

بعض العوامل المؤثرة في تطور كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء معايير

الجودة الشاملة

سكينة إبراهيم بن عامر

قسم الصحافة- كلية الإعلام- جامعة بنغازي

sakina.benamer@uob.edu.ly

ملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على بعض العوامل المؤثرة في كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، والمتمثلة في العوامل الشخصية، والعوامل المهنية، والعوامل العلمية، والعوامل الفنية في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتحديد مستويات التباين الحادث بين هذه العوامل وانعكاسه على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس المهني والعلمي. حيث تبلورت المشكلة البحثية في السؤال التالي:

(ما العوامل المؤثرة في تطور كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء معايير الجودة الشاملة؟)

وقد وضعت فروض البحث للكشف عن دلالة العلاقة الإحصائية القائمة بين العوامل المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس وبين جودة أدائهم المهني والعلمي، بالإضافة إلى الكشف عن تأثير التباين المتبادل بين هذه العوامل، وانعكاسه على جودة الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي.

اعتمد البحث على استعمال المنهج الوصفي باستعمال أسلوب مسح أساليب الممارسة، حيث صُممت استمارة استبيانية خاصة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وذلك لمسح استجاباتهم، وتحديد العوامل المؤثرة في الأداء والكفاية، حيث خضعت الاستمارة إلى إجراءات الصدق والثبات المعتادة في البحث العلمي، وتحصلت على درجة ثبات مناسبة تسمح بتطبيق الأداة.

اختيرت عينة عشوائية مقصودة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة بنغازي الواقعة في نطاق المدينة، وعددهم (131) عضو هيئة تدريس ممن استجابوا فعلياً للاستمارة الموزعة إلكترونياً.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تلخصت في رفض الفرض الأول للبحث واعتبار أن النوع والتخصص والدرجة العلمية لا يؤثران بشكل واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس، ولا ينعكس

أحدهما على الآخر إلا بشكل طفيف، وكذلك قبول الفرض الثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة واعتبار وجود تباين متبادل بين معظم العوامل المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس. الكلمات المفتاحية: كفايات أعضاء هيئة التدريس، جامعة بنغازي، معايير الجودة الشاملة.

Some factors influencing the development of competencies faculty members at the University of Benghazi in light of the overall quality standards

Research Summary

The research aims to identify some factors affecting the competencies of faculty members at the University of Benghazi and to determine the levels of discrepancies between these factors and their impact on the quality of professional and scientific performance. The problem was solved in the following (What are the factors affecting the development of faculty competencies in Benghazi University in the light of the overall quality standards?) The hypotheses aimed at revealing the significance of the statistical relationship between the factors affecting the performance and the quality of their performance. The study reached a set of results summarized in rejecting the first hypothesis of the research and considering that the type, specialization and degree do not significantly affect the performance of faculty members, and is not reflected One on the other only slightly, as well as accept the second, third, fourth and fifth of the study and consider the existence of a mutual difference between most factors affecting the performance of faculty members.

Keywords: Qualifications of Faculty Members - Benghazi University - Total Quality Standards

تخضع مؤسسات التعليم العالي لمعايير مجتمع المعرفة المتميز بالتطوير والتغيير المستمر، والاعتماد علي الجودة كمييار ملزم يقيس مستوى خدماتها التعليمية الشاملة التي تلي متطلبات المستفيدين ذوي العلاقة من الطلبة، والأساتذة، والإدارة، والمجتمع، وتطلعاتهم للمنافسة في سوق العمل، وبذلك صار لزاماً علي مؤسسات التعليم العالي إعادة النظر في أساليبها التقليدية من أجل تقديم خدمات تعليمية متميزة تساهم في بناء الموارد البشرية، وتطويرها، وتأهيلها بشكل مستمر، من أجل تزويد المجتمع بخريجين مؤهلين للمنافسة في سوق العمل، وقادرين على صناعة التنمية المستدامة في كافة المجالات.

ولأن نظام الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي يقوم على مشاركة جميع أعضاء المنظمة ويستهدف النجاح طويل المدى، وتحقيق منافع للعاملين في المنظمة وللمجتمع وسميت بالشاملة لأن المسؤولية تشمل جميع فريق العمل كل فرد في حدود مجال عمله وصلحياته، بالإضافة إلى أن الجودة تشمل جميع مجالات العمل وعناصره صغيرها وكبيرها ، لذلك فإن نظام الجودة في التعليم العالي هو عملية توثيق للبرامج والإجراءات وتطبيقه للأنظمة واللوائح والتوجيهات، وهو بذلك يهدف إلى تحقيق نقلة نوعية في عملية التربية والتعليم والارتقاء بمستوى الطلاب في جميع الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والروحية والاجتماعية، ولا يتحقق ذلك إلا بإتقان الأعمال وحسن إدارتها . (رقاد، 2014، ص 42)

كما تعد الجودة الشاملة فلسفة إدارية متطورة تستند علي مفهوم النظم التي تنظر إلي المؤسسة بشكل شامل لإحداث تغييرات إيجابية فيها وذلك بتناول كل جزء داخل المؤسسة وتطويره بالشكل المرغوب للوصول إلي جودة أفضل، ولهذا تزايد عدد مؤسسات التعليم العالي المهتمة بتطبيق منهج معايير الجودة للحصول علي نوعية أفضل من التعلم، وتقديم برامج متطورة وعصرية تساعد في تزويد المجتمع وسوق العمل بخريجين قادرين علي ممارسة دورهم بصورة أفضل، وقد أوضحت دراسة باديس؛ وبو خيرة (2016) مجموعة من تجارب مؤسسات التعليم العالي الرائدة في مجال الجودة الشاملة، منذ بدايات الاهتمام العالمي بتطبيق الجودة في الجامعات الأمريكية عام (1996) ومروراً ببدايات تطبيق الجودة الشاملة في بعض مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، مثل الجامعات السعودية، والجامعات العمانية والجزائرية.

كما أوضحت دراسة بروش وبركان (2012) مستوى الاهتمام العالي من طرف وزارة التعليم بالجزائر بمؤسسات التعليم العالي من أجل تطبيق ضمان الجودة الشاملة في هذه المؤسسات، وذلك من خلال الاهتمام بالاتصال الفعال ومشاركة أعضاء هيئة التدريس الجامعي في هذه العملية كعوامل أساسية للارتقاء بمستوى الجودة في المؤسسات الجامعية.

أما دراسة الطرابلسية (2011) فقد تناولت مدى اهتمام وزارة التعليم العالي بسوريا بترسيخ ثقافة الجودة بمؤسسات التعليم العالي، من خلال توفير وسائل وطرق تطبيق مجالات التقويم الذاتي، وتحديد معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي السورية، باعتبارها مؤشرات على جودة الخدمات التعليمية والبحثية وعلى أداء المؤسسات في ظل وجود هيئة وطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي.

بينما قدمت دراسة (الخطيب، أحمد؛ والخطيب، رداح (2010) أنموذج مقترحاً للاعتماد وضبط الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي، بحيث يسهم هذا الأنموذج في تحسين أداء الجامعات العربية لتلائم مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل واحتياجات خطط التنمية الشاملة والمستدامة في الوطن العربي. وفي عام 2004، كشفت دراسة أبو فارة عن مستويات اهتمام جامعة القدس بأهمية ضمان جودة التعليم العالي كمدخل يقود إلى التنبؤ الكامل لمفاهيم معايير الجودة، وذلك من خلال اختبار واقع ضمان جودة التعليم العالي في جامعة القدس.

