

Professional Competence and its Relationship to Academic Performance among Faculty Members: A field study on a sample of graduate students - Faculty of Arts University of Misurata

Amna Mohamed Abdulqader Elgandouz*

Department of Sociology, Faculty of Art, Misrata University, Misrata, Libya

الكفاءة المهنية وعلاقتها بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس:
دراسة ميدانية على عينة من طلبة الدراسات العليا - كلية الآداب جامعة مصراتة

أمينة محمد عبد القادر القندوز*

قسم علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة مصراتة، مصراتة، دولة ليبيا

Amna Mohamed Abdulqader Elgandouz,

*Corresponding author: Amna.elgandouz@art.misuratau.edu.ly

Received: July 25, 2025

Accepted: October 28, 2025

Published: November 10, 2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract

This research aimed to identify the relationship between professional competence and academic performance among faculty members at Misurata University. The study was conducted on a random sample of 100 postgraduate students from the Faculty of Arts. The importance of this research lies in its recommendations and suggestions for academic institutions regarding the role professional competence plays in academic performance. The study utilized a social survey methodology with a sample, and a questionnaire was used as the primary data collection tool. Data were analyzed using the SPSS statistical software. The study's key findings are directly related to the research topic: it was found that there is a relationship between professional competence and academic performance, and that there is a relationship between each of the following: cognitive competence, performance competence, emotional competence, and academic performance. It was also found through the study results that there are differences in academic performance attributed to the age variable, where the results were in favor of the age group "over 49," and it was found that there are differences in professional competence attributed to the monthly income variable, where the results were in favor of the income category "3002-4002." It was also found that there are no statistically significant differences in (professional competence) and (academic performance) according to the two variables: gender and marital status, and it was also found that there are no statistically significant differences in (professional competence) according to the age variable, and it was found that there are no statistically significant differences in academic performance according to the monthly income variable.

Keywords: Competence, Professional Competence, Performance, Academic Performance, Misurata University.

المخلص:

استهدف البحث التعرف على العلاقة بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مصراتة، وذلك من خلال تطبيقه على عينة عشوائية من طلبة الدراسات العليا في كلية الآداب والتي بلغت (100) طالب، وتأتي أهمية البحث في التوصيات والمقترحات الموجهة إلى المؤسسات الجامعية للتعرف على الدور الذي تلعبه الكفاءة المهنية في الأداء الأكاديمي، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي باستخدام العينة، وتم استخدام أداة الاستبيان

كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (Spss) وقد أمكن التوصل إلى جملة من النتائج ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة: اتضح أن هناك علاقة بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي، وأن هناك علاقة بين كل من: الكفاءة المعرفية- الكفاءة الأدائية- الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي، وتبين أيضاً من خلال نتائج الدراسة أن هناك فروق في الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير (العمر)، حيث كانت النتائج لصالح الفئة العمرية (أكثر من 49)، وتبين وجود فروق في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير (الدخل الشهري)، حيث كانت النتائج لصالح فئة الدخل (3002-4002)، واتضح أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (الكفاءة المهنية) و (الأداء الأكاديمي) تبعاً للمتغيرين: الجنس- الحالة الاجتماعية، وتبين كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (الكفاءة المهنية) تبعاً لمتغير (العمر)، واتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير (الدخل الشهري) .

الكلمات المفتاحية: الكفاءة، الكفاءة المهنية، الأداء، الأداء الأكاديمي، جامعة مصراتة.

مقدمة:

تعد الجامعة واحدة من أهم مؤسسات المجتمع، حيث تجمع بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في بيئة تعزز التفاعل الأكاديمي الذي يقود بطبيعة الحال إلى تنمية المهارات الأكاديمية والاجتماعية لطلابها، وفي هذا السياق، تحتل الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي مكانة جوهرية في تحقيق هذه الأهداف، وبناء على ذلك ترتبط كل من الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بعلاقة وثيقة، حيث تتأثر هذه العلاقة بمجموعة من العوامل من منظور طلبه الدراسات العليا، وتعتمد الكفاءة المهنية على امتلاك عضو هيئة التدريس مجموعة من المهارات الأكاديمية الأساسية التي تعزز من تفاعل الطلبة في القاعة الدراسية، وبالتالي فإن الأداء الأكاديمي يبني على عدة عناصر أساسية، يشمل ذلك التفاعل وتحفيز الطلبة، فالأداء المتميز ومستوى الكفاءة العالي لعضو هيئة التدريس من شأنه تحسين الأداء الأكاديمي للطلبة.

تحديد مشكلة البحث:

تعتبر الجامعة من أهم مؤسسات المجتمع التي يتم الاعتماد عليها في بناء المجتمع والرقى به، فالجامعة في أهدافها الرئيسية تتجاوز التعليم والتعلم، وتصل بنا إلى هدف مهم يتعلق بالبحث العلمي وإيجاد الحلول لمشاكل المجتمع في شتى المجالات، وبطبيعة الحال فإن جامعة مصراتة ووفقاً لرسالتها ورؤيتها ليست استثناء، فهي تسعى إلى التعليم والتعلم وخدمة المجتمع والبحث العلمي، (جامعة مصراتة، 2025) حيث أظهرت دراسة أجراها (محمود- 2023) (درجة تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس) أن تعزيز الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس يشكل عاملاً جوهرياً لتمكينهم من تحقيق الأهداف الأساسية للجامعة، والتي تتركز في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، هذا التأكيد يبرز الأهمية الاستراتيجية للأداء الأكاديمي في دعم رسالة الجامعة وتحقيق رؤيتها المستقبلية بفعالية.

إجمالاً فالجامعة لن تستطيع تحقيق أهدافها دون تطوير الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس لضمان جودة الأداء الأكاديمي، فالكفاءة المهنية تتطلب حصول أعضاء هيئة التدريس على قدرات معينة تعزز الأداء الأكاديمي للطلبة، والكفاءة المهنية تشمل الكفاءة المعرفية التي تستند على مدى قدرة الأستاذ الجامعي على العطاء في المحاضرة وطريقة الإلقاء وتقبله للنقد البناء وبناء جسور من التواصل العلمي بينه وبين طلبته، وللأسف فإن هناك بعض الأساتذة يقطعون حبال التواصل مع الطلبة إلا أثناء المحاضرة فقط، وأعتقد هذا إجحاف خاصة في ظل التعامل مع طلبه الدراسات العليا، وهناك أيضاً الكفاءة الأدائية وتتضح في كيفية تعامل الأستاذ مع الطالب ومدى قدرته على إدارة الحوار والنقاش وبناء علاقات إيجابية مع الطلبة، وأيضاً هناك الكفاءة الوجدانية والتي تشمل على تشجيع الطلبة على الأمانة العلمية ودعم الطلبة لتجاوز مشكلاتهم وتبني القيم النبيلة، كما يشرح للطلبة معاييرهم في تقييمهم العلمي ومناقشتهم في درجاتهم، وهذا ما أشارت إليه دراسة (نصراوي ومحجر- 2017) (الكفاءات المهنية الكائنة لدى الأستاذ الجامعي) والتي أكدت على أن الكفاءات المهنية التي يمتلكها الأستاذ الجامعي من بين مجموعة الكفاءات التي يتطلبها عمله وذلك من وجهة نظر طلبته في المجالات: المعرفية- الأدائية- الوجدانية، وتوصلت الدراسة إلى أن الأستاذ الجامعي يمتلك نسبياً كل من الكفاءات المعرفية والأدائية بينما لا يمتلك الكفاءات الوجدانية.

