للحفاظ على انتباههم وتفاعلهم معه، وعدم البقاء عند منصة الإلقاء؛ لأن ذلك يدل على خوف وتردد المتحدث من التفاعل مع الآخرين، ويجب أن تكون حركاته طبيعية ومناسبة مع طرق كلامه ومعبرة عن أفكاره.

**بعد الكتابة:** يرى عبد الباقي (٢٠٠٢) أن الاتصالات الكتابية تشكل نسبة (١٠%) من مجموع الاتصالات، لكن ليس معنى ذلك أن لا أهمية لها، وإنما الرسائل أو الموضوعات التي تحتاج إلى تحليلات أو مقارنات هي التي تتطلب الاتصال الكتابي، كما أن الموضوعات التنظيمية أو التقنية كاللوائح والقوانين والمذكرات التفسيرية والنظم الأساسية توجب أن يكون الاتصال كتابياً؛ لما فيها من تحديد للمسؤوليات والاختصاصات وتحديد طرق العمل ومعدلات الأداء، فضلاً عن تأكيدها للاتصالات الشفاهية.

**بعد القراءة:** تعد القراءة من أهم الوسائل التي تنقل إلينا ثمرات العقل البشري، وأنقى المشاعر الإنسانية التي عرفها عالم الكلمة المطبوعة، بيد أن القراءة أعمق بكثير من أن تكون مجرد ضم حرف إلى آخر ليتكون من ذلك مقطع أو كلمة ما، وتتعدى كونها عملية آلية بحثه إلى

عملية غاية في التعقيد، تقوم على العديد من العمليات العقلية كالربط، والإدراك، والموازنة، والفهم، والاختيار، والتقويم، والتذكر، والتنظيم، والاستنباط، والابتكار. الخ (الجلال، ٢٠٠٥)

### البحوث والدراسات السابقة

بحوث ودراسات تناولت جودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس:

هدفت دراسة علام (٢٠١٢) للكشف عن مستوى جودة الحياة والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، أجريت الدراسة عينة قوامها (١٠٢) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت الدراسة اختبار جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية. وتوصلت الدراسة إلى وجود انخفاضاً في مستوى جودة الحياة، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين جودة الحياة ودرجة الرضا الوظيفي وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة تبعاً لمتغير النوع والتخصص.

كما هدفت دراسة عوض (٢٠١٢) للكشف عن العلاقة بين بيئة العمل الجامعي وجودة الحياة الوظيفية وتحديد العوامل التي يتوقف عليها إدراك عضو هيئة التدريس ومعاونه لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات، وتحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعي وكفاءة الأداء الجامعي من حيث (الأداء التدريسي، البحث العلمي، جودة واعتماد الكلية)، تكونت عينة الدراسة من (ن=٥٠٠) عضو هيئة التدريس من كليات الطب والعلوم والهندسة والتجارة بجامعة قناة السويس واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، و استخدمت قوائم الاستقصاء والمقابلات الشخصية والملاحظة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وكفاءة الأداء الجامعي.

أما دراسة صالح (٢٠١٣) فقد هدفت الكشف عن واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز، والتعرف على تأثير كل من التخصص والمرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في الجامعة على مستوى جودة حياة العمل، وطبقت استبانة جودة حياة العمل على عينة قوامها (٩٠) عضواً، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وأظهرت الدراسة أن مستوى الشعور بجودة حياة لدى أفراد العينة متوسط، ولم توجد فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل بين أفراد العينة تعزى إلى التخصص (أدبي، علمي)، الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد)، سنوات الخبرة بالجامعة.

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

وهدفت دراسة غنيمي (٢٠١٤) الكشف عن متطلبات أعضاء الهيئة التدريسية فيما يخص جودة الحياة الوظيفية وأثر ذلك على تميز الأداء الجامعي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٨) عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونيهم في جامعات القاهرة وعين شمس وحلوان بجمهورية مصر العربية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت استبانة جودة الحياة الوظيفية، واستبانة تميز الأداء، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري لجودة الحياة الوظيفية على خصائص التميز في الأداء الجامعي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات. وكشفت الدراسة عن وجود ارتباط ذي دلالة إحصائية بين متغير جودة الحياة الوظيفية ومتغير التطبيق الفعال للأداء الجامعي.

واستهدفت دراسة إبراهيم وعبد الحميد (٢٠١٦) الكشف عن مدى إمكانية التنبؤ بجودة الأداء من خلال مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي تكونت عينة الدراسة من (١١٣) عضو هيئة تدريس من كلية التربية جامعة الأزهر، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي في جودة حياة وجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي وفقًا لكل من التخصص، مكان العمل؛ في حين وجدت فروق تعزوي لمتغير (الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، كما وجدت فروق دالة إحصائية بين تقدير عضو هيئة التدريس الجامعي لأدائه، وتقدير الطلاب لأدائه (الأبعاد والدرجة الكلية)، ووجود ارتباط موجبة دالة إحصائية بين جودة الحياة وجودة الأداء، والكشف عن إمكانية التنبؤ بجودة الأداء بمعلومية مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

وجاءت دراسة خوقير (٢٠١٨) للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، تكونت عينة الدراسة من ٢١٥ عضوًا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وكشفت الدراسة عن وجود مستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وأن الإسهامات المرتفعة لمكونات الحياة الوظيفية في جودتها من منظور عينة البحث قد جاء من توفير بيئة عمل صحية آمنة في مقدمة المكونات التي أسهمت في جودة الحياة الوظيفية، بينما جاء بعد تبني الجودة في

الأداء في الترتيب الأخير، كما وجدت فروق دالة إحصائية في استجابات عينة البحث لصالح الذكور ، ولصالح الأساتذة المشاركين ومديري الإدارات، ولصالح من لديهم خبرة في العمل الجامعي تتراوح بين (٥-١٥) سنة، ولصالح الذين شاركوا في ثلاث دورات تدريبية فأكثر . وتناولت دراسة بويدي (٢٠١٩) العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين وتكونت عينة الدراسة من (٦٤) أستاذاً من كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الوادي. وتماشيا مع طبيعة الموضوع المدروس تم استخدام المنهج الوصفي، وأيضاً الاستبيان كأداة لجمع البيانات من الميدان، حيث تم تصميمه من طرف الباحثة بهدف قياس العلاقة بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنياً. فاشتملت أداة القياس على (٥٥ بنداً) طبقت على عينة عشوائية مكونة من (٦٤ أستاذاً) من كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة الوادي. لقد أثبتت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنياً، ونستدل على ذلك بقيمة معامل الارتباط  $r = (٠,٦٧٨)$  وهو دال عند مستوى دلالة (٠,٠١).

#### بحوث ودراسات تناولت المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس

هدفت دراسة الدباغ، وسمر (٢٠٠٦) إلى تحديد الكفاءات التعليمية الأدائية لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بغداد، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٩) عضواً هيئة تدريس، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة مقياس الكفاءات التعليمية، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات العلمية والكليات الإنسانية في الكفايات التعليمية الأدائية المشتركة بينهم. وحصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية (للكليات العلمية) على موافقة أعضاء هيئة التدريس وإن اختلفت درجات الموافقة. كما حصلت قائمة الكفايات التعليمية الأدائية (للكليات الإنسانية) على موافقة أعضاء هيئة التدريس وإن اختلفت درجات الموافقة.

وهدفت دراسة الجلابنة (٢٠١١) الكشف عن مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمهارات الاتصال الفعال، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، بلغ عدد أفراد العينة (١٠٠٠) طالب /طالبة، و استخدمت الدراسة مقياس مهارات الاتصال الفعال أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمهارات التحدث، والقراءة، والكتابة هي كبيرة، في حين أنهم يمارسون مهارتي



## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

الاستماع، والإرشاد والتوجيه بدرجة متوسطة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى متغير الجنس، على مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى متغير الجامعة.