وفي ليبيا أوضحت دراسة مرجين (2016) مراحل تطور الجودة والاعتماد في التعليم في ليبيا التي بدأت تنظيم الجهاز الإداري للجنة حيث تضمن الهيكل الإداري للجودة تحت مسمى "إدارة البحوث ومراقبة الجودة في التعليم العالي) وأعطيت له مهام وضع اللبنة الأولى لضمان الجودة والاعتماد في التعليم العالي، وتشكيل لجنة مركزية تقوم بوضع الأسس العامة لنظام الجودة في الجامعات الليبية، وذلك عام (2004م)، وفي عام 2005 تم تشكيل اللجنة المركزية لضمان جودة التعليم العالي في العام، وكان من أهم إنجازاتها وضع الوثيقة الوطنية لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، التي اشتملت على عشرة أجزاء تنظم عملية إدارة الجودة بمؤسسات التعليم العالي، أما في علم 2006م، فقد تم إنشاء مركز ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي، والذي يتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة، ووضع دليل ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي، إضافة إلى مراجعة وتطوير معايير للتعليم الجامعي، إعداد معايير خاصة بالدراسات العليا، ومن ضمنها معايير جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

وقد اهتمت برامج الجودة بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لتطبيق نظام الجودة الشاملة باعتباره من أهم المدخلات التربوية في نظام التعليم العالي، وهو الأساس الذي تعتمد عليه الجامعات في الارتقاء بالعملية التعليمية، حيث ورد في دليل المقاييس النوعية والمؤشرات الكمية لضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية الأعضاء في الاتحاد؛ إن عضو هيئة التدريس الجامعي هو الأساس في عملية التقويم الذاتي للمؤسسات، وعلى عاتقه تقع مسؤولية التميز في جودة المخرجات، والحصول على نوعية عالية الجودة من الطلاب

- القادرين علي إحداث التطور والتحسين المجتمعي، ممن سوف يحوزون ثقة المجتمع مستقبلاً، ويسهمون في تطوره ورفقه. (مجلس ضمان الجودة والاعتماد، 2017، ص 164)
- ومن هذا المنطلق ظهرت ضرورة تميز الأستاذ الجامعي بمجموعة من الكفايات المختلفة والتدريب المستمر الذي يجعله قادراً علي تطبيق مفهوم الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، وهذا يحتم الاهتمام بالعوامل المؤثرة في رفع الكفايات الوظيفية مثل العوامل الشخصية والعوامل المهنية، والعوامل الأكاديمية، والعوامل الفنية، ليكون الأستاذ الجامعي قادراً علي تبني أفكار وسياسات نظام الجودة الشاملة، وترجمتها إلي مهارات فعلية تسهم في الارتقاء بمستوى البرنامج الجامعي. (الغامدي، 2012)
- وقد أجريت عدة دراسات تهدف إلى دراسة تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس، منها دراسة حبيب وحسين (2016) حيث حددت الدراسة أدوار أعضاء هيئة التدريس في أربع مجالات رئيسة تتكامل مع بعضها البعض، وتمثل في التالي (ص 71)
1. أدوار عضو هيئة التدريس تجاه طلابه: وتمثل في التدريس، والتقويم، والإرشاد، والتوجيه، والإشراف العلمي، وتيسير العملية التعليمية، وإعداد المواد التعليمية.
 2. أدوار عضو هيئة التدريس تجاه المؤسسة: وتشمل العمليات الإدارية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ورسم السياسات، وتخطيط البرامج، والمشاركة في الاجتماعات، والهيئات، واللجان المتخصصة، وتمثيل الجامعة في المحافل الرسمية والشعبية.
 3. أدوار عضو هيئة التدريس تجاه المجتمع: وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في المجتمع المحلي، والعمل على نشر الثقافة المتخصصة فيه، وتقديم الاستشارات، وإجراء البحوث، والمساهمة في حل المشكلات وتذليل العقاقيل في المجتمع.
 4. أدوار عضو هيئة التدريس تجاه نفسه: وتشمل الرفع من مستوى خبراته وتأهيله، وتطوير ذاته أكاديمياً ومهنياً وعلمياً، والمشاركة في المؤتمرات وورش العمل، والدورات التدريبية، وذلك لصقل خبراته وقدراته الذاتية.
- وما لم يحصل تغيير لدى أعضاء هيئة التدريس أنفسهم فلن تتغير العملية التعليمية، ولن تتطور، ولن يحصل شيء مهم في سبيل تحسين جودة البرامج التعليمية في الكليات والجامعات، إذ أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي يواجهون عدداً كبيراً من العوامل التي تؤثر في أدائهم، سواء سلباً أم

- إيجاباً لذلك قد تتحول هذه العوامل إلى مشكلات ينبغي أن نتفهم أبعادها المختلفة حتى نأخذها بالحسبان أثناء التخطيط لرفع كفايات أعضاء هيئة التدريس.
- وقد لخص دليل الجودة العربي العوامل المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس في النقاط التالية (مجلس ضمان الجودة والاعتماد، 2017، ص 168) (1)
1. العوامل الشخصية: والمتثلة في النوع الاجتماعي، والفرص المتاحة لكل نوع، والمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، وكذلك تأثير الدرجة العلمية، وما ينتج عنها من اختلاف الخبرات والمهارات العلمية، وطبيعة التخصص والدرجة العلمية التي تفرض علي عضو هيئة التدريس اتخاذ طريقة أو أسلوب معين في أدائه، إذ قد يكون التدريس في بعض التخصصات رتيب لطبيعة التخصص النظري، لذلك يصبح أداء عضو هيئة التدريس أداء تقليدياً بحكم العادة وهذا ينعكس علي تطوير المقررات، وعدم تفحص جودة الأداء.
 2. ضعف الإعداد التربوي لعضو هيئة التدريس: إذ يلاحظ بأن عدداً ممن يلتحقون بالكادر الأكاديمي في الجامعات، خاصة الملتحقين بالكليات التطبيقية التي لا تدرس المقررات التربوية، لا يتلقون تعليماً تربوياً في دراستهم الجامعية الأولى، لذلك يكون أعضاء هيئة التدريس هؤلاء بأمس الحاجة إلى إعداد تربوي منظم يفيد في تحقيق الأهداف التربوية للجامعة التي يعملون بها، كما أن هناك من أعضاء هيئة التدريس القدامى، والذين اعتادوا مجموعة من المعطيات التربوية التي قد يكون بعضها غير مناسب للأجيال الجديدة الذين تعلموا في المدارس وفق نظريات تربوية حديثة.
 3. التدفق الهائل للإنتاج العلمي المتزايد: حيث يتناول هذا الإنتاج العلمي المتزايد الأفكار والنظريات والأساليب المتعددة التي تتحدث عن التعليم الجامعي، وهذا يجعل عضو هيئة التدريس في حيرة كبيرة، ولا يعرف كيف يمكنه أن يكون إطار مفاهيمي للصورة الكبرى للتعليم، يساعدهم في اتخاذ قرار واضح حول ما يتبنونه من أفكار وقضايا وتوجهات.
 4. التطور المتلاحق للتقنية الإلكترونية والمعلوماتية: فقد يزيد هذا التطور المتلاحق من الفجوة المعرفية بين الأفراد والأجيال، لذلك ما لم يطور عضو هيئة التدريس نفسه، وما لم تعتمد الجامعات البرامج التي

¹ . تم الاستفادة من هذه العوامل المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس بنحويها إلى المتغيرات الرئيسة للبحث باعتبارها عوامل تؤثر بشكل كبير في كفايات أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