تتداخل الكفاءة المهنية مع الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، إذ أن تحسين الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي من شأنها تحسين الأداء الأكاديمي، حيث يشير الأداء الأكاديمي لدى الأستاذ الجامعي إلى مدى قدرة الأستاذ على التخطيط والتنفيذ والتقييم، حيث يستند التخطيط على قدرة الأستاذ مناقشة الخطة الدراسية مع الطلبة، وإشراكهم في موضوعات المقرر، ويشير التنفيذ إلى مقدرة الأستاذ على إدارة العملية التعليمية بكفاءة، وإشراك الطلبة في أنشطة القسم والكلية والجامعة، واستخدام العديد من الأساليب للتواصل مع الطلبة، أما عملية التقييم فهي تشير إلى مدى قدرة الأستاذ على مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة، واستخدام أدوات التقييم المناسبة، والتنوع في أسئلة الاختبارات وتوخي الدقة عند التصحيح، وتقبل مراجعة الطالب لورقة الاختبار، استناداً إلى المعطيات السابقة، يتضح أن طلبه الدراسات العليا غالباً ما يحملون توقعات مرتفعة تجاه أعضاء هيئة التدريس، حيث يتوقعون مستويات متقدمة من الكفاءة والأداء الأكاديمي، ولضمان قدر عالٍ من الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس فإن جامعة مصراتة وتحديداً كلية الآداب تستخدم العديد استمارات دورية يعيها طلبه الدراسات العليا لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، وللعلم فإن هذا من آليات الجودة في كل أقسام الدراسات العليا بالكلية، حيث تشمل هذه الاستمارات كفاءة التدريس، التفاعل داخل القاعة، الالتزام بالمعايير الأكاديمية، ودعم تطوير المهارات البحثية، بهدف تعزيز الأداء وتحقيق أهداف الجامعة، وتعد الكفاءة المهنية عاملاً محورياً

في تحديد مستويات الأداء الأكاديمي من منظور الطلبة، حيث أكدت دراسة (الرشدي- 2021) (النزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس) على أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لمجالات الأداء الأكاديمي: التنفيذ والتخطيط والتفويض، من شأنه التأثير على جودة التعليم والبحث العلمي.

- استناداً إلى ما سبق، يركز هذا البحث على استكشاف طبيعة العلاقة بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، وذلك من منظور طلبة الدراسات العليا.

أهمية البحث:

1. تتمثل أهمية البحث في كونه وعلى حد علم الباحثة من أوائل الأبحاث في مجال علم الاجتماع التي تناولت العلاقة بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا.
2. تأتي أهمية الدراسة في الكشف عن مظاهر الكفاءة المهنية متمثلة في أبعادها: (المعرفية- الأدائية- الوجدانية) لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
3. تأتي أهمية الدراسة في الربط بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي.
4. تتمثل أهمية الدراسة كونها إضافة إلى التراث السوسيولوجي في علم الاجتماع المهني، وعلم اجتماع التنظيم، وعلم الاجتماع التربوي.
5. تأتي أهمية البحث في التوصيات والمقترحات الموجهة إلى المؤسسات الجامعية للتعرف على الدور الذي تقوم به الجامعة من خلال أعضاء هيئة التدريس في الأداء الأكاديمي.
6. تأتي أهمية الدراسة كونها تركز على فئتين هي من أهم الفئات في المجتمع والتي يعول عليها في عملية البناء وهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطلبة الدراسات العليا في الجامعة.

أهداف البحث:

- 1- معرفة العلاقة بين الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي.
- 2- معرفة العلاقة بين الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي.
- 3- معرفة العلاقة بين الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي.
- 4- التعرف على الفروق في (الكفاءة المهنية) (الأداء الأكاديمي) تبعا للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، الدخل)

فرضيات البحث:

- 1- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي.
- 2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي.
- 3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي.
- 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (الكفاءة المهنية) (الأداء الأكاديمي) تبعا للمتغيرات الديموغرافية (العمر- الجنس- الحالة الاجتماعية- الدخل)

المفاهيم الواردة في البحث:

- **الكفاءة:** "هي النسبة بين قيمة المخرجات وقيمة المدخلات، ويعرف أيضا بأنه مدى نجاح المنظمة في تحقيق نتيجة معينة، وهي مرادفة للإنتاجية والمردودية الاقتصادية، فالكفاءة تعني بذلك الاستجابة للطلبات والأهداف المتضمنة في استراتيجية المنظمة". (عزوز، بدون تاريخ، 5)

- تعرف الكفاءة إجرائيا: هي القدرات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس في جامعة مصراتة وتمكنه من أداء مهامه العلمية والأكاديمية والبحثية.

- **المهنة:** تعرف نظريا بأنها "كمفهوم علمي مرادفة لمفهوم الوظيفة، ويمكن الإشارة لها بأنها مجموعة من الوظائف المتشابهة التي يكون لها مسمى عام معروف، والوظائف والمهن يمكن وصفها ليس على أساس المهام التي تتكون منها فحسب، إنما يمكن وصفها كذلك على أساس السمات والعناصر المرتبطة بها، كالمهارة والمسؤولية والدخل المحقق منها ومؤهلات الالتحاق بها". (مارشال، 2000، 409)

- وتعرف إجرائيا بأنها العمل أو الوظيفة التي يمارسها عضو هيئة التدريس في جامعة مصراتة لتحقيق الذات وكسب المال.

- **الكفاءة المهنية:** تعرف نظريا بأنها "قدرة الفرد على القيام بالأدوار والمهام والواجبات المنوطة به على الوجه الأمثل وبشكل متقن، بحيث يمكن قياس هذه الكفاءة من خلال الأداء الذي يظهره في سلوكه المهني". (سلاطينة وغربي، 2020، 35)

- وتعرف إجرائيا بأنها مجموعة المهارات المعرفية والأدائية والوجدانية التي يمتلكها عضو هيئة التدريس في جامعة مصراتة، ومدى قدرة الأستاذ الجامعي على التصرف بفاعلية في بيئة العمل.

- **الأداء:** يعرف نظريا بأنه "الإنجاز الفعلي للفرد من خلال ما يمتلكه من معارف وقدرات، ويعرف أيضا بأنه كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة" (نصار والمطيري، 2019، 423)

- ويعرف إجرائيا بأنه مقياس لمدى فاعلية عضو هيئة التدريس في جامعة مصراتة من أجل تحقيق الأهداف في المؤسسة الجامعية، وتنفيذ المهام والأنشطة المختلفة.