وسعت دراسة (Varkey, et al., 2012) تأثير تطوير أعضاء هيئة التدريس في مهارات التدريس والتعلم وعلى تجارب وأساليب تعلم طلابهم تكونت عينة الدراسة من ١٧٦ عضواً في كلية طب الأسنان في تشيلي لإكمال مناهج التدريس (ATI) لتقييم مناهج التدريس تمت دعوة جميع الطلاب البالغ عددهم ٤٩٦ طالباً لإكمال استبيان عملية الدراسة (R-SPQ) (2F) لتقييم أساليب التعلم الخاصة بهم (العميقة أو السطحية) واستبيان تجربة الدورة التدريبية لقياس تصوراتهم عن جودة التدريس، تم تقديم ورش عمل لتطوير أعضاء هيئة التدريس حول منهجيات التدريس التي تركز على الطلاب أظهرت النتائج تحسن تصورات الطلاب حول التدريس الجيد لأعضاء هيئة التدريس، والتقييم المناسب، والأهداف الواضحة، والتعلم الإلكتروني بشكل ملحوظ، ولكن تصور عبء العمل المناسب لم يتحسن، أدى تطوير مهارات التدريس والتعلم إلى تحقيق مكاسب كبيرة في التدريس المتمركز حول الطالب لأعضاء هيئة التدريس وفي تصورات بعض الطلاب لجودة التدريس، ومع ذلك يجب أخذ عبء العمل على الطلاب في الاعتبار لدعم عملية التعلم.

وهدف دراسة عابدين، والشرقاوي (٢٠١٦) إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الأكاديمية وكل من مهارات تنظيم الذات الأكاديمية والمرونة النفسية والاختلافات فيها باختلاف متغيرات النوع والتخصص والفرقة الدراسية، وتحديد إسهام كل من مهارات تنظيم الذات الأكاديمية والمرونة النفسية في التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى (٤٦٧) طالباً وطالبة، وأستخدم مقاييس تنظيم الذات الأكاديمية والمرونة النفسية وجودة الحياة الأكاديمية، وقد توصلت النتائج إلى: وجود ارتباط موجب ودال بين جودة الحياة الأكاديمية وكل من مهارات تنظيم الذات الأكاديمية، والمرونة النفسية، وعدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في مهارات تنظيم الذات الأكاديمية والمرونة النفسية بينما كانت الفروق لصالح الذكور في جودة

الحياة الأكاديمية، وأيضًا عدم وجود فروق دالة تبعًا للتخصص في بعض مهارات تنظيم الذات الأكاديمية (وضع الأهداف، تقييم الذات التحكم في بيئة التعلم، ومسئولية التعلم) وفي المرونة النفسية وجودة الحياة الأكاديمية، بينما توجد فروق دالة لصالح طلاب التخصص العلمي في الدرجة الكلية لمقياس مهارات تنظيم الذات الأكاديمية وباقي مهاراتها، وكذلك عدم وجود فروق دالة باختلاف الفرقة الدراسية في بعض مهارات تنظيم الذات الأكاديمية (وضع الأهداف، ومسئولية التعلم) وفي المرونة النفسية وجودة الحياة الأكاديمية، لكن توجد فروق دالة لصالح طلاب الفرق الأولى في مهارات إستراتيجية التذكر، تقييم الذات، طلب المساعدة، التحكم في بيئة التعلم، والتنظيم، والدرجة الكلية لمقياس تنظيم الذات الأكاديمية، وكذلك وجود فروق دالة في جودة الحياة الأكاديمية باختلاف مهارات تنظيم الذات الأكاديمية لصالح الطلاب ذوي مهارة إستراتيجية التذكر والطلاب ذوي مهارة مسؤولية التعلم والطلاب ذوي مهارة تقييم الذات، وذلك مقارنة بالطلاب ذوي مهارة التنظيم، ووجود فروق دالة في مقياس جودة الحياة الأكاديمية باختلاف مستوى المرونة النفسية (مرتفع، متوسط، منخفض)، كما أسهمت المرونة النفسية ومهارتي مسؤولية التعلم واستراتيجية التذكر التنبؤ بجودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية جامعة الإسكندرية.

واستهدفت دراسة أحمد (٢٠٢٠) إلى تحديد الكفاءات المهنية الواجب توفرها لدى عضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية، كما سعت الدراسة الحالية لبناء مقياس لقياس هذه الكفاءات المهنية، وتم تحديد المبحوثين الذين سيطبق عليهم المقياس وهم أعضاء هيئة التدريس، وتكونت من (٧١) فقرة في صورته النهائية مرتكزًا على خمسة أبعاد رئيسة هي: البعد الأول السمات الشخصية والذاتية، البعد الثاني: التدريس والنقويم، البعد الثالث التفاعل مع الآخرين، البعد الرابع الجانب المعرفي، وأخيرًا البعد الخامس: توظيف التكنولوجيا، وقد تم اتباع خطوات بناء المقياس وتقنين الأداة من حيث حساب الصدق والثبات للتأكد من جاهزية المقياس للتطبيق، ووضع آلية تصحيح المقياس.

**التعليق على البحوث والدراسات السابقة:**

من خلال عرض البحوث والدراسات السابقة نستخلص عدد من المؤشرات نجملها في

التالي:

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

- لم يوجد من بين الدراسات السابقة أي دراسة بتصميم الدراسة الحالية من حيث دراسة علاقة جودة بيئة العمل الجامعي بالمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ولكن جاءت دراسة واحدة وهي دراسة عابدين، والشرقاوي (٢٠١٦) تناولت العلاقة بين جودة الحياة الأكاديمية وكل من مهارات تنظيم الذات الأكاديمية لدى طلاب الجامعيين.
- ثمة تناقض بشأن تأثير النوع في جودة بيئة العمل الجامعي فقد كشفت دراسة وخوقير (٢٠١٨) عن وجود فروق في اتجاه الذكور بينما دراسة علام (٢٠١٢) كشفت عن وجود فروق بين الجنسين في جودة العمل الجامعي، مما يستدعي إجراء للكشف عن تأثير النوع على متغير جودة بيئة العمل الجامعي.
- أبرزت نتائج الدراسات السابقة دور كل من التخصص والدرجة العلمية في وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس في كل من جودة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية.
- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة الحالية وبناء اطارها النظري والاعتماد على نتائج الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية

### فروض الدراسة: تأسيساً على ما سبق تفترض الدراسة الفروض الآتية:

- ١- يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما
- ٤- تسهم كل من سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمهارات الأكاديمية في التنبؤ بجودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

### منهج الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة وتصميمها: اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بشقيه المقارن والارتباطي للإجابة على تساؤلاتها، حيث ينصب الاهتمام على محاولة اكتشاف الفروق والعلاقات بين المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس وجودة بيئة العمل الجامعي، والتحقق من دور المهارات الأكاديمية في التنبؤ بجودة بيئة العمل الجامعي.

### مجتمع الدراسة وعينتها

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية في مدينة الرياض حيث بلغ العدد الاجمالي (٢١٦٠) عضوًا وفقًا للتقرير من عمادة شؤون هيئة التدريس بجامعة الأمام عام ١٤٤٤/١٤٤٥  
عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من ٩٠ عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية في مدينة الرياض كعينة أساسية وعدد (٥٠) كعينة استطلاعية من جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية لغايات التحقق من كفاءة الأدوات السيكومترية وتراوحت أعمارهم بين (٣٥ - ٥٠) عاما بواقع (٤٩) من الإناث و(٤١) من الذكور والجدول التالي يوضح خصائص العينة الأساسية.