- تطور أداء الأساتذة في هذا الأمر ستزيد الهوة ويظهر الفرق بين الأستاذ والطالب، وهذا يشكل تحدى خطير يؤثر بشكل واضح في كفايات عضو هيئة التدريس الجامعي.
5. الاصطدام بنوعية الطلبة غير المتعاونين والرافضين للتعليم والتغيير: خاصة حينما يتخذ الطلبة مواقف معارضة لمجهود عضو هيئة التدريس وسعيه إلى التطور، فإن عضو هيئة التدريس قد يصاب بالإحباط والضييق وعدم الرغبة في التطور.
6. مواجهه ثقافة اللامبالاة من قبل الزملاء والمسؤولين: فحينما يواجه عضو هيئة التدريس بهذه اللامبالاة أثناء تبنيه للأفكار المبتكرة وتجربتها علي أرض الواقع، خاصة إذا ما اقترنت هذه اللامبالاة بالغيرة وعدم الاهتمام، فإن أدائه وحماسه يتأثر سلباً بهذه العوامل.
7. غموض مفهوم الهوية المهنية لعضو هيئة التدريس: حيث يعاني بعض أعضاء هيئة التدريس الجامعي من غموض تحديد أدوارهم في ظل المنظومة التعليمية الجديدة، لذلك قد يعتقد بعض أعضاء هيئة التدريس بأن مهمتهم تتمحور حول شرح وتوصيل المعلومات فقط، متناسيين بأن مؤسسات التعليم العالي الحالية والمستقبلية هي مؤسسات تعلم تهيئ الخريجين للجودة والتميز والمنافسة في سوق العمل، وأن أعضاء هيئة التدريس هم شركاء في هذه المؤسسة وعلي عاتقهم تقع المهام الثقافية والاقتصادية والتعليمية والاجتماعية، وبذلك يتبدل مفهوم وظيفة عضو هيئة التدريس من التعليم والتلقين فقط، إلى وظيفة المرشد الأكاديمي الذي يعاون الطالب علي التعلم والتطور الذاتي المستمر، وهكذا يصبح أعضاء هيئة التدريس مهنيين ووكلاء لنشر المعرفة، ومشاركين في العملية التحويلية الاجتماعية والشخصية، وميسرين للإنتاج البشري المستدام، وبذلك يكونون هم قوة العمل الجوهرية في المجتمع.
8. الضغوطات الناتجة عن طبيعة الإدارة المؤسسية والحوكمة: إذ أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا منيعين في مواجهة ضغوطات العمل الحالية والناتجة عن العمليات التجارية والإنتاجية ومبادرات الكفاءة ومقاييس المسؤولية التي يتم توليدها ضمن مؤسساتهم التعليمية، إذ تخضع علاقات العمل في الوقت الحالي إلى تبديل في الاستجابة إلى القوى العالمية، إذ أن هذه المؤسسات توجه بشكل عملياتها باتجاه اقتصاد السوق، وهذا قد يبدو لبعض أعضاء هيئة التدريس متناقض مع الهدف التقليدي للتعليم الجامعي المتمركز حول نقل المعرفة، وبذلك تشكل هذه التحولات المؤسسية في التخطيط الاستراتيجي والفني إلى مصدر ضغوطات عالية تؤثر بشكل واضح في كفايات أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

ومن جهة أخرى ركز كل من حبيب؛ وحسين (2016) على مجموعة من النقاط الفنية المهمة التي تساعد في تدعيم كفايات أعضاء هيئة التدريس، وتساعدهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم، والمتمثلة في مجموعة النقاط التالية (59)

1. معرفة أهداف الجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، إذ من المهم أن يعرف المؤسسة التي يعمل فيها الخاصة والعامة، ويسعى إلى إيجاد توافق بينها، وبين أهدافه، وكذلك بين أهداف المجتمع، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل فاعل.
2. معرفة مناهج التدريس المختلفة، باعتبار أن هذه المعرفة مهمة لكي يتمكن عضو هيئة التدريس من اختيار طريقة مناسبة لتعميم البرنامج الدراسي للمساقات التي يدرّسها، فيتمكن من إعداد خطة دراسية مناسبة لكل مساق وفق الأسس التي تعدها المؤسسة.
3. معرفة طرائق التعلم الحديثة والعوامل التي تؤثر في أداء عضو هيئة التدريس، فمن المهم أن يتعرف إلى طرائق تعلم الكبار المتنوعة، وأن يختار منها ما يناسب الطلبة الذين يدرّسهم في الجامعة، مع مراعاة وجود عوامل كثيرة تؤثر في تعلم الطلبة الجامعيين مثل اتجاهات كل طالب نحو التعليم الجامعي، وقدرة الطالب الخاصة والعامة، ومستوى الطالب الاجتماعي والاقتصادي.
4. معرفة أساليب التقويم المتنوعة وطريقة تنفيذها بحيث يكون على معرفة بأساليب تقويم المساقات التي يدرّسها، والأدوات التي يمكن استخدامها في التقييم، وكيفية تعميم الاختبارات المختلفة، إذ إن معرفة هذه الأساليب المتنوعة تدفع عضو هيئة التدريس إلى الاختيار منها بما يناسب المساقات التي يدرّسها، والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها في كل مساق.
5. تقسيم المقررات المختلفة بطرق حديثة تتناسب مع نظريات التعلم وتوجهاته الحالية، وبأساليب تمكن الطلبة من الحصول على المعرفة والمهارة المطلوبة في شكل أهداف تعليمية محدّدة، وهذا يتطلب من عضو هيئة التدريس الذي يريد إتباع هذه الطريقة تفكيراً إبداعياً مختلفاً عن التفكير التقليدي السابق.
6. الالتزام بإجراء التقييم ذاتي للأداء العلمي والتعليمي، خاصة وإن ما يتلقاه طلبة الجامعات من معلومات وقيم تربوية وأخلاقية يتأثر بالممارسات والأساليب التعليمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس أثناء العملية التعليمية في الصف الجامعي، لذلك فإنه من المهم لعضو هيئة التدريس أن يقوم بين الحين

والآخر بإجراء تقييم ذاتي لأدائه التعليمي في المساقات التي يدرسها، إن لم يكن كل فصل دراسي، فعلى الأقل كل سنة دراسية ما يجعله قادراً على تلافي كل ما شعر أنه غير مناسب.

مشكلة البحث ومنطلقاتها

انبثقت المشكلة البحثية للبحث الحالي من المنطلقات التالية:

1. نتائج بعض الدراسات السابقة التي أجريت حول العلاقة بين العوامل المؤثرة في كفايات أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وانعكاساتها علي أدائهم وفق متطلبات سوق العمل، والتي دعت إلى تفعيل الأدوار التربوية والأدوار المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس وتأثيراتها في تنمية المجتمعات المحلية وتطويرها. (2)
2. أجندة القرن الواحد والعشرين التي أكدت علي مفهوم التنمية المستدامة من خلال الاهتمام بتطوير قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس لتنمية وتطوير العملية التعليمية ومطابقتها لسوق العمل. (أجندة القرن 21، 2003)
3. منطلقات الإستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة التي أكدت علي الاهتمام بالإنسان باعتباره قوة محركة لمختلف الموارد المادية والتقنية، و طاقة دافعة للإبجاز وتحقيق الأهداف وحل المشكلات، وضرورة التنمية البشرية التي تدعو إلى الاهتمام بتنمية الجوانب التقليدية للتنمية بالإضافة إلى تحقيق الحماية الاجتماعية و التمكين والحريات الشخصية. (لجنة التنمية المستدامة، 2008، ص 13)

وقد تبلورت المشكلة البحثية في السؤال الرئيس التالي :

(ما العوامل المؤثرة في تطور كفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي في ضوء معايير الجودة الشاملة؟)

فروض البحث

1. توجد علاقة دالة إحصائياً بين العوامل (الشخصية والمهنية والأكاديمية والفنية) المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس وبين جودة أدائهم المهني والعلمي.
2. يتباين تأثير العوامل الشخصية المتمثلة في (النوع الاجتماعي، وطبيعة التخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية) بشكل دال إحصائياً مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وينعكس على جودة أدائه الوظيفي.

² . أدجت الدراسات السابقة ضمن التراث المعرفي للبحث، ولم يُفرد لها جزء خاص لتكون ضمن نسيج البحث، بالإضافة إلى دواعي شروط المجلة في عدد الصفحات.

3. يتباين تأثير العوامل المهنية المتمثلة في (نوعية الإدارة المؤسسية، وأسلوب التوظيف والتعاقد، وتحديد الهوية الأكاديمية) بشكل دال إحصائياً مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي وينعكس على جودة أدائه الوظيفي.