- **الأداء الأكاديمي:** يعرف نظرياً بأنه "السلوك المهاري الذي يتسم به أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع ليصل إلى درجة عالية من الكفاءة" (العصامي، 2023، 480)
- ويعرف إجرائياً بأنه مدى فاعلية عضو هيئة التدريس في جامعة مصراتة من أجل تنفيذ مهامه المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وذلك من خلال التخطيط والتنفيذ والتقييم.
الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى بعنوان: السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاق للأستاذ الجامعي- فاطمة مفتاح فرج الفلاح وأحلام يونس محمد الرفادي ليبيا 2024:
سعت هذه الدراسة إلى استكشاف السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية، وفقاً لمعايير كفاءة الأداء المهني والأخلاقي للأستاذ الجامعي. كما تناولت البحث فيما إذا كانت هناك فروق تعزى إلى متغيرات النوع، التخصص، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، أو سنوات الخبرة. شملت العينة 424 عضو هيئة تدريس من الجامعات الليبية العامة، وتم تبني المنهج الوصفي المقارن لجمع البيانات باستخدام قائمة المعايير المهنية والأخلاقية لكفاءة الأستاذ الجامعي التي أعدها الفلاح والبي عام 2019، وأظهرت النتائج أن مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بمعايير الأداء المهني والأخلاقي يتراوح بين كبير ومتوسط. جاء معيار أخلاقيات المهنة في المرتبة الأولى، تلاه معيار الأداء المهني في التدريس في المرتبة الثانية، ثم معيار الأداء المهني في البحث العلمي في المرتبة الثالثة، وأخيراً معيار الأداء المهني في الخدمة المجتمعية في المرتبة الرابعة. لم تُظهر الدراسة وجود فروق تعزى للنوع أو التخصص في السمات المهنية والأخلاقية بناءً على تطبيق معايير الأداء المهني والأخلاقي. ومع ذلك، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، وبالدرجة العلمية لصالح مرتبة الأستاذ، وبسنوات الخبرة لصالح من لديهم خبرة 10 سنوات أو أكثر، تحديداً في معياري الأداء المهني في الخدمة المجتمعية وأخلاقيات المهنة. (الفلاح والرفادي، 2024، 132).

الدراسة الثانية بعنوان: درجة تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمر المختار في ضوء وظائف الجامعة المعاصرة- عبد ربه يونس عبد النبي محمود ليبيا 2023:
تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مستوى تطور الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار، وذلك في سياق المهام التي تضطلع بها الجامعة. اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدماً الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد شملت الدراسة أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مجتمع البحث، حيث تم اختيار عينة قصدية (طبقية عشوائية) بلغ حجمها 200 عضو هيئة تدريس. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: فيما يتعلق بدرجة تطوير الأداء المهني: احتل مجال تطوير الممارسات التعليمية المرتبة الأولى، تلاه مجال تطوير ممارسات خدمة المجتمع، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال تطوير ممارسات البحث العلمي. (محمود، 2023، 161)
الدراسة الثالثة بعنوان: الكفاءة الذاتية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق بعض المتغيرات علي عمر بولطبعة وأبو بكر عبد الجواد أبو بكر ليبيا 2022:

تناولت الدراسة تحليل مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس، وسعت أيضاً إلى الكشف عن الفروق بين متوسط استجابات أفراد العينة بحسب متغيرات النوع (ذكور/إناث)، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، والدرجة العلمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة قوامها 135 عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة. لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام استبانة لقياس توقع الكفاءة الذاتية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات العينة والمتوسط الفرضي لصالح متوسط العينة، مما يعكس ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى أفراد العينة بصورة عامة. يعبر هذا عن رضا نسبي لدى أعضاء هيئة التدريس عن أدائهم التدريسي وقدرتهم على العطاء، ومع ذلك، لم تُظهر النتائج أي فروق ذات أهمية إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية بناءً على المتغيرات المدروسة، بما في ذلك النوع (ذكور/إناث)، التخصص (علمي/أدبي)، المؤهل العلمي (ماجستير/دكتوراه)، والدرجة العلمية (محاضر مساعد، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، وأستاذ). (بولطبعة وأبو بكر، 2022، 126).

الدراسة الرابعة بعنوان: النزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل من وجهة نظر الطالبات- شيخة ثاري الرشيد السعودية- 2021:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى التزام أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل بمبادئ النزاهة الأكاديمية، وتأثيرها على أدائهم التدريسي من منظور الطالبات. اعتمدت الباحثة على منهج وصفي ارتباطي، وقامت بإعداد استبيانين، الأول لقياس النزاهة الأكاديمية والثاني لتقييم الأداء التدريسي. شملت الدراسة عينة مكونة من 200 طالبة من جامعة حائل، وكشفت النتائج عن مستوى عالٍ من التزام أعضاء هيئة التدريس بقيم النزاهة الأكاديمية في كافة جوانبها (الشخصية، الاجتماعية، التعليمية). كما أظهرت النتائج أن الأداء التدريسي، بمراحله المختلفة (التخطيط، التنفيذ، والتقييم)، كان أيضاً بمستوى مرتفع. بالإضافة إلى ذلك، تبين وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائية بين النزاهة الأكاديمية ومستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الكلية. (الرشيد، 2021، 223)

الدراسة الخامسة بعنوان: تقويم مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة بجامعة طرابلس كلية الهندسة فاطمة عبد الجليل البهليل وثرثيا جمعة الشارف ليبيا 2017:

تهدف الدراسة إلى استكشاف مستوى جودة أداء أعضاء هيئة التدريس، من وجهة نظر طلاب كلية الهندسة بجامعة طرابلس كحالة دراسية. شمل مجتمع الدراسة طلبة الكلية، وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من 500 طالب وطالبة. عقب تحليل البيانات، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جودة الأداء الفعلية لأعضاء هيئة التدريس ومستوى الجودة المطلوب، حيث برزت هذه الفروق في مجال واحد فقط من أصل خمسة مجالات، وهو "القدرات الشخصية"، وذلك وفقاً لمتغير الجنس. أما بالنسبة لمتغير سنة الدراسة، ظهرت فروق في أربعة مجالات من المجالات الخمسة وهي: التخطيط والإعداد، التفاعل والتعامل، القدرات الشخصية، والمقررات الدراسية. (البهليل والشارف، 2017، 31)

الدراسة السادسة بعنوان: الكفاءات المهنية الكائنة لدى الأستاذ الجامعي الجزائري حسب طلبته صباح نصر اوي ياسين محجر الجزائر 2017:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفاءات المهنية التي يتمتع بها الأستاذ الجامعي الجزائري ضمن مجموعة الكفاءات المطلوبة لمنصبه، وذلك من وجهة نظر الطلبة في المجالات المعرفية والأدائية والوجدانية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم استخدام استبيان لجمع البيانات من 7763 طالباً وطالبة ينتمون إلى جامعات مختلفة في الجزائر (الشمال الشرقي، الشمال الغربي، والجنوب). أظهرت النتائج أن الأستاذ الجامعي يمتلك بدرجة نسبية الكفاءات المعرفية والأدائية، في حين يتبين نقص في امتلاكه للكفاءات الوجدانية. (نصر اوي ومحجر، 2017، 585)

تعقيب على الدراسات السابقة:

تُظهر الدراسات السابقة دوراً بارزاً في تقديم بيانات ومعلومات أسهمت بشكل كبير في تحديد معالم مشكلة الدراسة، وصياغة الفرضيات، وتصميم استمارة الاستبيان. كما ساعدت في تحليل مدى التشابه أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية وما توصلت إليه الدراسات السابقة. ومن خلال العرض العام للدراسات السابقة، يتضح أنها تنوعت في بعض الجوانب وتباينت في أخرى، مع وجود نقاط اتفاق واختلاف يمكن رصدها على النحو التالي:

- من حيث العنوان:

تختلف الدراسة الحالية من حيث العنوان مع الدراسات السابقة حيث اتفقت الدراسة الحالية في المتغير المستقل مع كل من (الفلاح والرفادي- 2024) (أوبكر- 2022) (نصر اوي ومحجر- 2017) واتفقت في المتغير التابع مع كل من (محمود- 2023) (البهليل والرشيدي- 2021) (الشارف- 2017)

- من حيث الإجراءات المنهجية:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في نوع الدراسة وهي وصفية تحليلية. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة جمع البيانات وهي استمارة الاستبيان. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو منهج المسح الاجتماعي. اتفقت الدراسة الحالية في مكان إجراء الدراسة مع كل من (الفلاح والرفادي) (أوبكر) (البهليل والشارف) (محمود) حيث أجريت كل هذه الدراسات في ليبيا، واختلفت مع كل من (نصر اوي ومحجر- الجزائر) (الرشيدي- السعودية).