جدول رقم (١) يوضح توزيع العينة حسب الرتبة العلمية وسنوات الخبرة العينة (ن=٩٠)

الرتبة العلمية	العدد	%	الخبرة	العدد	%
أستاذ	١١	١٢,٢%	أقل من ٥ سنوات	٣٠	٣٣,٣%
أستاذ مشارك	١٤	١٥,٥%	٥ الي ١٠ سنوات	٢٣	٢٥,٥%
أستاذ مساعد	٤١	٤٥,٥%	١٠ فأكثر	٣٧	٤١,١١%
محاضر	١٥	١٦,٦%	الاجمالي	١٠٠	١٠٠%
معيد	٩	١٠%			
الاجمالي	١٠٠	١٠٠%			

ثالثاً- أدوات الدراسة: تكونت أدوات الدراسة من قائمة مسح المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، ومقياس جودة العمل الأكاديمي، وفيما يلي الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

١- مقياس جودة بيئة العمل الجامعي: اعداد قاسم ومنصور (٢٠١٩) ويتكون المقياس من (٣٧) فقرة موزعة على تسعة أبعاد، هي: البعد الأول: بيئة العمل وبنوده (١-٣-٢-٤)، البعد الثاني: ثقافة ومناخ العمل بنوده (٨-٧-٦-٥)، البعد الثالث: العلاقات والتعاون وبنوده هي: (١٢-١١-١٠-٩)، البعد الرابع: التدريب والتطوير وبنوده هي: (١٣-١٤-١٥-١٦) البعد الخامس: التعويضات والمكافئات وبنوده هي (٢٠-١٩-١٨-١٧)، البعد السادس: التسهيلات والمزايا وبنوده هي (٢٣-٢٢-٢١)، البعد السابع: الرضا والامن الوظيفي وبنوده هي (٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩)، البعد الثامن: استقلالية العمل وبنوده هي (٣٤-٣٣-٣٢-٣١)، البعد التاسع: كفاية الموارد وبنوده هي (٣٥-٣٦-٣٧). ولغايات تصحيح المقياس يتم استخدام خمسة بدائل هي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) والدرجات على كل بند من (٥ إلى ١) درجة، ويتمتع المقياس في صورته الأصلية بخصائص سيكومترية جيدة من صدق وثبات.

كما تحقق الباحث من الخصائص السيكومترية للمقياس في الدراسة الحالية:

أولاً: صدق المقياس: قد استخدم الباحث عدة طرق للتأكد من صدق المقياس وذلك على النحو التالي:

صدق المحكمين: تم عرض مقياس جودة بيئة العمل الجامعي في صورته الأصلية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة العبارات للبعد التي تنتمي إليه، ومدى ملائمة العبارة لأفراد العينة، ومدى دقة صياغتها اللغوية، وتم اجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون لصياغة بعض البنود وذلك بعد أن تم حساب نسب اتفاق المحكمين على كل مفردة من مفردات المقياس، واستخدام معادلة "لا وشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات المقياس، وبناءً على معادلة لاوشبي تعد المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠,٦٢) غير مقبولة. ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق المحكمين ومعامل صدق لا وشي على كل مفردة من مفردات مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي كالتالي:

## د/إبراهيم بن عبد الجليل يمانى

جدول رقم (٢) النسب المئوية للتحكيم على مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي العينة الاستطلاعية (ن=٥٠)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	١	١٠٠ %	تقبل	٢١	١	١٠٠ %	تقبل	١١	١	١٠٠ %	تقبل
٢	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٢٢	٠,٨	٩٠ %	تقبل	١٢	٠,٨	٩٠ %	تقبل
٣	١	١٠٠ %	تقبل	٢٣	١	١٠٠ %	تقبل	١٣	١	١٠٠ %	تقبل
٤	١	١٠٠ %	تقبل	٢٤	٠,٨	٩٠ %	تقبل	١٤	٠,٨	٩٠ %	تقبل
٥	١	١٠٠ %	تقبل	٢٥	١	١٠٠ %	تقبل	١٥	١	١٠٠ %	تقبل
٦	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٢٦	١	١٠٠ %	تقبل	١٦	١	١٠٠ %	تقبل
٧	١	١٠٠ %	تقبل	٢٧	٠,٨	٩٠ %	تقبل	١٧	٠,٨	٩٠ %	تقبل
٨	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٢٨	١	١٠٠ %	تقبل	١٨	١	١٠٠ %	تقبل
٩	١	١٠٠ %	تقبل	٢٩	٠,٨	٩٠ %	تقبل	١٩	٠,٨	٩٠ %	تقبل
١٠	١	١٠٠ %	تقبل	٣٠	١	١٠٠ %	تقبل	٢٠	١	١٠٠ %	تقبل
٣١	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٣٣	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٣٢	٠,٨	٩٠ %	تقبل
٣٤	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٣٦	٠,٨	٩٠ %	تقبل	٣٥	٠,٨	٩٠ %	تقبل

يتضح من الجدول (٢) أنه لم يتم حذف أي بند حسب معادلة لاوشي بنسبة اتفاق بلغت ٨٠% إلى ١٠٠% وحسب معادلة لاوشي بنسبة اتفاق بلغت ٨٠% ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للقائمة (٢٠) بندا

الصدق التلازمي: وذلك عن طريق حساب الارتباطات بين الأبعاد مقياس بيئة العمل الأكاديمي المستخدمة في الدراسة الحالية ومقياس جود العمل لأساتذة الجامعة من اعداد بويدي (٢٠١٩)

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

جدول (٣) الارتباطات بين مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي المستمدة بالدراسة ومقياس بوبيدي (٢٠١٩) جودة بيئة العمل لأساتذة الجامعيين عينة استطلاعية (ن=٥٠)

الأبعاد للمقياس الحالي	بيئة العمل	ثقافة ومناخ العمل	العلاقات والتعاون	التدريب والتطوير	التعويضات والمكافآت	التسهيلات والمزايا	الرضا والأمن الوظيفي	استقلالية العمل	كفاية الموارد	الدرجة الكلية
ابعد مقياس بوبيدي	***٠,٧٧	***٠,٥٥	٠,١٨	*٠,٢٠	٠,١٣	**٠,٣١	**٠,٣٣	*٠,٣٤	*٠,٢٤	**٠,٣٢
جودة بيئة الفيزيائية العمل	***٠,٣٠	---	**٠,٥٥	**٠,٥٠	*٠,٢٧	**٠,٥٥	**٠,٦٧	**٠,٣٤	*٠,٢٣	**٠,٤٧
جودة الاتصال	٠,١٩	**٠,٣١	*٠,٢٥	**٠,٣٤	**٠,٦٥	**٠,٥٠	**٠,٥٦	-	*٠,٢٥	**٠,٥٦

معامل الارتباط دال \*\* عند مستوى ٠,٠١ = ن=١٠٠  $\geq ٠,٢٥٤$  \* وعند مستوى  $\geq ٠,٠٥$  ٠,١٩٥

يتضح من جدول (٣) أن جميع معاملات بين ابعاد المقياس دالة إحصائيًا عند مستوى

٠,٠١ وهو يؤكد على صدق المقياس الحالي

ثانيًا: ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بمعامل ألفا كرونباخ، ومعامل التجزئة النصفية، وذلك للمقياس ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة.

(أ) ثبات ألفا كرونباخ: وذلك على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) من أعضاء هيئة

التدريس والجدول التالي يوضح نتائج معاملات ثبات أبعاد مقياس جودة بيئة

العمل الأكاديمي ن والدرجة الكل

## د/إبراهيم بن عبد الجليل يمانى

جدول رقم (٤) معاملات ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لأبعاد مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي عينة استطلاعية (ن=٥٠)

الأبعاد	معامل ألفا	التجزئة النصفية
بيئة العمل	.838	.989
ثقافة ومناخ العمل	.820	.954
العلاقات والتعاون	.837	.981
التدريب والتطوير	.822	.971
التعويضات والمكافآت	.930	1.000
التسهيلات والمزايا	.857	.969
الرضا والأمن الوظيفي	.794	.953
استقلالية العمل	.793	.942
كفاية الموارد	.831	.982
الدرجة الكلية	.838	.999