4. يتباين تأثير العوامل العلمية المتمثلة في (البرنامج العلمي، ونظام الترقية العلمية، والإنتاج العلمي) بشكل دال إحصائياً مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وينعكس على جودة أدائه الوظيفي.

5. يتباين تأثير العوامل الفنية المتمثلة في (استعمال التقنية للتعلم وتطوير الذات، واستعمال التقنية لتعليم الطلاب، واستعمال التقنية في التواصل مع الطلاب) بشكل دال إحصائياً مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وينعكس على جودة أدائه الوظيفي.

منهج البحث وأدواته

اعتمد البحث الحالي علي استعمال المنهج الوصفي من خلال طريقة الدراسات المسحية، باستعمال أسلوب مسح أساليب الممارسة، حيث صُممت استمارة استبيان خاصة بأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وذلك لمسح استجابات أعضاء هيئة التدريس، وتحديد العوامل المؤثرة في الأداء والكفاية، وانقسمت أسئلة الاستمارة إلى أربعة أبعاد توزعت علي متغيرات البحث المتمثلة في العوامل الشخصية، والعوامل المهنية، والعوامل الأكاديمية، والعوامل الفنية، كمتغيرات مستقلة، وقياس تأثيرها على المتغير التابع والمتمثل في (مستوى الأداء المهني والعلمي لعضو هيئة التدريس الجامعي).

وقد خضعت الاستمارة إلى إجراءات الصدق والثبات المعتادة في البحث العلمي، وتحصلت علي درجة ثبات بالتجزئة النصفية بلغت (0.89) وهي درجة مناسبة تسمح بتطبيق الأداة.

عينة البحث

أختيرت عينة عشوائية مقصودة من أعضاء هيئة التدريس المسجلين في مجموعات التواصل الاجتماعي التي تشترك فيها الباحثة، والمنتمين لبعض كليات جامعة بنغازي الواقعة في نطاق المدينة، وهم أعضاء هيئة التدريس المسجلين بكليات الإعلام، والآداب، والقانون، والاقتصاد، والهندسة، والعلوم، وتقنية المعلومات، وعددهم (131) عضو هيئة تدريس ممن استجابوا فعلياً للاستمارة الموزعة إلكترونياً، بينما استبعدت الكليات الطبية لخصوصية نظام الدراسة بها، وذلك بوسط حسابي قدره (21.4) وانحراف معياري (1.99).

ويوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية للعينة:
جدول رقم (1) توصيف عينة البحث

المجموع	كليات تطبيقية					كليات نظرية					نوع الكلية المستوى
	إناث		ذكور			إناث		ذكور			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
51.9	68	11.4	15	15.3	20	9.2	12	16.1	21	حملة ماجستير	
48.1	63	13.7	18	15.3	20	8.4	11	10.7	14	حملة دكتوراه	
100	131	25.2	33	30.5	40	17.6	23	26.7	35	المجموع	

المعاملات الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات:

تم استخدام المعاملات الإحصائية التالية في تحليل بيانات البحث:

1. اختبار (ت) للدلالة الإحصائية لقياس تأثير المتغيرات المستقلة المتمثلة في العوامل الشخصية والعوامل المهنية، والعوامل العلمية، والعوامل الفنية، على المتغير التابع المتمثل في مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
2. تحليل التباين الثلاثي (Three- Way ANOVA) $(2 \times 2 \times 2)$ للكشف عن التباين في أثر العوامل الشخصية، والعوامل المهنية، والعوامل العلمية، والعوامل الفنية في مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

التعريفات الإجرائية الخاصة بالبحث

أولاً: تعريف العوامل المؤثرة في كفايات أعضاء هيئة التدريس:

يقصد بها في إطار البحث الحالي مجموعة العوامل التي تؤثر في قدرات وكفايات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي أثناء أدائهم لأدوارهم التعليمية والعلمية والتربوية والاجتماعية، وتتمثل في الآتي:

1. العوامل الشخصية وتشمل النوع الاجتماعي، وطبيعة التخصص، والدرجة العلمية.
2. العوامل المهنية وتتمثل في نوعية الإدارة المؤسسية، وأسلوب التوظيف، وتحديد الهوية الأكاديمية.
3. العوامل العلمية المتمثلة في البرنامج العلمي، ونظام الترقية العلمية، والإنتاج العلمي.
4. العوامل الفنية المتمثلة في استعمال التقنية للتعلم المقنن وتطوير الذات، واستعمال التقنية لتعليم الطلاب، واستعمال التقنية في الاتصال والتواصل مع الطلاب.

ثانياً: تعريف معايير الجودة:

ويقصد بها في إطار البحث الحالي استعمال منهج معايير الجودة المعتمد من قبل مركز ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم العالي بليبيا، الذي تستخدمه الجامعات الليبية في تقييم الأداء العلمي والفني والمهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وهو منهج يهدف إلى الحصول على نوعية أفضل من التعلم سواء من حيث جودة المؤسسة، أم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس، أم جودة تأهيل الخريجين، وذلك لضمان كوادرات علمية مؤهلة للمنافسة في سوق العمل المحلي والعالمي. (إبراهيم، 2005، ص 103)

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

تم الاعتماد في تحليل نتائج البيانات الميدانية على إدراج المتغيرات الرئيسة الواردة ضمن فرضيات البحث في جدول واحد، وذلك للتعرف بشكل أوضح على درجة تأثير العوامل الشخصية والمهنية والأكاديمية على مستوى جودة الأداء العلمي والتعليمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي أثناء الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى قياس مستوى التباين بين المتغيرات في كل محور على حدة، وذلك من أجل تسهيل المقارنة بينها، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وفق المحاور التالية:

المحور الأول: نتائج قياس العلاقة الدلالية بين متغيرات البحث الرئيسة:

ينص الفرض الأول للبحث على وجود علاقة دالة إحصائياً بين العوامل (الشخصية والمهنية والأكاديمية والفنية) المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس وبين جودة أدائهم المهني والعلمي، حيث يوضح الجدول التالي نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية:

جدول (2) نتائج تحليل العوامل المؤثرة في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس

العوامل	عدد الفقرات	الوسط النظري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	الاحتمال ⁽³⁾
الشخصية	20	10	9.33	4.39	1.75-	$0.005 \geq$
المهنية	17	8.5	9.85	3.08	5.017	$0.005 \geq$
الأكاديمية	13	6.5	9.06	2.82	10.39	$0.005 \geq$
الفنية	7	5.5	4.45	1.43	7.60	$0.005 \geq$

توضح نتيجة اختبار الدلالة الإحصائية بين المتوسط النظري⁽⁴⁾ لكل متغير مع متوسط العينة، أن متوسط درجات العوامل الشخصية كان أقل من المتوسط النظري بفارق دال إحصائياً، وأن متوسط درجات

³ . قيمة ت الجدولية عند مستوى 0.005 ودرجة حرية 130 تساوي 1.645

⁴ . قيمة ت الجدولية عند مستوى 0.005 ودرجة حرية 130 تساوي 2.58

المتغيرات الثلاثة الباقية (المهنية والأكاديمية والفنية) كانت أعلى من المتوسط النظري بفارق دال إحصائياً، وتدل هذه النتائج علي أن العوامل (المهنية والأكاديمية والفنية) تؤثر في أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل أكثر فاعلية، في مقابل الضعف النسبي لتأثير العوامل الشخصية، وهي نتيجة متوقعة إذ يتقارب مجتمع البحث في خصائصهم الشخصية نتيجة طبيعة المهنة والتقارب العمري والدرجة العلمية بفارق لا يُذكر كثيراً وإن كان لطابع التخصص تأثير نسبي، إلا أنه لم يؤثر بالشكل الواضح.