- من حيث مجتمع البحث والعينة:

اتفقت الدراسة الحالية من حيث مجتمع البحث مع كل من (الفلاح والرفادي- أوبكر- محمود) حيث أجريت هذه الدراسات على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، واختلفت مع كل من (نصر اوي ومحجر- البهليل والشارف- الرشيدي) حيث أجريت على الطلبة. اتفقت كل الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في نوع العينة وهي العشوائية إلا دراسة (محمود) فقد كانت عينة قصدية.

النظرية المعتمدة في البحث: (البنائية الوظيفية)

ترجع أصول الاتجاه البنائي الوظيفي في علم الاجتماع إلى الأعمال الرائدة لعدد من المفكرين، حيث تتجلى بداياته الأولى في أعمال تارد فيما يخص فكرة التقليد والمحاكاة، وكذلك تتضح ملامحه في أفكار إيميل دوركايم المتعلقة بالتضامن الألي والعضوي ومفهوم الشعور الجمعي، كما يظهر المذهب الوظيفي بوضوح عند هربرت سبنسر، خاصة في مماثلته الشهيرة بين المجتمع والكائن العضوي، حيث ركز على العلاقة بين البناء والوظيفة، وينعكس هذا الاتجاه بشكل بارز في أطروحات تالكوت بارسونز، الذي يُعتبر من أبرز رواده، إلى جانب روبرت ميرتون ورايت ميلز. (غنيم وآخرون، 2008، 18).

اعتمد علم الاجتماع على مفهوم البناء والوظيفة في تحليل المجتمعات والجماعات والمؤسسات والمنظمات، يتميز كل نظام فرعي أو مؤسسة بوجود بناء مكوّن من عدد من العناصر البنائية التي تُعرف بالأدوار، حيث يؤدي كل دور وظيفة معينة تساهم في منظومة شاملة، وفقاً للنظرية البنائية الوظيفية، يعتبر هذا التكامل ضرورياً، إذ يقوم بشكل أساسي على العلاقة المتينة بين البنى والوظائف لتحقيق الانسجام والاستمرار داخل المجتمع. (الحسن، 2015، 51)

يحظى مفهوم الدور بأهمية بالغة، إذ يعكس طبيعة العلاقة بين الفرد ومجمعه من حيث الترابط أو الانفصال. ويرتبط هذا المفهوم بفكرة أن الفرد يشغل موقعاً اجتماعياً محدداً، ويتحمل مسؤولية أداء دور معين يتوافق مع التوقعات الاجتماعية المحيطة به. (تيرنر، 2000، 219)

توظيف افتراضات النظرية على موضوع البحث: تنطلق النظرية البنائية الوظيفية من تصور ينظر إلى المجتمع كوحدة متكاملة تتكون من أجزاء متشابكة، حيث يؤدي كل جزء دوراً محدداً يساهم في دعم الاستقرار الاجتماعي، وتنعكس هذه الديناميكية على سلوك الأفراد ومستوى أدائهم في مختلف القطاعات، من هذا المنطلق يُلاحظ أن من يتمكنون من أداء

أدوارهم الأكاديمية بكفاءة ومن يتميزون بكفاءة مهنية عالية غالباً ما يظهرون تميزاً في أدائهم المهني، وفي الإطار الجامعي، كما يُعد الأستاذ الجامعي ركيزة أساسية في منظومة المؤسسة التعليمية العليا، إذ يتولى مهام متعددة تسهم بطريقة مباشرة في الحفاظ على توازن واستقرار هذه المنظومة، ومن الجدير بالذكر أن تحقيق هذا التوازن والاستقرار داخل المؤسسة الجامعية يتطلب توفر معايير واضحة للكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي، الأمر الذي يفرض إلى رفع مستوى الأداء الأكاديمي بشكل عام، ويعزز الكفاءة الوظيفية للمؤسسة، مما يسهم بصورة إيجابية في استقرارها ودورها التنموي داخل المجتمع.

الإطار النظري للبحث:

المهنة في علم الاجتماع:

يرى تاييلور أن المهنة تمثل نشاطاً يرتبط بسوق العمل، حيث تسهم في إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وتحديد مكانتهم الاجتماعية، بناءً على هذا الفهم، تُعد المهنة عاملاً حاسماً في تحديد مستويات الاحترام والتقدير والنفوذ الذي يناله الأفراد، وعليه فإن بعض المهن تمنح أصحابها قدراً من القوة والنفوذ، مما يدل على ارتباط المهنة بالقوة الاجتماعية وأحياناً بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد، وعليه تحظى المهنة بأهمية سوسيولوجية واضحة، كما أوضح عدد من علماء الاجتماع، فقد تناول أنتوني غيدنز، على سبيل المثال، دور المهنة في تشكيل الطبقة والتراتبية الاجتماعية، مبرراً أهميتها في تحديد مكانة الفرد داخل هرم المجتمع الاجتماعي، وفي السياق ذاته، قدم ماكس فيبر إسهامات بارزة مكملت لتحليلات كارل ماركس، حيث أشار إلى أن الأفراد الذين يشغلون مناصب إدارية أو مهنية يتمتعون بامتيازات نسبية، مثل ظروف عمل أفضل مقارنةً بالعاملين في وظائف حرفية، يعود ذلك إلى ما يمتلكونه من مؤهلات كبناء أكاديمي ومهارات متخصصة، مما يجعلهم أكثر عرضة للتوظيف مقارنةً بمن يفتقرون إلى هذه المؤهلات، وبناءً على رأي غيدنز، تُعد المهنة إحدى المؤشرات الأساسية للطبقة الاجتماعية؛ فالأفراد الذين يشتركون في مهن معينة يتشابهون في مدى الفائدة المرجوة من المهنة ويتشابهون أيضاً فيما يتعرضون له من مشاكل وتعقيدات تتعلق بذات المهنة. (زمام وجرو، 2018، 13-14)

خصائص الكفاءات المهنية في المؤسسة:

أصبحت الكفاءات تأخذ مكانة بارزة داخل المؤسسات بفضل خصائصها المميزة التي يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- كفاءات موجهة نحو غاية محددة: اعتبار الشخص كفوفاً إذا تمكن من أداء النشاط بكفاءة ونجاح.
- صياغة ديناميكية: تتسم الكفاءات بكونها ديناميكية، وذلك بتفاعل عناصرها المعرفية والتطبيقية.
- مفهوم مجرد: تعتبر الكفاءة ذاتها غير مرئية بشكل مباشر، مع أنها تظهر على هيئة أنشطة ونتائج.
- قابلة للاكتساب والتطوير: اكتساب الكفاءة من خلال التدريب المنظم، وتعزيز الأداء وتقييمه.