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات ثبات ألفا مقياس جودة بيئة العمل الأكاديمي لدي عضو هيئة التدريس ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة مستويات مرتفعة؛ مما يشير إلى إمكانية الوثوق في نتائج تطبيقه على عينة البحث الأساسية.، ويتضح من الجدول السابق أيضاً أن معاملات الثبات التجزئة النصفية لأبعاد المقياس تراوحت بين (٠,٩٤ و٠,١٠) أما عن المقياس ككل فقد بلغ معامل ثبات التجزئة للمقياس ككل (٠,٩٩) وهو معامل ثبات مرتفع تسمح للباحث باستخدام المقياس في دراستها الحالية

٢- قائمة المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس: أعد هذه القائمة قاسم ومنصور (٢٠١٩) تتكون من (٢٠) بنداً بحيث تعكس المفهوم النظري للمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتتمثل في المقياس الحالي في (٥) أبعاد هي: بعد التخطيط وبنوده (٢٠-١٩-١٨-١٧) وبعد الإصغاء وبنوده (١٦-١٥-١٤-١٣) وبعد التحدث وبنوده (١٢-١١-١٠-٩) وبعد الكتابة وبنوده هي (٨-٧-٦-٥) وبعد القراءة وبنوده (١-٢-٣-٤) وتكون الإجابة عن هذه القائمة وفق ٦ بدائل هي (تطبق بشدة - تنطبق - لا تنطبق بدرجة متوسطة - محايد - لا تنطبق - لا تنطبق بشدة) والدرجات على كل بند من (٦) إلى (١) درجة.

وقام معد المقياس بحساب معاملات ثبات ألفا للمقاييس الفرعية للمقياس كانت مرتفعة وقد تراوحت من (٠,٨٠ إلى ٠,٩٥) ومعامل ثبات إعادة التطبيق (٠,٦٠ إلى ٠,٧٥) وتحقق



## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

من صدق المقياس بطريقتين هما صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية وكانت معاملات صدق مرتفعة.

التحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة المهارات الأكاديمية في الدراسة الحالية أولاً: صدق المقياس: قد استخدم الباحث عدة طرق للتأكد من صدق هذه القائمة وذلك على النحو التالي:

**صدق المحكمين:** تم عرض القائمة في صورتها الأصلية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس، وقد أوضحت عنوان الدراسة، وهدفها، ومتغيراتها، مع التعريفات الإجرائية للمتغيرات والأبعاد، وذلك لإبداء الرأي حول مدى ملائمة العبارات للبعد التي تنتمي إليه، وقد تم إجراء التعديلات التي أشار إليها المحكمون لصياغة بعض البنود، واستخدام معادلة "لاوشي" لحساب نسبة صدق المحتوى لكل مفردة من مفردات القائمة، وبناءً على معادلة لاوشي تعد المفردات التي تساوي أو تقل عن (٠,٦٢) غير مقبولة. ويوضح الجدول التالي نسب اتفاق المحكمين ومعامل صدق لاوشي على كل مفردة من مفردات مقياس المهارات الأكاديمية كالتالي:

جدول رقم (٥) النسب المئوية للتحكيم على قائمة مسح المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس عينة استطلاعية (ن=٣٠)

م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار	م	معامل لاوشي	نسبة الاتفاق	القرار
١	١	%١٠٠	تقبل	١١	١	%١٠٠	تقبل
٢	٠,٨	%٩٠	تقبل	١٢	٠,٨	%٩٠	تقبل
٣	١	%١٠٠	تقبل	١٣	١	%١٠٠	تقبل
٤	١	%١٠٠	تقبل	١٤	٠,٨	%٩٠	تقبل
٥	١	%١٠٠	تقبل	١٥	١	%١٠٠	تقبل
٦	٠,٨	%٩٠	تقبل	١٦	١	%١٠٠	تقبل
٧	١	%١٠٠	تقبل	١٧	٠,٨	%٩٠	تقبل
٨	٠,٨	%٩٠	تقبل	١٨	١	%١٠٠	تقبل
٩	١	%١٠٠	تقبل	١٩	٠,٨	%٩٠	تقبل
١٠	١	%١٠٠	تقبل	٢٠	١	%١٠٠	تقبل

## د/إبراهيم بن عبد الجليل يمانى

وبناءً على الجدول رقم (٥) انه لم يتم حذف أي بند حسب معادلة لاوشي بنسبة اتفاق بلغت ٨٠% الي ١٠٠% وحسب معادلة لاوشي بنسبة اتفاق بلغت ٨٠% ومن ثم أصبحت الصورة النهائية للقائمة (٢٠) بندا.

**صدق التلازمى:** وذلك عن طريق حساب الارتباطات بين القائمة الحالية ومقياس المهارات الخاصة والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس من اعداد راجح حرب (٢٠١٨) كما هو موضح في الجدول التالي

**جدول رقم (٦) الارتباطات بين مقياس المهارات الاكاديمية ومقياس المهارات الخاصة والأكاديمية (راجع حرب ،٢٠١٨) عينة استطلاعية (ن=٣٠)**

الدرجة الكلية	الكتابة	القراءة	التحدث	الإصغاء	التخطيط	قائمة المهارات الأبعاد مقياس حرب
٠,٦٤**	٠,٧٤**	٠,٤٦**	٠,٤٨**	٠,٤٩**	٠,٤٧**	مهارات الاتصال
٠,٧٧**	٠,٤٧**	٠,٦٢**	٠,٨٤**	--	٠,٤٠**	مهارات البحث
٠,٦٨**	٠,٥٤**	--	٠,٧٧**	٠,٦٢**	٠,٤٩**	مهارات الاطلاع
٠,٥٩**	---	٠,٥٤**	٠,٦٧**	٠,٤٧**	٠,٤٨**	مهارات الكتابة

معامل الارتباط دال \*\* عند مستوى ٠,٠١ ن=١٠٠  $\geq ٠,٢٥٤$  \* وعند مستوى  $\geq ٠,٠٥$  ٠,١٩٥ يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات ارتباط بين الاداتين دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو يؤكد على الصدق التلازمي للقائمة الحالية

**ثانياً: ثبات المقياس:** لحساب ثبات قائمة المهارات الأكاديمية لعضو هيئة التدريس، تم الاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ، ومعامل التجزئة النصفية، لتحديد قيمة معامل الثبات، وذلك للمقياس ككل ولكل بُعد من أبعاده على حدة.

(أ) معادلة ألفا كرونباخ: وذلك على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) من أعضاء هيئة التدريس والجدول يوضح نتائج معاملات ثبات أبعاد قائمة المهارات الاكاديمية ن والدرجة الكلية.

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

جدول رقم (٧) معاملات ثبات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لأبعاد قائمة المهارات الأكاديمية (ن = ٣٠)

الأبعاد	معامل ألفا	التجزئة النصفية
التخطيط	٠,٧٦	٠,٨٢
الإصغاء	٠,٨٤	٠,٩٧
التحدث	٠,٧٤	٠,٩٠
القراءة	٠,٧٨	٠,٩٤
الكتابة	٠,٨٠	٠,٩٥
الدرجة الكلية	٠,٨٨	٠,٩٦

يتضح من جدول (٧) أن معاملات ثبات ألفا لقائمة المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس ككل ولكل بُعد من أبعاده مرتفعة؛ مما يشير إلى إمكانية الوثوق في نتائج تطبيقه على عينة البحث الأساسية، وأن معاملات الثبات التجزئة النصفية لأبعاد المقياس تراوحت بين (٠,٨٢) و (٠,٩٦) أما عن القائمة ككل فقد بلغ معامل ثبات التجزئة للقائمة ككل ٠,٩٦٠ وهو معامل ثبات مرتفع.

### نتائج الدراسة: فيما يلي عرض نتائج الدراسة الحالية على النحو التالي:

نتائج الفرض الأول: للتحقق من صحة الفرض الأول الذي نص على (يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس) استخدمت معاملات ارتباط الخطي البسيط لبيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على قائمة مسح المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس ودرجاتهم على مقياس جودة بيئة العمل الجامعي والبيانات الواردة بالجدول (٨) إلى ما أسفرت عنه هذه النتائج.