أما ما يخص العوامل المهنية والأكاديمية والفنية، فقد كان لها تأثير واضح على الأداء العلمي والمهني نظراً لانعكاساتها الواضحة على الأداء، وهذه نتيجة متوقعة، حيث يختلف تأثر أعضاء هيئة التدريس في استجاباتهم للعوامل المهنية، خاصة فيما يتعلق بفترة أسلوب التعاقد، وكذلك الحال مع فئة أسلوب تحديد الهوية الأكاديمية، ومعرفتهم بها، أما العوامل الفنية فإن تأثيرها يرجع إلى المستويات المختلفة في تبنى الأساتذة للتقنية الحديثة في أدائهم المهني مما ينعكس بوضوح على جودة أدائهم العلمي والفني.

وبالتالي يمكن رفض الفرض الأول للبحث واعتبار أن النوع والتخصص والدرجة العلمية لا يؤثران بشكل واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس، ولا ينعكس أحدهما على الآخر إلا بشكل طفيف.

وقد توصلت دراسة إبراهيم (2005) إلى نتيجة مغايرة للنتيجة الحالية، حيث أشارت إلى أن العوامل الذاتية والعوامل الوظيفية هي عوامل دالة إحصائياً ولها تأثير واضح علي أداء أعضاء هيئة التدريس العلمي الوظيفي. (103) وبالمثل توصل كل من مصطفى ومحمد (2002) إلى نتيجة مشابهة، حيث أوضحت الدراسة التأثير الواضح للعوامل الشخصية في أداء أعضاء هيئة التدريس مثلها مثل بقية العوامل. (13)

ثانياً: نتائج قياس تأثير العوامل الشخصية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

ينص الفرض الثاني للبحث على وجود تباين دال إحصائياً عند مستوى (0.005) في تأثير العوامل الشخصية المتمثلة في (النوع الاجتماعي، وطبيعة التخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية) بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.005) مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وينعكس على جودة أدائه الوظيفي، وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، توصل البحث إلى مجموعة من المعطيات يوضحها الجدول التالي:

جدول (3) نتائج تحليل التباين الثلاثي (2×2×2) للكشف عن أثر العوامل الشخصية في مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة F_0
طبيعة التخصص (أ)	2.57	1	2.57	1.37
النوع الاجتماعي (ب)	21.445	1	21.445	11.467
الدرجة العلمية (ج)	0.301	1	0.301	0.161
(أ × ب)	6.44	1	6.44	3.45
(أ × ج)	0.140	1	0.140	0.075
(ب × ج)	1.737	1	1.737	0.929
(أ × ب × ج)	3.624	1	3.624	1.938
الخطأ	230.165	123	1.87	

تبين نتيجة تحليل التباين الثلاثي (Three- Way ANOVA) وجود تباين نسبي بين فئات العوامل الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، حيث أوضحت نتائج تحليل (قيمة ف F_0 المحسوبة) بأن متغيرات النوع والدرجة العلمية والتخصص لم تكن دالة إحصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة في المتغيرات المهنية، إذ تقاربت النتائج بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات النظرية وأعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية، كما تقاربت بين حاملي درجة الدكتوراه وحاملي درجة الماجستير، بالرغم من وجود اختلاف إلى حد ما بين الذكور والإناث في صالح الإناث، وهذه نتيجة متوقعة، باعتبار أن جميع أعضاء هيئة التدريس يتبعون نظام إداري واحد، وتحكمهم لائحة إدارية واحدة، وتتضح هذه النتيجة من خلال التقارب الواضح بين أفراد العينة في إجاباتهم حول العوامل المؤثرة في أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث أوضحت النتائج بان التخصص والدرجة العلمية لا يؤثران بشكل واضح في استجابة أعضاء هيئة التدريس وإجاباتهم حول هذه العوامل، إذ تقاربت إجابات الأساتذة بالعلوم التطبيقية مع إجابات الأساتذة بالعلوم النظرية، بالإضافة إلى تقارب إجابات الحاصلين علي درجة الدكتوراه مع إجابات الحاصلين علي الماجستير، وربما تعود هذه النتيجة إلى التقارب في أساليب إعداد أساتذة الجامعة، وتقارب النظام الدراسي في الكليات النظرية والكليات التطبيقية.

كما أوضحت النتائج بأن النوع قد يكون مؤثراً في تأثر الأستاذ الجامعي بمجموعة العوامل التي أوضحتها أسئلة الاستمارة في البعد الأول، حيث تبين من نتائج التحليل بأن الإناث أكثر إدراكاً وتعاملاً مع العوامل

المؤثرة في أداء الأستاذ الجامعي من زملائهم الذكور، حيث أوضحت قيمة معامل بيرسون (0.46) (0.75) (0.55) الناتجة عن تحليل الأسئلة المتعلقة بهذا البعد في استمارة التحليل ضعف العلاقة الارتباطية.

وبذلك يمكن قبول الفرض الثاني للدراسة واعتبار أن العوامل الشخصية المتمثلة في (النوع الاجتماعي، وطبيعة التخصص، والدرجة العلمية) هي عوامل مؤثرة في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي، حيث تقاربت عوامل طبيعة التخصص، والدرجة العلمية بين الذكور والإناث، كما لم يكن هناك دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين عوامل التخصص والدرجة العلمية، بعكس عامل النوع الاجتماعي الذي أظهر وجود تأثير دال إحصائياً على الأداء المهني والعلمي لأعضاء هيئة التدريس.

وقد تباينت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (احمد مصطفى والأنصاري محمد- 2002) في تأثير مجموعة العوامل الشخصية في الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، حيث أوضحت الدراسة التأثير الكبير لمجموعة العوامل الشخصية على أداء أعضاء هيئة التدريس، خاصة عامل النوع الاجتماعي، وانخفاض فرص الحصول على بعض التخصصات المرتبطة بتمكين النوع الاجتماعي لدى الإناث عنها لدى الذكور.

كما تباينت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Volkwein, J. ; Lattuca, L. ; Harper, B.;) (Domingo, R. 2006) التي أوضحت تأثير العوامل الشخصية بشكل واضح على الأداء المهني للعاملين بمؤسسات التعليم، خاصة تأثير عامل النوع الاجتماعي، حيث أوضحت نتائج الدراسة تفوق الإناث في الالتزام والتطور المهني على نظرائهم من الذكور. (35)

ثالثاً: نتائج قياس تأثير العوامل المهنية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

ينص الفرض الثالث للبحث على وجود تباين واضح في تأثير العوامل المهنية المتمثلة في (نوعية الإدارة المؤسسية، وأسلوب التوظيف والتعاقد، وتحديد الهوية الأكاديمية) بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.005) مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي وينعكس على جودة أدائه الوظيفي، وتحليل بيانات الدراسة الميدانية توصل البحث إلى مجموعة المعطيات التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (4) نتائج تحليل التباين الثلاثي ($2 \times 2 \times 2$) للكشف عن أثر العوامل المهنية في مستوى جودة أداء

أعضاء هيئة التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة
الإدارة (أ)	0.729	1	0.729	0.075
أسلوب التعاقد (ب)	30.85	1	30.85	3.195
تحديد الهوية الأكاديمية (ج)	2.917	1	2.917	0.302
(أ x ب)	1.904	1	1.904	0.197
(أ x ج)	5.286	1	5.286	0.547
(ب x ج)	5.093	1	5.093	0.527
(أ x ب x ج)	0,759	1	0,759	0.079
الخطأ	1187.408	123	9.654	

تبين نتيجة تحليل التباين الثلاثي (Three- Way ANOVA) بأن متغير أسلوب التوظيف والتعاقد يؤثر إلى حد ما في الأداء العلمي والتعليمي للأستاذ الجامعي، إذ تختلف استجابات الأساتذة المتعاونين عن استجابات الأساتذة القارين، فالأستاذ المعين أصلاً بالكلية أو القسم العلمي أكثر التزاماً من الأستاذ المتعاون لارتباطه وانتمائه للقسم العلمي الذي يتبعه، وفيما يتعلق بمستوى الإدارة المؤسسي، فهذا عامل مؤثر بشكل كبير، إذ أن أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى الكليات والأقسام العلمية التي تتبع نظام الجودة، وتحتوي على إدارة منظمة وفاعلة، كانوا أكثر تأثراً وإدراكاً للعوامل من الأساتذة الذين ينتمون إلى كليات ذات إدارة تقليدية أو غير منظمة.