(نحلة، 2016، 109)

أهمية الكفاءات المهنية:

يركز غالبية علماء الاجتماع الذين تناولوا مفهوم الكفاءة في دراساتهم على التحول الجذري الذي طرأ على المجتمع، حيث لعبت هذه التحولات دوراً جوهرياً في إدخال هذا المصطلح إلى الساحة، حيث تمثل الكفاءة نموذجاً اجتماعياً جديداً، وقد برز هذا المفهوم في أواخر ثمانينيات القرن الماضي تحت مسميات مثل "منطق الكفاءات" أو "نموذج الكفاءة". (نحلة، 2016، 106)

تنقسم الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي إلى ثلاث فئات رئيسية:

- الكفاءات المعرفية: تشمل هذه الكفاءات مختلف أنواع المعارف والمعلومات والمفاهيم التي ينبغي أن يمتلكها الأستاذ، سواء المتعلقة بالمادة التخصصية أو بالبيئة المحيطة أو بخصائص طلبته.
 - الكفاءات الأدائية: تركز هذه الكفاءات على المهارات العملية التي يتميز بها الأستاذ في نطاق الأنشطة التربوية والعمل التعليمي، مما يعزز جودة الأداء الأكاديمي.
 - الكفاءات الوجدانية: تتمثل في منظومة الاتجاهات والقيم التي يعتنقها الأستاذ ويؤمن بأهميتها، والتي تسهم في تحقيق التفاعل الإيجابي مع بيئته التعليمية (نصراوي ومحجر، 2017، 588)
- في الوقت الراهن، تُعد مسألة الكفاءة عاملاً محورياً وأساسياً في ضمان نجاح المؤسسات، ولهذا السبب، تحظى هذه المسألة بأولوية كبيرة في استراتيجيات وسياسات المؤسسات، حيث يُنظر إليها كعنصر جوهري ضمن سياسات إدارة الموارد البشرية، وذلك لما تنطوي عليه من أهمية سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي. (نحلة، 2016، 110)

أهمية الأداء الأكاديمي:

يعد أعضاء هيئة التدريس هم الركيزة الأساسية للعمل الأكاديمي في الجامعة، حيث تقع على عاتقهم مسؤوليات متعددة تشمل التدريس والإرشاد الأكاديمي والنشاط البحثي، بالإضافة إلى وضع المناهج الدراسية وتحديد المقررات التعليمية، لذلك، فإن تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، خصوصاً في الجوانب المتعلقة بالتدريس والمجتمع والبحث والجوانب الشخصية، يعد أمراً بالغ الأهمية، إذ إن تحقيق أهداف الجامعة يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بها وفعاليتهم، كما أن دور عضو هيئة التدريس يشهد تَجَدُّداً مستمراً، مما دفع العديد من الجامعات العالمية إلى التركيز على التطوير الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بهدف تحسين العملية التعليمية ومواكبة التطورات المتسارعة التي تؤثر في مجالات عملهم، تشمل هذه التطورات جوانب التدريب والمعلومات والتقنيات والمنهجية والإدارة والبحث والتقييم التخصصي. (الخلف، 2022، 16-17)

من المسؤوليات المهنية التي تسهم في تعزيز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات:
-الالتزامات المتعلقة بالتدريس، والتي تتضمن السعي لتحسين مستوى التفاعل والتواصل مع الطلاب والزملاء ضمن المجتمع الأكاديمي.

- إجراء البحوث الرصينة، والنشر في المجالات العلمية المحكّمة، بالإضافة إلى المساهمة في الابتكارات والاكتشافات العلمية.

- الحفاظ على المعايير الأخلاقية المهنية للأستاذ الجامعي.

- ضمان مبدأ العدالة والشفافية في عملية تقييم الأداء الأكاديمي للطلاب.

- المشاركة في أنشطة الجامعة كالمشاركة في الاجتماعات الرسمية، وحضور المناسبات والفعاليات الأكاديمية، والعمل ضمن لجان الكلية والجامعة. (نصار والمطيري، 2019، 424)

لإدراك أهمية الأداء الأكاديمي فإنه من المهم إشراك الطلاب في عملية تقييم الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس خاصة وأنه يمثل خطوة أساسية تساهم في تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية في أداء الأستاذ الجامعي، مما يمكّن من تحسين أدائه الأكاديمي، هذا يشمل الاتجاه نحو توظيف الوسائل الإلكترونية.

- توفير مؤشرات دقيقة عن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس في مجالات متعددة.

- تعزيز عملية تقييم التدريس من خلال آراء الطلبة، إذ يُعد تقييمهم جزءاً محورياً من منظومة قياس كفاءة الأساتذة.

- الاعتراف بأن تحسين جودة التعليم الجامعي يستوجب الإنصات إلى آراء الطلبة، عملية تقييم أداء الأساتذة لا ينبغي أن تقتصر على الهيئات الأكاديمية وعمداء الكليات فقط، بل يجب أن تشمل أيضاً أخذ ملاحظات وتطلعات ومقترحات الطلبة بعين الاعتبار. (عياصرة، 2017، 416-417)

عناصر الأداء الأكاديمي:

يتكون الأداء الأكاديمي من عدة مكونات أساسية لا بد من توافرها لضمان فعاليته، وهي كالتالي:

- كفاءات الأعضاء: تشير إلى ما يمتلكه الأفراد من معارف ومهارات واتجاهات وقيم.

- متطلبات العمل الوظيفية: تشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار التي يُتوقع القيام بها.

- بيئة التنظيم: تشمل العوامل الداخلية التي تؤثر على الأداء الفعال، مثل هيكل التنظيم وأهدافه، إلى جانب ذلك، تتأثر البيئة أيضاً بالعوامل الخارجية، كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية والسياسية والقانونية. (سلطان وهاشم، 2022، 80-81)

إن تعزيز الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يُعدّ عاملاً أساسياً ينعكس بشكل مباشر على جودة أدائهم الأكاديمي، هذا التحسن يسهم بشكل كبير في تحقيق الجامعة لأدوارها الجوهرية المتمثلة في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ويرتبط نجاح الأستاذ الجامعي بعدة متغيرات تشمل طبيعة مهنته وظروف العمل المحيطة به، إلا أن أبرز العوامل المؤثرة تكمن في شخصيته، وقيمه الأخلاقية، ومستوى كفاءته المهنية، والتي قد تؤدي بدورها إلى تحسين أو تدهور أدائه الأكاديمي، على هذا الأساس، أصبح من الضروري أن تعمل الجامعات على خلق بيئة مناسبة تساهم في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال التركيز على العمليات المحورية مثل التخطيط الدقيق، والتنفيذ الفعال، والتقويم المنهجي. (الرشدي، 2021، 228)

الإطار المنهجي للدراسة:

نوع الدراسة ومنهجها:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية، حيث تم تبني منهج المسح الاجتماعي كأداة أساسية لإجراء البحث، وذلك من خلال الاعتماد على اختيار عينة ممثلة للظاهرة قيد الدراسة.

مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني: تم تحديد المجال المكاني (الجغرافي) للدراسة بمدينة مصراتة، حيث أجريت الدراسة في كلية الآداب التابعة لجامعة مصراتة.

2- المجال البشري: يشمل المجال البشري للدراسة عينة من طلبة الدراسات العليا بكلية الآداب في جامعة مصراتة.