جدول رقم (٨) معاملات ارتباط الخطى البسيط بين جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

المهارات الأكاديمية	التخطيط	الإصغاء	التحدث	القراءة	الكتابة
بيئة العمل	.427**	.295**	.323**	.382**	.178
ثقافة ومناخ العمل	.445**	.292**	.259*	.393**	.140
العلاقات والتعاون	.270*	.374**	.307**	.360**	.160
التدريب والتطوير	.430**	.292**	.258*	.323**	.128
التعويضات والمكافآت	.439**	.293**	.263*	.330**	.087
التسهيلات والمزايا	.346**	.261*	.254*	.309**	.065
الرضا والأمن الوظيفي	.406**	.317**	.307**	.344**	.139
استقلالية العمل	.392**	.413**	.346**	.478**	.209
كفاية الموارد	.421**	.346**	.369**	.383**	.189

تشير البيانات الموضحة بالجدول رقم (٨) إلى وجود ارتباطات موجبة ودالة إحصائيًا بين جميع أبعاد مقياس أبعاد جودة بيئة العمل الجامعي وجميع أبعاد مقياس المهارات الأكاديمية باستثناء بعد مهارة الكتابة حيث لا توجد ارتباطات دالة مع أبعاد جودة بيئة العمل الجامعي

**نتائج الفرض الثاني:** للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي نص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة بيئة العمل الجامعي بين أعضاء هيئة التدريس وفقًا للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما" تم استخدام تحليل التباين الثنائي المشترك (2×2) Two-Way ANCOVA لمعرفة أثر الرتبة العلمية (أستاذ-أستاذ مشارك- أستاذ مساعد- هيئة مساعدة) والنوع فئتين (ذكر/ أنثى) والتفاعل بينهما علي جودة بيئة العمل الجامعي وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

جدول رقم (٩) الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي بأبعادها المختلفة كنتيجة للتفاعل بين الرتبة العلمية والنوع (ن=٩٠)

مستوي الدلالة	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد وجودة بيئة العمل الجامعي
.578	.705	12.222	4	48.889	الرتبة العلمية	بيئة العمل
		3.517	1	3.517	النوع	
		7.951	7	31.805	الرتبة* النوع	
		11.274	76	856.833	الخطأ	
			89	26435.000	الكلي	
.696	.554	6.126	4	24.506	الرتبة العلمية	ثقافة ومناخ العمل
		14.795	1	14.795	النوع	
		2.763	7	11.051	الرتبة* النوع	
		11.053	76	840.038	الخطأ	
			89	26284.000	الكلي	
.429	.969	4.903	4	19.613	الرتبة العلمية	العلاقات والتعاون
		17.341	1	17.341	النوع	
		9.002	7	36.008	الرتبة* النوع	
		5.059	76	384.508	الخطأ	
			89	30068.000	الكلي	
.894	.274	3.726	4	14.906	الرتبة العلمية	التدريب والتطوير
		2.008	1	2.008	النوع	
		6.674	7	26.698	الرتبة* النوع	
		13.612	76	1034.504	الخطأ	
			89	26264.000	الكلي	
.845	.348	8.765	4	35.059	الرتبة العلمية	التعويضات والمكافآت
		1.847	1	1.847	النوع	
		17.505	7	70.022	الرتبة* النوع	
		25.198	76	1915.077	الخطأ	
			89	22316.000	الكلي	
.801	.410	5.387	4	21.549	الرتبة العلمية	

د/إبراهيم بن عبد الجليل يماني

		2.127	1	2.127	النوع	التسهيلات والمزايا
		11.563	7	46.251	الرتبة* النوع	
		13.134	76	998.169	الخطأ	
			89	12987.000	الكلي	
.442	.946	19.835	4	79.339	الرتبة العلمية	الرضا والأمن الوظيفي
		14.363	1	14.363	النوع	
		13.069	7	52.275	الرتبة* النوع	
		20.963	76	1593.208	الخطأ	
			89	61008.000	الكلي	
.770	.453	7.053	4	28.213	الرتبة العلمية	استقلالية العمل
		15.462	1	15.462	النوع	
		14.518	7	58.072	الرتبة* النوع	
		15.580	76	1184.097	الخطأ	
			89	41494.000	الكلي	
.338	1.154	4.275	4	17.100	الرتبة العلمية	كفاية الموارد
		.061	1	.061	النوع	
		3.672	7	14.686	الرتبة* النوع	
		3.703	76	281.458	الخطأ	
			89	6567.000	الكلي	
			89	43035.000	الكلي	

يتضح من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة في جودة بيئة العمل الجامعي وفقاً لمتغيرات الدراسة الأساسية والتفاعل بينهما نتائج الفرض الثالث: للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي نص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما" تم استخدام تحليل التباين الثنائي المشترك (Two-Way ANCOVA (2×2 لمعرفة أثر الرتبة العلمية (أستاذ-أستاذ مشارك-أستاذ مساعد- هيئة مساعدة) والنوع فئتين (ذكر/ أنثى) والتفاعل بينهما على المهارات الأكاديمية الجامعية وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

جدول رقم (١٠) الفروق في المهارات الأكاديمية بأبعادها المختلفة كنتيجة للتفاعل بين الرتبة العلمية والنوع (ن=٩٠)

أبعاد في المهارات الأكاديمية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
التخطيط	الرتبة العلمية	21.001	4	5.250	.749	.562
	النوع	3.556	1	3.556		
	الرتبة* النوع	4.582	7	1.145		
	الخطأ	532.833	76	7.011		
	الكلية	41658.000	89			
الإصغاء	الرتبة العلمية	11.516	4	2.879	.725	.577
	النوع	1.132	1	1.132		
	الرتبة* النوع	5.918	7	1.479		
	الخطأ	301.647	76	3.969		
	الكلية	42828.000	89			
التحدث	الرتبة العلمية	14.470	4	3.617	.716	.583
	النوع	3.741	1	3.741		
	الرتبة* النوع	7.779	7	1.945		
	الخطأ	383.779	76	5.050		
	الكلية	42224.000	89			
القراءة	الرتبة العلمية	19.610	4	4.902	1.099	.363
	النوع	2.632	1	2.632		
	الرتبة* النوع	14.695	7	3.674		
	الخطأ	338.873	76	4.459		
	الكلية	41652.000	89			
الكتابة	الرتبة العلمية	23.648	4	5.912	1.648	.171
	النوع	.590	1	.590		
	الرتبة* النوع	6.909	7	1.727		
	الخطأ	272.588	76	3.587		
	الكلية	43035.000	89			

يتضح من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة في المهارات الأكاديمية وفقاً للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما

## د/إبراهيم بن عبد الجليل يمانى

نتائج الفرض الرابع: للتحقق من الفرض الثالث والذي نصه على "تسهم كل من سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمهارات الأكاديمية في التنوُّ بجودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟ تم حساب تحليل الانحدار الخطي المتدرج بطريقة "Enter" بافتراض (أبعاد جودة العمل الأكاديمي) متغيرًا تابعًا وأبعاد المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس متغيرات مستقلة ومدى تأثيرها في المتغير التابع (أبعاد جودة العمل الأكاديمي والرتبة العلمية وسنوات الخبرة) كما يوضح الجدول التالي

جدول رقم (١١) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتغيرات المنبئة: أبعاد المهارات الأكاديمية المتغير التابع: أبعاد جودة العمل الأكاديمي (ن = ٩٠)

معاملات الانحدار					المتغيرات المنبئة	
الدالة	ت	Beta	الخطأ المعياري	B	المتغير التابع	
.507	-.667-	-	.320	-.213-	بيئة العمل	الرتبة العلمية
.147	1.465	.151	.434	.636		الخبرة
.080	1.773	.229	.202	.359		القراءة
.054	-1.955-	-	.266	-.520-		الكتابة
.022	2.335	.276	.152	.355		التخطيط
.250	1.159	.168	.215	.249		التحدث
.253	1.151	.153	.227	.261		الإصغاء
						قيمة ف
						دلالة ف
						(R2)
.670	-.428-	-	.298	-.127-	ثقافة ومناخ العمل	الرتبة العلمية
.024	2.310	.227	.405	.935		الخبرة
.031	2.195	.272	.189	.414		القراءة
.029	-2.227-	-	.248	-.552-		الكتابة
.704	.382	.053	.200	.076		التحدث
.105	1.638	.208	.212	.347		الإصغاء



## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

معاملات الانحدار					المتغير التابع	المتغيرات المنبئة	
الدلالة	ت	Beta	الخطأ المعياري	B		قيم الثابت	قيمة ف
.007	2.759	.312	.142	.391		التخطيط	
						1.167	قيم الثابت
						6.113	قيمة ف
						.000 <sup>a</sup>	دلالة ف
						.354	(R2)
.561	-.584-	- .060-	.227	-.132-	العلاقات والتعاون	الرتبة العلمية	
.187	1.331	.140	.308	.410		الخبرة	
.052	1.975	.260	.144	.283		القراءة	
.027	-2.258-	- .350-	.189	-.426-		الكتابة	
.293	1.060	.157	.152	.161		التحدث	
.012	2.563	.348	.161	.412		الإصغاء	
.626	.489	.059	.108	.053		لتخطيط	
						7.614	قيم الثابت
						4.038	قيمة ف
						.001 <sup>a</sup>	دلالة ف
					.266	(R2)	
.571	-.569-	-.051-	.334	-.190-	استقلالية العمل	الرتبة العلمية	
.003	3.044	.281	.454	1.381		الخبرة	
.004	2.993	.347	.212	.634		القراءة	
.014	-2.506-	-.341-	.278	-.697-		الكتابة	
.340	.960	.125	.224	.216		التحدث	
.007	2.754	.328	.237	.653		الإصغاء	
.200	1.292	.137	.159	.206		-	قيم الثابت
						2.412	قيم الثابت
						8.536	قيمة ف
						.000 <sup>a</sup>	دلالة ف
					.434	(R2)	
.186	-1.334-	-.129-	.181	-.241-	الرتبة العلمية		

د/إبراهيم بن عبد الجليل يماني

معاملات الانحدار					المتغير التابع	المتغيرات المنبئة		
الدالة	ت	Beta	الخطأ المعياري	B		قيم الثابت	قيمة ف	
.044	2.046	.203	.246	.503	كفاية الموارد	الخبرة		
.142	1.482	.185	.115	.170		القراءة		
.028	-2.241-	-.329-	.151	-.338-		الكتابة		
.088	1.726	.242	.122	.210		التحدث		
.104	1.643	.211	.128	.211		الإصغاء		
.049	1.998	.228	.086	.172		التخطيط		
							قيم الثابت	-0.960
							قيمة ف	5.799
							دلالة ف	.000 <sup>a</sup>
							(R2)	.342
.383	-.878-	-.086-	.427	-.375-	الرضا والأمن الوظيفي	الرتبة العلمية		
.029	2.219	.224	.580	1.287		الخبرة		
.166	1.399	.178	.271	.379		القراءة		
.022	-2.332-	-.348-	.356	-.829-		الكتابة		
.219	1.240	.177	.287	.356	التدريب والتطوير	التحدث		
.077	1.792	.234	.303	.543		الإصغاء		
.033	2.167	.251	.203	.441		التخطيط		
							قيم الثابت	
							قيمة ف	
							دلالة ف	
							(R2)	
.919	.102	.010	.340	.035		التدريب والتطوير	الرتبة العلمية	
.051	1.980	.202	.461	.914			الخبرة	
.167	1.394	.179	.215	.300			القراءة	
.040	-2.088-	-.315-	.283	-.591-	الكتابة			
.569	.571	.082	.228	.130	التحدث			
.087	1.733	.228	.241	.418	الإصغاء			
.007	2.781	.326	.162	.450	التخطيط			
							قيم الثابت	.
							قيمة ف	4.924
							دلالة ف	.000 <sup>a</sup>
						(R2)	.306	

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

معاملات الانحدار					المتغيرات المنبئة	
الدالة	ت	Beta	الخطأ المعياري	B	المتغير التابع	
.767	-.297-	-	.443	-.132-	التعويضات والمكافآت .211	الرتبة العلمية
.013	2.541	.247	.601	1.528		الخبرة
.120	1.573	.192	.281	.441		القراءة
.005	-	-	.369	-		الكتابة
	2.876-	.414-		1.060-		
.352	.937	.129	.298	.279		التحدث
.050	1.992	.251	.314	.626		الإصغاء
.004	2.951	.330	.211	.622		التخطيط
						قيم
						الثابت
						قيمة ف
						دلالة ف
						(R2)
.611	-.510-	-	.335	-.171-	التسهيلات والمزايا	الرتبة العلمية
.006	2.836	.287	.455	1.290		الخبرة
.126	1.548	.197	.212	.328		القراءة
.009	-2.675-	-	.279	-.746-		الكتابة
		.400-				
.179	1.356	.193	.225	.305		التحدث
.102	1.653	.216	.238	.393		الإصغاء
.089	1.721	.200	.159	.275		التخطيط
						قيم
						الثابت
						قيمة ف
						دلالة ف
						(R2)

يتضح من الجدول (١١) النتائج التالية:

١- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة والتخطيط) بجودة بيئة العمل، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (٠,٢٩) وقيمة النسبة (F) الفائية (٤,٦) دالة عند

مستوى (0,001) مما يفيد بأن الكتابة والتخطيط يفسر 29% من تباين (التغيرات التي تحدث جودة بيئة العمل).

2- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتحدث والقراءة وسنوات الخبرة والتخطيط) بثقافة ومناخ العمل، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,32) وقيمة النسبة (F) الفائية (6,11) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد أن الكتابة، والتحدث والقراءة وسنوات الخبرة والتخطيط يفسر (32%) من تباين (التغيرات التي تحدث في ثقافة ومناخ العمل).

3- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء) بالعلاقات والتعاون، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,26) وقيمة النسبة (F) الفائية (4,03) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد أن الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء يفسر (26%) من تباين (التغيرات التي تحدث في الرضا والأمن الوظيفي).

4- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء وسنوات الخبرة) باستقلالية العمل، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,43) وقيمة النسبة (F) الفائية (8,05) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد بأن الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء وسنوات الخبرة يفسر (43%) من تباين (التغيرات التي تحدث في استقلالية العمل).

5- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء وسنوات الخبرة والتخطيط) بكفاية الموارد، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,34) وقيمة النسبة (F) الفائية (5,07) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد أن الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء وسنوات الخبرة يفسر (43%) من تباين (التغيرات التي تحدث في كفاية الموارد).

6- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء وسنوات الخبرة والتخطيط) بالرضا والأمن الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,27) وقيمة النسبة (F) الفائية (6,03) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد بأن الكتابة، والتحدث والقراءة والإصغاء وسنوات الخبرة يفسر (27%) من تباين (التغيرات التي تحدث في الرضا والأمن الوظيفي).

7- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتخطيط) بالتدريب والتطوير، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,30) وقيمة النسبة (F) الفائية (4,9) دالة عند

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

مستوى (0,001) مما يفيد أن الكتابة، والتخطيط يفسر (30%) من تباين (التغيرات التي تحدث في التدريب والتطوير).

8- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والتخطيط، والخبرة، القراءة، الإصغاء) بالتعويضات والمكافآت، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,36) وقيمة النسبة (F) الفائية (6,6) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد أن الكتابة، والتخطيط يفسر (36%) من تباين (التغيرات التي تحدث في التعويضات والمكافآت).

9- التنبؤ من خلال المهارات الأكاديمية التالية: (الكتابة، والخبرة، بالتسهيلات والمزايا، حيث بلغت قيمة معامل التحديد R2 (0,36) وقيمة النسبة (F) الفائية (6,6) دالة عند مستوى (0,001) مما يفيد أن الكتابة، والخبرة يفسر (36%) من تباين (التغيرات التي تحدث في التسهيلات والمزايا).