وبالرغم من أن قيمة (ت) المحسوبة في هذا البعد كانت دالة إحصائياً⁽⁵⁾ إلا أن تحليل التباين الثلاثي في العلاقة بين العوامل الثلاثة لم تكن دالة إحصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة في المتغيرات المهنية، وهذا يدل على أن هذه المتغيرات رغم تأثيرها الواضح على مجمل أداء عضو هيئة التدريس، إلا أنها لا تؤثر في بعضها البعض، ولا يوجد ارتباط قوي بينها، وربما يعود هذا إلى طبيعة مقاييس الدلالة الإحصائية

⁵ . يمكن الرجوع إلى جدول (2) الذي يبين نتائج تحليل العوامل المؤثرة في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس لمعرفة قيمة (ت) المحسوبة في هذا البعد.

المستعملة، فمستوى الدلالة قد يكون مضللاً في بعض الأحيان، لأنه يعطي قيمة افتراضية، لذلك هو قد يحتاج إلى وجه مكمل له لتوضيح التأثير الحقيقي للنتائج. (6).
وبتطبيق معامل بيرسون للارتباط علي نتائج الأسئلة الواردة في هذا البعد أوضحت وجود علاقة ارتباطية واضحة (0.79) (0.84) (0.91) بين العوامل المهنية وبين الأداء العلمي والتعليمي للأستاذ الجامعي، وبالتالي:

يمكن قبول الفرض الثاني للدراسة واعتبار أن العوامل المهنية المتمثلة في (نوعية الإدارة المؤسسية، وأسلوب التوظيف، وتحديد الهوية الأكاديمية) هي عوامل مؤثرة في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي، ولها دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين العوامل الفنية وتطور الأداء.
وقد تقاربت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة Speck, M. & Knipe, c (2005) التي توصلت إلى أن العوامل المهنية، وبالأخص تحديد الهوية الأكاديمية، من أكثر العوامل المؤثرة في تطور أداء المعلمين، وبالضرورة في أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
كما أوضحت نتائج دراسة الحولي (2004) وجود علاقة وثيقة بين العوامل المهنية بصفة عامة، وبين تطور الأداء المهني لعضو هيئة التدريس..

أما دراسة حبيب وصلاحيين (2016) فقد كشفت عن العلاقات الارتباطية القوية بين العوامل المؤثرة في تطور كفايات أعضاء هيئة التدريس الجامعي وبين تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي بالسعودية، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن العوامل الذاتية والعوامل العلمية أكثر تأثيراً في الأداء من بعض العوامل المهنية والعوامل الفنية.

وبالمثل أوضحت دراسة الغامدي (2012) التفاوت الواضح في تأثير العوامل على أداء أعضاء هيئة التدريس، غير أن العوامل المهنية أتت في الترتيب الأول مقارنة بالعوامل المؤثرة الأخرى، وبذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج البحث الحالي.

أما دراسة Joeiien, K., Chery, W (2009) فقد أوضحت العلاقة الوثيقة بين العوامل المؤثرة في الأداء المهني، وبين جودة الأداء العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس، كما بينت الدراسة مستوى تعرف المعلمين

⁶. من الصعب إجراء معاملات مكملة للدلالة الإحصائية مثل معادلة بلاك، ومعادلة حجم التأثير، وذلك لطبيعة البحث الوصفية، إذ تستعمل هذه المعاملات الإحصائية بالدرجة الأولى في قياس الفاعلية في البحوث التجريبية. (منصور، 1997، ص55)

بتأثيرات معوقات التنمية المهنية الواضح على أدائهم، حيث كان مستوى تعرفهم على هذه المعوقات مؤكداً بمتوسط حسابي بلغ (2.74) من أصل (3).

رابعاً: نتائج قياس تأثير العوامل العلمية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

ينص الفرض الثالث للبحث على وجود تباين واضح في تأثير العوامل العلمية المتمثلة في (البرنامج العلمي، ونظام الترقية العلمية، والإنتاج العلمي) بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.005) مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وينعكس على جودة أدائه الوظيفي، وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، توصل البحث إلى مجموعة من المعطيات يوضحها الجدول التالي:

جدول (5) نتائج تحليل التباين الثلاثي (2×2×2) للكشف عن أثر العوامل العلمية في أداء أعضاء هيئة

التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة
البرنامج العلمي (أ)	2.817	1	2.817	0,342
نظام الترقية (ب)	0.111	1	0.111	0.013
الإنتاج العلمي (ج)	6.485	1	6.485	0.787
(أ × ب)	3.64	1	3.64	0.44
(أ × ج)	8.16	1	8.16	0.99
(ب × ج)	1.193	1	1.193	0.145
(أ × ب × ج)	1.216	1	1.216	0.147
الخطأ	1013.89	123		

تبين نتيجة تحليل التباين الثلاثي (Three- Way ANOVA) بأن متغير البرنامج العلمي المتبع في الكلية وتقسيمه من حيث النظام الفصلي ونظام السنة، وطبيعة المواد النظرية والتطبيقية التي يدرسها عضو هيئة التدريس تؤثر تأثيراً كبيراً في أدائه العلمي، فالأساتذة التابعين للنظام الفصلي أكثر التزاماً بالمحاضرات والتدريس من أساتذة النظام السنوي، إلا أن الأسئلة المفتوحة في الاستمارة أوضحت اختلافات جوهرية بين الأساتذة في هذه النقطة، فالوقت المتاح للأستاذ في النظام السنوي أكثر اتساعاً من النظام الفصلي، وبالتالي كانت لديهم فرصة أكبر في الشرح وتنويع المادة، وإدخال بعض المحاضرات العامة الداعمة للمنهج، عكس الأساتذة بالنظام الفصلي حيث تقيد المدة الزمنية المحددة للأستاذ بمعلومات محددة ومقتنة، وهذا يؤثر

إلى حد ما في الأداء العلمي والتعليمي للأستاذ الجامعي، أما فيما يخص نظام الترقية العلمية فقد أوضحت نتائج تحليل وجود فروق دالة إحصائياً بين نظام الترقية المتبع في الجامعات الليبية وبين تطور الأداء العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس، وبهذا الصدد أوضح (حسين سالم مرجين، 2017) أوجه القصور الواضحة فيما يتلق بنظام الترقية المتبع في الجامعات الليبية، وانعكاساتها على ضعف أداء عضو هيئة التدريس، وضعف نوعية البحوث العلمية المقدمة للترقية العلمية، وذلك نتيجة عدم فهم فلسفة الأداء التدريسي، وضعف الأداء البحثي والعلمي، وغياب برامج التنمية المهنية.

وبالرغم من أن قيمة (ت) المحسوبة في هذا البعد كانت دالة إحصائياً⁽⁷⁾ إلا أن تحليل التباين الثلاثي في العلاقة بين العوامل الثلاثة في البعد لم تكن دالة إحصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة في المتغيرات المهنية، ولكن بتطبيق معامل بيرسون للارتباط علي نتائج الأسئلة المفتوحة الواردة في هذا البعد أوضحت وجود علاقة ارتباطية واضحة (0.81) (0.83) (0.83) بين العوامل العلمية وبين الأداء العلمي والتعليمي للأستاذ الجامعي.

يمكن قبول الفرض الثالث للدراسة واعتبار أن العوامل العلمية المتمثلة في (البرنامج العلمي، ونظام الترقية، والإنتاج العلمي) هي عوامل مؤثرة بشكل متباين فيما بينها في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي، ولها دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين العوامل الفنية وتطور الأداء.

وقد توافقت النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة حبيب وصلاحيين (2016) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين العوامل العلمية المؤثرة في الأداء العلمي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وبين تحقيق تطور أدائهم العلمي، خاصة فيما يتعلق بالإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس.