3- المجال الزمني: تم تطبيق الدراسة ميدانياً خلال الفترة من 15 مايو 2023 إلى 25 مايو 2023
مجتمع الدراسة والعينة:

جرى تحديد حجم مجتمع الدراسة بناءً على البيانات المستخلصة من مكتب المنظومة للدراسات العليا في كلية الآداب، وقد بلغ إجمالي عدد أفراد المجتمع خلال فترة تنفيذ الدراسة 364 مفردة، وعليه تم تنفيذ هذه الدراسة على عينة من طلبة الدراسات العليا بكلية الآداب في جامعة مصراتة، وذلك باستخدام صيغة تارو يامان (Yamane) لتحديد حجم العينة هي:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$
$$n = \frac{364}{1 + 364(0.08^2)}$$

$$n = \frac{364}{1 + 364(0.0064)}$$

$$n = \frac{364}{1 + 2.3296}$$

$$n = \frac{364}{3.3296} = 109.3$$

تمثل n حجم العينة، N حجم المجتمع الكلي، e^2 هامش الخطأ المقبول (عادة 0.05)، (رفاني، 2022، 1095-1096) حيث إنه كلما قلت نسبة الخطأ، ازدادت دقة النتائج، ومع ذلك، في سياق البحوث الإنسانية، لا توجد قيمة موحدة إلزامية لهذه النسبة، ونظرًا للتحديات المرتبطة بالتكاليف والوقت والجهد، وكذلك بالنظر إلى الظروف العملية للبحث، قام الباحث بتحديد نسبة الخطأ عند (0.08)، ولتحديد حجم العينة المطلوبة، تم إدخال القيم المعروفة في المعادلة، وبناءً على ذلك، تم توزيع 110 استمارة استبائية على طلبة الدراسات العليا، وتم الحصول على 100 استمارة بعد الاسترداد.

إجراءات جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استمارة الاستبيان كأداة مناسبة لجمع المعلومات بما يتوافق مع طبيعة مجتمع الدراسة، قامت الباحثة بإعداد أداة جمع البيانات وعرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين لتحكيمها وتقييم جودتها بشكل عام، بعد ذلك، جمعت الباحثة ملاحظات المحكمين في استمارة واحدة، وتأكدت من ثبات المقياس، وذلك للتأكد من جاهزية الأداة قبل البدء في مرحلة جمع البيانات.

الصدق الظاهري: (صدق المحكمين)

يُعد هذا الإجراء بمثابة تحقق افتراضي من صلاحية الاستمارة، حيث تم اعتماده استنادًا إلى تقديرات وآراء الخبراء المحكمين. وقد توافق المحكمون بالإجماع على أن الاستمارة تتسم بالملاءمة لإجراء التطبيق العملي على عينة البحث المحددة.

قياس ثبات الأداة:

أ- طريقة ألفا كرونباخ: (معادلة ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Apha)

تم قياس مستوى الثبات لهذه الاستمارة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وذلك استنادًا إلى عينة مكونة من 15 مفردة. وقد بلغ معامل الثبات 0.934، مما يشير إلى أن مستوى الثبات الخاص بالمقياس مرتفع ويتمتع بدلالة إحصائية.

جدول (1): يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس معدل ثبات الاستمارة

المحور	معامل ألفا كرونباخ
الكفاءة المعرفية	0.712
الكفاءة الأدائية	0.809
الكفاءة الوجدانية	0.857
الكفاءة المهنية	0.905
الأداء الأكاديمي	0.889
الكل	0.934

حساب صدق الاتساق الداخلي:

يتم تنفيذ ذلك من خلال احتساب معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين درجات كل فقرة ضمن محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تلك الفقرة، ومن خلال تحليل الجداول المرفقة، لاحظت الباحثة أن جميع معاملات الارتباط الخاصة بفقرات الاستبانة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05)، يشير هذا إلى وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين الفقرات الفردية داخل المحاور المعنوية والدرجة الكلية لكل محور، بناءً على هذه النتيجة، قررت الباحثة الاحتفاظ بجميع الفقرات دون حذف أي منها، مما أتاح الوصول إلى الصورة النهائية للمقياس والتي تتألف من 61 فقرة.

جدول (2): يوضح الاتساق الداخلي لفقرات الاستمارة

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.323	0.010	السؤال 1	0.409	0.000
السؤال 2	0.485	0.000	السؤال 2	0.447	0.000
السؤال 3	0.271	0.006	السؤال 3	0.292	0.000
السؤال 4	0.20	0.037	السؤال 4	0.260	0.000
السؤال 5	0.302	0.002	السؤال 5	0.441	0.000
السؤال 6	0.357	0.000	السؤال 6	0.311	0.002

السؤال 7	0.394	0.000	السؤال 7	0.467	0.000
السؤال 8	0.396	0.000	السؤال 8	0.480	0.000
السؤال 9	0.372	0.000	السؤال 9	0.406	0.000
السؤال 10	0.283	0.004	السؤال 10	0.427	0.000
السؤال 11	0.435	0.000			
السؤال 12	0.326	0.001			

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.530	0.000	السؤال 08	0.634	0.000
السؤال 2	0.639	0.000	السؤال 09	0.529	0.000
السؤال 3	0.645	0.000	السؤال 10	0.615	0.000
السؤال 4	0.590	0.000	السؤال 11	0.650	0.000
السؤال 5	0.666	0.000	السؤال 12	0.616	0.000
السؤال 6	0.609	0.000	السؤال 13	0.578	0.000
السؤال 7	0.661	0.000			

البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	البيان	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
السؤال 1	0.536	0.010	السؤال 14	0.570	0.000
السؤال 2	3500.	0.000	السؤال 15	6440.	0.000
السؤال 3	3990.	0.000	السؤال 16	0.438	0.000
السؤال 4	0.297	0.003	السؤال 17	0.584	0.000
السؤال 5	0.389	0.000	السؤال 18	0.550	0.000
السؤال 6	0.444	0.000	السؤال 19	0.616	0.000
السؤال 7	0.302	0.002	السؤال 20	0.405	0.000
السؤال 8	0.654	0.000	السؤال 21	0.554	0.000
السؤال 9	0.467	0.000	السؤال 22	0.470	0.000
السؤال 10	0.514	0.000	السؤال 23	0.487	0.000
السؤال 11	0.597	0.000	السؤال 24	0.523	0.000
السؤال 12	0.475	0.000	السؤال 25	0.522	0.000
السؤال 13	0.513	0.000	السؤال 26	0.678	0.000

الأساليب الإحصائية:

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية هي:

1. الإحصاءات الوصفية متمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية.
2. معامل ارتباط بيرسون.
3. معامل ارتباط سبيرمان.
4. اختبار مان ويتني.
5. اختبار كروسكال واليس.
6. اختبار T للعينة الواحدة.
7. ألفا كرونباخ.

الإطار الميداني للدراسة:

توصيف العينة:

تشير أغلب الدراسات الحديثة إلى تقسيم الفئات ضمن نطاق المتوسط، وذلك استناداً إلى معايير تتدرج ما بين الموافقة الكاملة، الموافقة إلى حد ما، وعدم الموافقة. هذا التصنيف يُعتمد بشكل واسع في إطار مقياس ليكرت الثلاثي الاتجاه، الذي تم توظيفه في هذا البحث، حيث يُستخدم المقياس كأداة فعالة لاستقصاء الآراء وتحليل البيانات المرتبطة بتوجهات الأفراد.