### مناقشة نتائج الدراسة: سيتم مناقشة النتائج على النحو التالي:

مناقشة نتائج الفرض الأول: حققت نتائج الدراسة الحالية اتساقًا واضحًا مع نتائج الدراسات السابقة إذ وجدت بشكل عام ثمة ارتباطات دالة موجبة بين المهارات الأكاديمية وجود بيئة العمل الأكاديمي، ومن مجمل هذه النتائج يتضح أن زيادة مستوى المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة التدريس يصاحبها زيادة في جودة بيئة العمل الأكاديمي بمكوناته المختلفة وقد اتفقت مع هذه النتيجة عدة نتائج لدراسات تناولت العلاقة بين الاتجاهات المختلة والوحدة النفسية لدي عينات من طلبة الجامعات والأطفال والمرضى النفسيين من هذه الدراسات نذكر دراسة توماس (2002) Thomas التي كشفت عن وجود ارتباطات موجبة دالة إحصائيًا بين جودة العمل الأكاديمي في التعليم وكل من المهارات الأكاديمية وخدمات دعم الجامعة.

كما تتفق نتائج الفرض الأول مع نتائج دراسات (King&Kotrlid,1995; Dill&Soo,2005; Pedro et al.,2016; Shareef et al.,2016) التي كشفت عن وجود ارتباطات موجبة دالة إحصائيًا بين المهارات الأكاديمية بشعوره بجودة حياته الأكاديمية بمكوناتها ومنها جودة بيئة العمل الأكاديمي.

مناقشة نتائج الفرض الثاني والثالث: كشفت نتائج الفرض الثاني عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جودة بيئة العمل الجامعي وفقًا للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن الظروف التي يعيشها أعضاء هيئة التدريس من الجنسين بالجامعة لا تختلف كثيرًا وبالتالي لا يكون للنوع والرتبة العلمية أثر في اختلاف جودة بيئة العمل الأكاديمي بينهم، وتتفق نتائج التساؤل الثاني مع نتائج العديد من الدراسات السابقة (علام، ٢٠١٢؛ صالح، ٢٠١٣؛ Pedro et al., 2016; Shareef et al., 2016) التي أشارت نتائجها إلى أن جودة حياة عضو هيئة التدريس ومنها بيئة العمل لا تختلف باختلاف الرتبة العلمية أو النوع.

كما تشير نتائج الفرض الثالث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة في المهارات الأكاديمية وفقًا للنوع والرتبة العلمية والتفاعل بينهما، ويفسر الباحث هذه النتيجة بالقول إن اختلاف المهارات الأكاديمية يعزى لمستوى الدورات التدريبية وورش العمل التي يتلقاها عضو هيئة التدريس حيث يؤدي ذلك اختلافهم في مستوى تلك المهارات الأكاديمية بغض النظر عن الرتبة العلمية والنوع.

وتتفق مع نتائج دراسة (صالح، ٢٠١٣) التي أشار نتائجها إلى أن جودة حياة عضو هيئة التدريس لا تختلف باختلاف الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد) في حين تختلف نتائج السؤال الثالث مع نتائج العديد من الدراسات (علام، ٢٠١٢؛ أحمد، ٢٠١٥؛ Ejechi et al., 2012) التي أشارت إلى وجود فروق في المهارات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى للرتبة العلمية في اتجاه الأساتذة.

مناقشة نتائج الفرض الرابع جاءت نتائج الفرض الرابع متسقة مع نتائج الفرض الأول وقد أشارت مجمل نتائج الفرض الثالث إلى قدرة كل من سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمهارات الأكاديمية في التنبؤ بجودة بيئة العمل الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

ويعزى الباحث هذه النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم مستوى جيد من سنوات الخبرة والرتبة العلمية والمهارات الأكاديمية لأنهم بفعل ما يمتلكون من مهارات أكاديمية ينجحون في عملهم الأكاديمي ينعكس ذلك شعورهم بجودة ورفاهية بيئة العمل الجماعي.

وتدعم هذه النتيجة ما أشارت إليه دراسة (Pedro et al., 2016) أن مهارات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين ركيزة أساسية في تطوير وتجويد العملية التعليمية في

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

التعليم الجامعي والدفء بمسيرتها إلى الأمام في ظل الانفجار المعرفي، كما أن تطوير المهارات الأكاديمية لدى عضو هيئة تعد عاملاً أساسياً في تطوير جودة الحياة الجامعية.

### توصيات ومقترحات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة التي تم استعراضها يمكن التوصية بما يلي:

١. تشجيع أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث على المشاركة في دورات لصقل مهاراتهم الأكاديمية.
٢. عمل استطلاع رأي موسع لمعرفة مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل الجامعي لتحديد أهم عناصر الرضا عن بيئة العمل الجامعي.

## المراجع

- إبراهيم، أحمد السيد إبراهيم وعبد الحميد، أحمد محمد. (٢٠١٦). مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي "دراسة مقارنة تنبؤية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٧٠(٤)، ٢٣٥-٣٢٠.
- أبو مرق، جمال والجرجاوي، زياد. (٢٠٠٠). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية الحكومية والأهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة. مؤتمر التعليم العام في فلسطين (واقع وتحديات وخيارات) ضمن المحور الأول.
- أحمد، رندا محمد سيد. (٢٠٢٠). مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية: الصدق والثبات. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم ١٨(١٨)، ٦٣٧-٦٧١.
- آل مرعي، محمد عبد الله (٢٠٠٩). الإعداد المهني للأستاذ الجامعي في ضوء تحول الجامعة إلى منظمة تعلم. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ٢(١٤٣)، ١٨٦-١٥١.
- البابطين، عبد الرحمن (٢٠١٨). الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالب كلية التربية، رسالة التربية وعلم النفس، ٦٠، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، الرياض.
- بويدي، لامية. (٢٠١٩). علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، ٣(٥)، ٢٥٧-٢٨٧.
- التويجي، أحمد عبد السلام (٢٠١٦). مستوى الأداء التدريسي لهيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلبة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، ٩(٣)، ٥٩-٩٠.
- جادو، جمال عبد الحميد والطيار، خالد عبد الله (٢٠١٨). الإيجابية لدى طلاب الجامعة في ضوء متغيرات العلاقات الأسرية والتنظيم والضبط الأسريين كما يدركها الطلاب. مجلة كلية التربية، الأزهر، ١٨٠(٢)، ٦٧-١١٧.



## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

- الجلابنة، مصطفى. (٢٠١١). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة لمهارات الاتصال الفعال من وجهة نظر الطلبة. *أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"*، جامعة فيلادلفيا، الأردن، ٢٧(٢)، ١٥٨١-١٦٠٤.
- الجلال، علي بن علي. (٢٠٠٥). *مدى إتقان طلبة المرحلة الثانوية لمهارات القراءة الناقدة*، رسالة ماجستير، المركز الوطني للمعلومات، الجمهورية اليمنية.
- الجنابي، عبد الرزاق (٢٠٠٩). *تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة وانعكاساته في جودة التعليم العالي*. مؤتمر الجودة، جامعة الكوفة.
- حجاب، محمد. (٢٠٠٠). *مهارات الاتصال للإعلاميين والتربويين والدعاة*. ط ٢، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- حرب، راجح سعدي راجح. (٢٠١٨). *احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية (دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات)*. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، ٧(٥)، ١١٧-١٣٤.
- حريم، حسين. (٢٠٠٤). *السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال*، عمان، دار ماجد للنشر والتوزيع.
- الحسني، وسام. (٢٠١٦). *أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين.
- حسين، هشام والسعدني، محمد (٢٠١٢). *فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تحقيق الاحتياجات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في عصر المعلوماتية*. *مجلة كلية التربية، بورسعيد*، ١١، ٣١-٦٤.
- الحيلة، محمد محمود. (٢٠١٣). *مهارات التدريس الصفي*. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

## د/إبراهيم بن عبد الجليل يمانى

الختيلة، هند ماجد. (٢٠٠٠). المهارات التدريسية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المملكة العربية السعودية، ١٢(٢).