وبالمثل أوضحت دراسة Buendia, A (2005) وجود تأثير واضح لنوع النظام الأكاديمي المتبع في المؤسسة التعليمية الخاضعة للدراسة على تطور الأداء المهني والعلمي للمعلمين، خاصة وأنه نظام أكاديمي يعتمد على أسلوب التعلم التعاوني الذي يستدعي خصائص أكاديمية معينة لدى المعلم والمتعلمين، وبالتالي ينسحب على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس.

أما دراسة حبيب وحسين (2016) فقد كشفت عن وجود علاقة دالة بين العوامل العلمية وبين تطور مهارات أعضاء هيئة التدريس، خاصة في مجال النظام العلمي المتبع الذي يعتمد على إشراك كافة أعضاء

⁷ . يمكن الرجوع إلى جدول (2) الذي يبين نتائج تحليل العوامل المؤثرة في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس لمعرفة قيمة (ت) المحسوبة في هذا البعد.

الهيئات التدريسية في تحقيق السياسة التدريسية العامة لتطور المهني باعتباره مكملاً لجودة الأداء، ويقود إلى التحسين المستمر في أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي.

خامساً: نتائج قياس تأثير العوامل الفنية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس:

ينص الفرض الخامس للبحث على وجود تباين واضح في تأثير العوامل الفنية المتمثلة في (استعمال التقنية للتعلم المقنن وتطوير الذات، واستعمال التقنية لتعليم الطلاب، واستعمال التقنية في الاتصال والتواصل مع الطلاب) بشكل دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.005) مما يؤثر في مستوى الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس بجامعة بنغازي، وينعكس على جودة أدائه الوظيفي، وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، توصل البحث إلى مجموعة من المعطيات يوضحها الجدول التالي:

جدول (6) نتائج تحليل التباين الثلاثي (2×2×2) للكشف عن أثر العوامل الفنية في أداء عضو هيئة

التدريس

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة
استعمال التقنية في تطوير الذات (أ)	41.261	1	41.261	2.106
استعمال التقنية في تعليم الطلاب وتدريبهم (ب)	5.57	1	5.57	0.248
استعمال التقنية في الاتصال والتواصل (ج)	11.486	1	11.486	0.586
(أ × ب)	3.044	1	3.044	0.155
(أ × ج)	7.304	1	7.304	0.373
(ب × ج)	29.114	1	29.114	1.486
(أ × ب × ج)	0.659	1	0.659	0.034
الخطأ	2410.1	123	1.87	

تبين نتيجة تحليل التباين الثلاثي (Three- Way ANOVA) بأن العوامل الفنية المتعلقة باستعمال عضو هيئة التدريس للتقنية في التطور الذاتي، وفي تدريس الطلاب، وفي الاتصال والتواصل بين الأستاذ والطلاب، تؤثر تأثيراً كبيراً في أداء عضو هيئة التدريس العلمي، وقد أوضحت نتائج تحليل الأسئلة الخاصة بهذا البعد في الاستمارة تفاوت بين أعضاء هيئة التدريس في استعمال التقنية، حيث وجد أن التخصص العلمي هو

الأكثر ارتباطاً بهذا العامل، كما وجد أن الكليات التطبيقية المعتمدة علي التقنية الحديثة هو أكثر تأثراً بهذا العامل، لأنهم يعتمدون علي هذه التقنية في التعليم، أما الكليات النظرية فإن استعمال التقنية بها محدود. كما أوضحت نتائج تحليل الاستمارة بأن الاعتماد علي التقنية في مجالات التطور الذاتي اقتصر علي استعمال شبكة المعلومات في استقاء المعلومات الحديثة، وفيما يخص استعمال التقنية في تعليم الطلاب، فقد تراوحت الإجابات بين استعمالها في توصيل المعلومات كوسائل تعليمية، وبين توجيه الطلاب لاستعمالها في الحصول علي المعلومات، لاسيما طلبة الدراسات العليا، أما استعمال وسائل التقنية في الاتصال والتواصل، فقد تركزت الإجابات حول استعمال البريد الإلكتروني (E. mail)، أو مواقع التواصل الاجتماعي في الاتصال بالزملاء وبعض طلاب الدراسات العليا.

وبالرغم من أن قيمة (ت) المحسوبة في هذا البعد كانت دالة إحصائياً⁽⁸⁾ إلا أن تحليل التباين الثلاثي في العلاقة بين العوامل الثلاثة في البعد لم تكن دالة إحصائياً عند أي مستوى من مستويات الدلالة في المتغيرات المهنية، ولكن بتطبيق معامل بيرسون للارتباط علي نتائج الأسئلة المفتوحة الواردة في هذا البعد أوضحت وجود علاقة ارتباطية واضحة (0.80) (0.79) (0.88) بين العوامل العلمية وبين الأداء العلمي والتعليمي للأستاذ الجامعي.

وبذلك يمكن قبول الفرض الخامس للدراسة واعتبار أن العوامل الفنية (المتعلقة في استعمال التقنية للتعلم وتطوير الذات، واستعمال التقنية في تعليم الطلاب، واستعمال التقنية في الاتصال والتواصل) هي عوامل مؤثرة في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ولها دلالة إحصائية مثبتة عن وجود علاقة بين العوامل الفنية وتطوير الأداء.

وقد توافقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة (الحدابي وحنان) (2008) التي أوضحت وجود فروق دالة إحصائياً في الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس تُعزى لمتغير استخدام التقنية في التعلم والبحث وتعليم الطلاب.

وبالرغم من توافق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الهويد (2013) التي توصلت إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين استخدام عضوات هيئة التدريس للتقنية باعتبارها من العوامل الفنية المؤثرة في جودة الأداء العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس، غير أن هناك تباين واضح بين وجهة نظر عضوات هيئة التدريس وبين الطالبات بخصوص هذا المتغير، حيث أوضحت نتائج تحليل بيانات الطالبات عدم وجود علاقة دالة

⁸ . يمكن الرجوع إلى جدول (2) الذي يبين نتائج تحليل العوامل المؤثرة في جودة أداء أعضاء هيئة التدريس لمعرفة قيمة (ت) المحسوبة في هذا البعد.

بالخصوص، حيث يُعزى هذا الفرق إلى اختلاف وجهات نظر بين عضوات هيئة التدريس وبين الطالبات بخصوص مدى مساهمة عضوات هيئة التدريس في التعلم باستخدام التقنية. ومن جهة أخرى أوضحت دراسة رضوان (2014) أن أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة جيجل يمارسون الكفايات التكنولوجية بدرجة متوسطة، من وجه نظر الطلبة، حيث لا يعتمد أعضاء هيئة التدريس، إلا قليل منهم، على استخدام التقنية في التعليم وتوصيل المعلومات، كما أنهم، وبحسب وجهة نظر الطلبة، لا يستخدمون التقنية في التواصل مع الطلاب، ولا يستخدمونها في توجيههم للحصول على المصادر والمعلومات.

النتائج العامة للبحث

1. رفض الفرض الأول للبحث واعتبار أن النوع والتخصص والدرجة العلمية لا يؤثران بشكل واضح في أداء أعضاء هيئة التدريس، ولا ينعكس أحدهما على الآخر إلا بشكل طفيف.
2. قبول الفرض الثاني للدراسة واعتبار أن العوامل الشخصية المتمثلة في (النوع الاجتماعي، وطبيعة التخصص، والدرجة العلمية) هي عوامل مؤثرة في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي، غير أنه لم يكن هناك دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين عامل النوع الاجتماعي الذي أظهر وجود تأثير دال إحصائيا على الأداء المهني والعلمي لأعضاء هيئة التدريس، بعكس عوامل التخصص والدرجة العلمية التي كان لها تأثير واضح ودال على الأداء المهني.
3. قبول الفرض الثالث للدراسة واعتبار أن العوامل المهنية المتمثلة في (نوعية الإدارة المؤسسية، وأسلوب التوظيف، وتحديد الهوية الأكاديمية) هي عوامل مؤثرة في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي، ولها دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين العوامل الفنية وتطور الأداء.
4. قبول الفرض الرابع للدراسة واعتبار أن العوامل العلمية المتمثلة في (البرنامج العلمي، ونظام الترقية، والإنتاج العلمي) هي عوامل مؤثرة بشكل متباين فيما بينها في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي، ولها دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين العوامل الفنية وتطور الأداء.
5. قبول الفرض الخامس للدراسة واعتبار أن العوامل الفنية (المتمثلة في استعمال التقنية للتعلم وتطوير الذات، واستعمال التقنية في تعليم الطلاب، واستعمال التقنية في الاتصال والتواصل) هي عوامل مؤثرة في الأداء العلمي والتعليمي لعضو هيئة التدريس الجامعي ولها دلالة إحصائية منبئة عن وجود علاقة بين العوامل الفنية وتطور الأداء.