خوقير، مها. (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ١(٦٩)، ٧٠٠-٧٠٠.

الدباغ عبد الله، وسمر، يونس. (٢٠٠٦). تنمية الكفايات التعليمية الأدائية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بغداد. رسالة منشورة، بغداد، العراق.

الدحوح، حسني (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة.

الشريف، أسامة عبد الغفار. (٢٠١٥). الكفايات المهنية اللازم توافرها لأعضاء هيئة التدريس بعمادة السنة التحضيرية بجامعة تبوك في ضوء معايير الجودة الشاملة من وجهة نظر طلابهم، العلوم التربوية، القاهرة، ٢٣(٤)، ٦٣-١٣٢.

صالح، أماني عبد التواب. (٢٠١٣). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة سلمان بن عبد العزيز. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. ٣٩(٢)، ١٥٨-١٨٩.

الصمادي، مروان صالح. (٢٠١٣). تقويم جودة الممارسات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المملكة العربية السعودية، ٢(٨)، ٧٥٣-٧٣٢.

عابدين، حسن سعد، والشرقاوي، فتحي محمد. (٢٠١٦). مهارات تنظيم الذات والمرونة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب كلية التربية. مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، ٢٦(٦)، ١٥٣-٢٣٤.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (٢٠٠٢)، السلوك الفعال في المنظمات، الاسكندرية. دار الجامعة الجديدة للنشر.

العتيبي، لفا محمد. (٢٠١٤). تصميم مقياس جودة الحياة الأكاديمية لطلاب الجامعة. مجلة القراءة والمعرفة، ١٤٨، ٢٤١، ٢٨٠.

العجمي، محمد حسنين. (٢٠٠٣). الإدارة المدرسية. ط ١، القاهرة، دار الفكر العربي.

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

- علام، سحر فاروق. (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *دراسات عربية في علم النفس*، مصر، ١١ (٢). ٣٠٦-٢٤٣.
- علي، حسام الدين أبو الحسن حسن. (٢٠١٣). فاعلية برنامج تدريب قائم على مهارات التفكير في تنمية أساليب التفكير وتحسين جودة الحياة الأكاديمية لدى طلاب الجامعة. *مجلة التربية*، جامعة الأزهر. كلية التربية، ١٥٤ (٢)، ٦٢٥-٦٧٢.
- عوض، حسن منصور، جاد الرب، سيد محمد، والسعيد، هاني محمد. (٢٠١٢). تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية دراسة ميدانية مقارنة. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، ٣ (١)، ٢٩٣-٣٠٧.
- الغامدي، عمير بن سفر عمير. (٢٠١٢). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد تعليم المعلمين (NCATE) - تصور مقترح. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- غنيمي، أيمن السيد. (٢٠١٤). تأثير جودة الحياة الوظيفية على التميز في الأداء الجامعي: دراسة ميدانية على الجامعات المصرية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- قاسم، عبد المريد ومنصور، السيد. (٢٠١٩). منبئات الجودة والتطوير الأكاديمي في الجامعات المصرية. *مجلة مركز التطوير الجامعي*. جامعة القاهرة
- ماضي، خليل. (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- محافظة، سامح. (٢٠٠٩). *معلم المستقبل: خصائصه، مهاراته، كفاياته*. بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الثاني: نحو استثمار أفضل للعلوم التربوية والنفسية في ضوء تحديات العصر. جامعة دمشق كلية التربية، ٢٥-٢٧/١٠/٢٠٠٩.
- محمود، يوسف سيد. (١٩٩٤). المهنة الأكاديمية: الأدوار المرتبطة بها، ونظام الإعداد لها في الجامعات المصرية وتصور مقترح لتطويره. *مجلة كلية التربية*، جامعة أسيوط، كلية التربية. ١٠ (٢)، ٩٨٢-١٠١٦.

المصري، رفيق. (٢٠٠٧). تقييم الدور التنموي لوظائف جامعة الأقصى من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية. *مجلة جامعة الأقصى*، ١١(١)، ٣٧-١.

يونس، أماني. (٢٠١٧). درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة المستدامة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمهم. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

A. V. Roopa and T. Narayanan 2014; *Quality OF Working Life and Job Behavior of Workers in I Industry; A Comparative Study Of private and Public Sectors*. Pg. no .1061.

Dill, D.D. and Soo, M. (2005) Academic Quality, League Tables, and Public Policy: A Cross-National Analysis of University Ranking Systems. *Higher Education*, 49, 495-533.

Downing, C. A, Tabloski, P. A., Millett, C. M., Hambrick, M. E., Shreffler, M., DeWitty, V. P., & Huerta, C. G. (2016). Diversifying the pipeline into doctoral nursing programs: Developing the doctoral advancement readiness self-assessment. *Journal of Professional Nursing*, 32(5), S68-S75.

Dessler, G. (2011). *Human resource management*. (13th Ed). India: Publishing as Prentice Hall2.

Ejechi, E. O. (2012). The quality of life of retired reengaged academics in Nigeria. *Educational Gerontology*, 38(5), 328-337.

Jackson, John H., Mathis, Robert L. (2007). *Human Resource Management*, (12th ed) Thomson South-Western

King, L. & Kotrlid, J. W. (1995). Reference of the general education, core curriculum to career goals of college of Agriculture student. *Journal of Agricultural Education*, 30 (3), 26-33.

Kyriacou, C. (1992). Active learning in secondary school mathematics. *British Educational Research Journal*, 18(3), 309-318.

Mahapatro, B. (2010). *Human Resource Management*. (1st ed). New Age International (p) Ltd. Publishers.

Muerji.S.& Rutag, N. (2018). Competencies Teaching Evaluations: Perception of Students and Faculty. *Journal Of College Teaching & Learning* ,5(9), 45-54.

Pedro, K. T., Gilreath, T., & Berkowitz, R. (2016). A latent class analysis of school climate among middle and high school

## الفروق في جودة بيئة العمل الجامعي والمهارات الأكاديمية

- students in California public schools. *Children and Youth Services Review*, 63, 10-15.
- Richards, S. (1988). *Writing Ireland: colonialism, nationalism, and culture*. Manchester University Press.
- Shareef, M. A., Archer, N., & Dwivedi, Y. K. (2016). An empirical investigation of electronic government service quality: from the demand-side stakeholder perspective. *Total Quality Management & Business Excellence*, 26(3-4), 339-354
- Thomas, L. (2002). Student retention in higher education: the role of institutional habitus. *Journal of education policy*, 17(4), 423-442.
- Varkey, P., Jatoi, A., Williams, A., Mayer, A., Ko, M., Files, J., ... & Hayes, S. (2012). The positive impact of a facilitated peer mentoring program on academic skills of women faculty. *BMC medical education*, 12(1), 1-8.

**Differences of University Work Quality environment and Academic Skills among Teaching Staff on the Light of some Demographic Variables**

**Dr. Ibrahim Abduljaleel Yamani**

Associate Professor- Psychology Department- College of Social Sciences- Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University

**Abstract:** This study aimed to know the differences of university work quality environment and academic skills among teaching staff according to scientific kind and the rank and reaction between them. In addition, this study aimed to detecting about predictive ability for experience years, scientific ranks, and academic skills on predicting the university work quality environment for teaching staff, and detecting the relationship between the university work quality environment and academic skills for teaching staff. The researcher has used descriptive study and the sample was (90) teaching staff from both genders and from different colleges at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University, and their ages are ranging from (35-50) years old. The researcher has used the variable of university work quality environment, and lists of academic skills for teaching staff. The findings revealed that there are positive significantly differences on the university work quality environment and academic skills for teaching staff, there are no significantly differences on the university work quality environment and academic skills according to scientific kind and the rank and their reaction among them, and the ability of academic skills on predicting the quality of university work environment. The study recommends that intensifying the courses to develop the academic skills for teaching staff, improving the quality of university environment, and proposing set of future papers relating to variables of paper.

**Keywords:** University Work Quality environment - Academic Skills- Teaching Staff