توصيات البحث ورؤاه المستقبلية

يوصي البحث بالآتي:

1. تنظيم مجموعة من المحاضرات والندوات للتعريف بمعايير جودة الأداء للأستاذ الجامعي، ونشر ثقافة الجودة بالمجتمع.
2. وضع برنامج تدريبي للارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس مبني علي معايير الجودة في الأداء للارتقاء بمستوى العملية التعليمية.
3. تقديم مقترح لأصحاب القرار لتضمين شرط الاشتراك في دورات تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في كافة المجالات، ضمن شروط الترقية العلمية.

مصادر البحث

إبراهيم، فاطمة أبو النور محمد (2005). الدور المتوقع لأعضاء هيئة التدريس لتطبيق نظام الجودة في التعليم الجامعي المصري. (رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، جمهورية مصر العربية) تم الاسترجاع من موقع <http://srv4.eulc.edu.eg>.

أبو فارة، يوسف أحمد (2004). دراسة تحليلية لواقع ضمان الجودة بجامعة القدس، في كتاب الجودة في التعليم : دراسات تطبيقية، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.

أجندة القرن 21 (2003) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام (2003) نحو إقامة مجتمع المعرفة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية. تم الاسترجاع من موقع <https://www.un.org/arabic/esa/rbas/ahdr2003>. تاريخ الدخول: 2019 / 2 / 25 الساعة 6:12 صباحاً

باديس، بو خلوة؛ وبو خيرة، سامي (2016). تطبيق معايير الجودة في الجامعة الجزائرية بناء على تجارب عالمية وعربية. (مجلة أداء المؤسسات الجزائرية) (ع: 9) الجزائر. تم الاسترجاع الموقع الإلكتروني <https://platform.almanhal.com/Files/2/71519> تاريخ الدخول: 2019/2/14، الساعة 3:30 مساءً.

ةهبروش، زين الدين؛ وبركان، يوسف(2012، أبريل). مشروع تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي في الجزائر: الواقع والآفاق، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي، الجامعة الخليجية. البحرين

حبيب، صفاء طارق؛ وحسين، شيماء صلاح (2016). تطوير كفايات أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاساتها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. (مجلة كلية التربية للبنات، مج: 27). (ع:6) ، بغداد، (pdf). مسترجع من الموقع الالكتروني (<http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=116690>) تاريخ الدخول: 2019/5/11، الساعة: 7:13 صباحاً.

حبيب، صفاء طارق؛ وصلاحين، شيماء (2016). تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس الجامعي وانعكاساتها على تحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. (مجلة كلية التربية للبنات، مج: 26) (ع: 6). القاهرة

الحدابي، داوود عبد الملك؛ وخان، خالد عمر (2008). تقويم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في ضوء بعض الكفايات التدريسية. (المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي) (ع 3)

الحولي، عليان عبد الله الحولي. (2004) تصور مقترح لتحسين جودة التعليم الجامعي الفلسطيني. ورقة مقدمة إلى مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني. جامعة القدس المفتوحة. رام الله.

الخطيب، أحمد؛ والخطيب، رداح . (2010). الاعتماد وضبط الجودة في الجامعات العربية. علم الكتب الحديث. اريد.

رضوان، بواب. (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة: طلبة جامعة جيحل نموذجاً، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. (دكتوراه غير منشورة) جامعة اسطيف 02. الجزائر.

رقاد، صليحة (2014). تطبيق نظام ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاقه ومعوقاته. دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري (دكتوراه غير منشورة). جامعة اسطيف 2، الجزائر.

طرابلسية، شيراز محمد (2011). إدارة جودة الخدمات التعليمية والبحثية في مؤسسات التعليم العالي. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان.

العدوي، محمد راضي؛ ومحمد، صلاح الأمين عبد الله (2017). أنموذج مقترح لتقييم أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء معايير الجودة والاعتماد. المجلة الليبية العالمية (ع: 14). كلية التربية المرج، جامعة بنغازي.

الغامدي، عمير بن سفر عمير (2012). التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد وتعلم المعلمين (NCATE): تصور مقترح. (دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى. السعودية. تم الاسترجاع من الموقع الإلكتروني (PDF created with pdf Factory Pro trial version www.pdfactory.com) الساعة 5:12 صباحاً. 2019/2/12، الدخول:

لجنة التنمية المستدامة (2008). الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة. الجزء الأول: المجالات والمؤشرات. منشورات الهيئة العامة للبيئة. طرابلس.

مجلس ضمان الجودة والاعتماد (2017). دليل الجودة لمؤسسات التعليم العالي العربية، اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة. عمان

مرجين، حسين سالم (2016). المركز الوطني لضمان جودة التعليم في ليبيا: لتحديات - الفرص خلال المدة من 2006-2014. ورقة مقدمة لى المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي. جامعة الزرقاء (9-11 فبراير). عمان

مرجين، حسين سالم (2017). أهمية الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لضمان الجودة في الجامعات الليبية. الحوار المتمدن. (ع 5486). تم الاسترجاع من موقع

9/12 تاريخ الإدراج: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=554434&r>

2017، تاريخ الدخول: 2019 /3/28، الساعة: 10:25 صباحاً.

مصطفى، احمد؛ ومحمد، الأنصاري (2002). برنامج معايير الجودة وتطبيقاتها في المجال التربوي. المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج. 2002. الدوحة

منصور، رشدي فام (1997) حجم التأثير: الوجه المكمل للدلالة الإحصائية. (المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج 7) ع 16. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة

الهويد، ندى علي سالم (2013) مساهمة تقويم أداء عضو هيئة التدريس في رفع جودة التعليم لعالي: دراسة ميدانية من وجهة نظر عضوات هيئة التدريس والطالبات في جامعة أم القرى، جامعة أم القرى، السعودية، تم الاسترجاع من الموقع الإلكتروني:

2019 /5/22 تاريخ الدخول: <http://thesis.mandumah.com/Record/134953/Details> الساعة 6.11 صباحاً.

Volkwein, J. ; Lattuca, L. ; Harper, B.; Domingo, R. (2006). The Impact of Accreditation on Student Experiences and Learning Outcomes. Paper presented at the Annual Meeting of the Association for Institutional Research .(Chicago, IL, May 17, 2006).pp 35. 10. في (العدوي، محمد راضي ومحمد، صلاح الأمين عبد الله ، 2017)

Joellen,K.;chery,W, (2009). Online Professional Development. Multimedia & Internet @ Scools,vol.16 Issue4,Jul/Aug . في العدوي، محمد راضي ومحمد، صلاح الأمين عبد الله : 2017)

Buendia, A (2005). California Community Colleges: study of the need for Faculty Leadership and Management Development and Training for SelfSelected or Elected Division Chairs, Department Chairs and Program Coordinators. Dissertation Abstracts International, NO:4178998، (في العدوي، محمد راضي ومحمد، صلاح الأمين عبد الله ، 2017)

Speck, M. & Knipe, C (2005). Why Cant we get it right? Designing High-Quality Professional Development for Standards – based Schools. (2nd ed). Thousand Oaks: Corwin Press.