جدول (3): يوضح مقياس ليكرت الثلاثي

الفئة	الاتجاه
1.00 – 1.66	تميل الإجابات إلى (لا) عدم الموافقة
1.67 – 2.37	تميل الإجابات إلى (لحد ما)
2.38 – 3	تميل الإجابات إلى (نعم) الموافقة

فيما يلي عرض لأهم نتائج الدراسة الميدانية:
أولاً: بيانات أساسية: هي بيانات (شخصية) مكونة من (04) متغيرات متمثلة في الآتي:

جدول (4): يوضح البيانات الأساسية لعينة البحث

الجنس	العدد	النسبة
أنثى	87	87
ذكر	13	13
المجموع	100	100
الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة %
أعزب	54	54
متزوج	44	44
مطلق	02	02
أرمل	-	-
المجموع	100	100
مستوى الدخل	العدد	النسبة
2000-1000	85	85
3001-2001	10	10
4002-3002	05	05
المجموع	100	100
العمر	العدد	النسبة
أقل من 25	17	17
31-26	52	52
37-32	15	15
43-38	10	10
48-44	03	03
أكثر من 49	03	03
المجموع	100	100

ثانياً بيانات البحث:

خلصت الباحثة إلى تحديد مجموعة من الخصائص المتعلقة بمفردات عينة الدراسة، مستعينة بالمقاييس الإحصائية الوصفية التي تم الإشارة إليها مسبقاً، وقد تم عرض النتائج على النحو التالي:
المحور الأول: (الكفاءة المهنية)

جدول (5): يوضح فقرات الكفاءة المعرفية

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	الكفاءة المعرفية
0.500	2.75	03	19	78	يعرض الأساتذة المحاضرات وفقاً لخطوات متسلسلة
		03	19	78	
0.534	2.59	02	37	61	يسر الأساتذة المحاضرات بطريقة منتظمة
		02	37	61	
0.592	2.56	05	34	61	يقدم الطلبة أعمالاً فردية متعلقة بكل محاضرة
		05	34	61	
0.503	2.70	02	26	72	يقدم الأساتذة خدمات توجيهية لطلبة المرحلة التمهيدية
		02	26	72	
0.523	2.64	02	32	66	يسعى الأساتذة إلى تنمية الجانب الشخصي لدى الطالب (روح النقد، حب الاطلاع)
		02	32	66	
0.593	2.54	05	36	59	يستخدم الأساتذة في الامتحان أسئلة تتدرج من الأسهل إلى الأصعب
		05	36	59	
0.558	2.46	03	48	49	ينوع الأساتذة الأسئلة التي يقدمونها لتقيس التفكير المختلف

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	الكفاءة المعرفية
		03	48	49	
0.465	2.69	-	31	69	يختار الأساتذة نوعية الاسئلة التي تتماشى مع محتوى المادة الدراسية
		-	31	69	
0.510	2.73	03	21	76	يستخدم الأساتذة اسئلة شاملة لكل المقرر الدراسي
		03	21	76	
0.349	2.86	-	14	86	يربط الأساتذة اسئلة الامتحان بما يتعلق بالمقرر
		-	14	86	
0.673	2.46	10	34	56	يدرب الطلبة على كيفية اعداد الاوراق البحثية
		10	34	56	
0.552	2.59	03	35	62	الاسئلة الامتحانية تشمل كافة جوانب المقرر
		03	35	62	
الانحراف المعياري = 0.352					المتوسط الحسابي المرجح = 2.655

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الكفاءة المعرفية (2.655) وبانحراف معياري قدره (0.352) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة، والذي يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مهارة الكفاءة المهنية المعرفية والتي تشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي لمجموعة من المهارات والمعارف في مجاله المهني كالفهم العميق لمجاله العلمي، وقدرته على التفكير النقدي وتحليل المعلومة، ومهارة التعامل مع المشكلات وحلها وتبادل الأفكار بفاعلية مع الطلبة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (نصرأوي ومحجر- 2017) والتي أكدت على امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفاءة المهنية المعرفية بدرجة عالية، واتفقت أيضا مع دراسة (الفلاح والرفادي- 2024) والتي أكدت على وجود مستوى عال من الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول (6): الكفاءة الأدائية

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	الكفاءة الأدائية
0.586	2.40	05	50	45	يحسن الأساتذة التعامل مع مواقف الغضب والتي تثير الانفعال
		05	50	45	
0.685	2.34	12	42	46	يستخدم الأساتذة مهارات ناجحة للتعامل مع الطلبة
		12	42	46	
0.522	2.51	01	47	52	يمتلك الأساتذة مهارات الاتصال التي تمكنهم من مساعدة الطلبة
		01	47	52	
0.556	2.60	03	34	63	يتابع الأساتذة الاعمال التي يكلف بها الطلبة
		03	34	63	
0.540	2.54	02	42	56	يستطيع الأساتذة ادارة النقاش في المحاضرة بشكل جيد
		02	42	56	
0.461	2.70	-	30	70	يتابع الأساتذة الاعمال التي يكلف بها الطلبة
		-	30	70	
0.499	2.56	-	44	56	يقوم الأساتذة ببناء علاقات ايجابية مع الطلبة
		-	44	56	
0.594	2.48	05	42	53	يستخدم الأساتذة مهارات لحل المشاكل المتصلة بالطلبة
		05	42	53	
0.569	2.60	04	32	64	يقوم الأساتذة بتكليف الطلبة بأعمال لتقييمهم
		04	32	64	
0.653	2.41	09	41	50	يعد الاستاد الأسئلة التي تراعي الفروق الفردية بين الطلبة
		09	41	50	
الانحراف المعياري = 0.363					المتوسط الحسابي المرجح = 2.592

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الكفاءة الأدائية (2.592) وبانحراف معياري قدره (0.363) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة، والذي يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مهارة الكفاءة المهنية الأدائية، والتي تشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي مجموعة من المهارات والمعارف والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها الأستاذ الجامعي في أدائه لمهامه الأكاديمية كالالتزام بالمعايير

المهنية، والقدرة على التكيف مع التغيرات والتحديات في بيئة العمل، والقدرة على إدارة المحاضرة وإعداد خطط دراسية واضحة ومنظمة واستخدام أساليب تدريس متنوعة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (نصراوي ومحجر - 2017) والتي أكدت على امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفاءة المهنية الأدائية بدرجة عالية، واتفقت أيضا مع دراسة (الرشدي - 2021) والتي أكدت على وجود مستوى عال من الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول (7): الكفاءة الوجدانية

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	الكفاءة الوجدانية
0.731	2.47	14	25	61	يشجع الأساتذة طلبتهم على حب العمل والتصميم على النجاح
		14	25	61	
0.626	2.54	07	32	61	يعمل الأساتذة على تعميق الانتماء الوطني لدى طلبتهم
		07	32	61	
0.611	2.51	06	37	57	يساعد الأساتذة طلبتهم على تجاوز القيم السلبية السائدة
		06	37	57	
0.546	2.62	03	32	65	يعزز الأساتذة القيم الانسانية وحب الخير لدى طلبتهم
		03	32	65	
0.554	2.58	03	36	61	يشرح الأساتذة معايير التقويم بأمانة
		03	36	61	
0.627	2.52	07	34	59	يتيح الأساتذة المجال أمام الطلبة لمناقشة الدرجات
		07	34	59	
0.737	2.39	15	31	54	يقدم الأساتذة إجابات نموذجية للامتحانات
		15	31	54	
0.688	2.46	11	32	57	يقدم الأساتذة الدعم للطلبة لتجاوز مشكلاتهم
		11	32	57	
0.510	2.73	03	21	76	يشجع الأساتذة الطلبة على الأمانة العلمية
		03	21	76	
0.505	2.74	03	20	77	يشجع الأساتذة طلبتهم على حب خدمة المجتمع
		03	20	77	
0.462	2.78	02	18	80	يساعد الأساتذة الطلبة على تبني قيم ومبادئ سليمة
		02	18	80	
0.562	2.63	04	29	67	يقدم الأساتذة للطلبة المراجع التي اعتمد عليها بعد كل محاضرة
		04	29	67	
0.548	2.73	05	17	78	يساعد الأساتذة الطلبة على تنمية الجانب الخلفي
		05	17	78	
الانحراف المعياري = 0.363				المتوسط الحسابي المرجح = 2.592	

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحور الكفاءة المعرفية (2.592) وبانحراف معياري قدره (0.363) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة، والذي يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يمتلكون مهارة الكفاءة المهنية الوجدانية، والتي تشير إلى امتلاك الأستاذ الجامعي مجموعة من المهارات والمعايير التي تعزز العلاقة بين الأستاذ وطلابه، مثل امتلاك الأستاذ لمهارة الذكاء العاطفي وذلك من خلال القدرة على فهم مشاعر الطلبة واحتياجاتهم والاستماع للطلبة بفاعلية وتحفيزهم ودعمهم لتحقيق أهدافهم وخلق بيئة تعليمية إيجابية.

اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة (نصراوي ومحجر - 2017) والتي أكدت على وجود قصور في الكفاءة المهنية الوجدانية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المحور الثاني: الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس:

جدول (8): يوضح فقرات (الأداء الأكاديمي)

الانحراف المعياري	المتوسط	لا	لحد ما	نعم	البيان
0.604	2.67	07	19	74	التخطيط: يوزع مفردات المقرر على الطلبة
		07	19	74	
0.416	2.81	01	17	82	التخطيط: يناقش الخطة الدراسية على الطلبة
		01	17	82	

البيان	نعم	لا	متوسط	الانحراف المعياري
التخطيط: ينفذ موضوعات المقرر	65	33	02	0.525
	65	33	02	
التخطيط: يلتزم بالوقت المحدد	87	12	01	0.377
	87	12	01	
التنفيذ: يتحدث بلغة واضحة وصوت مسموع أثناء المحاضرة	85	15	-	0.359
	85	15	-	
التنفيذ: يدير العملية التعليمية بكفاءة	72	27	01	0.478
	72	27	01	
التنفيذ: يكلف الطلبة بأنشطة متنوعة	81	18	01	0.426
	81	18	01	
التنفيذ: يوظف موضوعات المحاضرة بشكل منظم ومتسلسل	70	30	-	0.461
	70	30	-	
التنفيذ: يشرك الطلبة في أنشطة الكلية توظيفاً للمقررات الدراسية	69	23	08	0.634
	69	23	08	
التنفيذ: يستثمر وقت المحاضرة لتحقيق الهدف	83	17	-	0.378
	83	17	-	
التنفيذ: يتقن المادة العلمية التي يدرسها	71	28	01	0.482
	71	28	01	
التنفيذ: يشجع الطلبة على المشاركة في المحاضرة	82	16	02	0.449
	82	16	02	
التنفيذ: يوجه الطلبة لاستخدام المصادر والمراجع	71	26	03	0.530
	71	26	03	
التنفيذ: يركز على التوازن بين الجانب النظري والعملية عند تدريس المقرر	70	23	07	0.614
	70	23	07	
التنفيذ: يشرك جميع الطلبة في الإجابة على الأسئلة	68	27	05	0.580
	68	27	05	
التنفيذ: يطرح أسئلة تثير تفكير الطلبة حول موضوع المحاضرة	70	26	04	0.555
	70	26	04	
التنفيذ: يتقن استخدام التقنيات الحديثة في المحاضرة	61	28	11	0.689
	61	28	11	
التنفيذ: يستخدم أساليب الإثارة قبل البدء في المحاضرة	63	28	09	0.658
	63	28	09	
التنفيذ: يستخدم أساليب تدريس متنوعة وحديثة	68	22	10	0.668
	68	22	10	
التنفيذ: يستخدم وسائل التواصل الاجتماعي للتواصل مع الطلبة	71	21	08	0.630
	71	21	08	
التقويم: يتوخى الدقة عند التصحيح ووضع الدرجات	69	28	03	0.536
	69	28	03	
التقويم: يستخدم أدوات تقييم مثل التقارير والبحوث والاختبارات	74	21	05	0.563
	74	21	05	
التقويم: ينوع الأساتذة في أسئلة الاختبارات	65	31	04	0.567
	65	31	04	
التقويم: يوظف نتائج التقويم في تحسين مستوى الطلبة	63	31	06	0.607
	63	31	06	
التقويم: يتقن إعداد الاختبارات بأنواعها	69	26	05	0.578
	69	26	05	
التقويم: يراعي الفروق الفردية عند تقييم الطلبة	61	30	09	0.659
	61	30	09	
المتوسط الحسابي المرجح = 2.681	الانحراف المعياري = 0.291			

اتضح من بيانات الجدول أعلاه أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح لمحو الأخطاء الأكاديمية (2.681) وبانحراف معياري قدره (0.291) ومستوى معنوية (0.000) أقل من 0.05 ما يعني أن آراء عينة البحث تتجه نحو الموافقة، والذي يعني أن غالبية أعضاء هيئة التدريس يمتلكون أداءاً أكاديمياً عالياً، والأداء الأكاديمي يتضمن ثلاثة جوانب رئيسية: التخطيط- التنفيذ- التقويم، كل هذه الجوانب تلعب دوراً في تحسين جودة التعليم وضمان تحقيق الأهداف التعليمية، فالتوازن بين

التخطيط والتنفيذ والتقييم هو أساس الأداء الأكاديمي الفعال للأستاذ الجامعي، من خلال تحسين هذه الجوانب يمكن للأستاذ الجامعي أن يسهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الأكاديمي لدى الطلبة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة كل من (محمود- 2023) (بولطية وأوبكر- 2022) (الرشدي- 2021) حيث أكدت مجمل هذه الدراسات على وجود مستوى مرتفع من الأداء الأكاديمي والذي يشمل التخطيط والتنفيذ والتقييم، وذلك في ضوء أهداف الجامعة الثلاث؛ التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

اختبار الفرضيات:

أولاً: اختبارات التوزيع الطبيعي:

يُعد اختبار شايبرو أداة مهمة لتحديد طبيعة توزيع البيانات، بهدف التحقق مما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وذلك لتحديد النهج الإحصائي المناسب، إذا كان توزيع البيانات طبيعياً، يتم اللجوء إلى الإحصاءات المعلمية، بينما يتم استخدام الإحصاءات اللا معلمية إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي. في الجدول المرفق، تم توضيح اختبار شايبرو للتحقق من طبيعة توزيع البيانات المستخدمة في الدراسة، تشير النتائج إلى أن جميع المحاور المدروسة لا تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول (9): يوضح اختبار شايبرو

البيان	إحصاء الاختبار	مستوى المعنوية	التوزيع الطبيعي
الكفاءة المعرفية	0.761	0.000	لا تتبع
الكفاءة الأدائية	0.897	0.000	لا تتبع
الكفاءة الوجدانية	0.897	0.000	لا تتبع
الكفاءة المهنية	0.940	0.000	لا تتبع
الأداء الأكاديمي	0.934	0.000	لا تتبع

ثانياً: المتوسط الحسابي المرجح لمحاور الدراسة:

نستنتج من الجدول التالي أن عينة الدراسة تتفق مع جميع العبارات المدرجة في المحاور المختلفة، حيث كانت كافة المستويات الدلالية أقل من 5%.

جدول (10): يوضح المتوسط الحسابي المرجح

البيان	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	إحصاء الاختبار	مستوى المعنوية
الكفاءة المعرفية	100	2.655	0.352	18.581	0.000
الكفاءة الأدائية	100	2.592	0.363	16.308	0.000
الكفاءة الوجدانية	100	2.592	0.363	16.308	0.000
الكفاءة المهنية	100	2.591	0.284	20.805	0.000
الأداء الأكاديمي	100	6812.	0.291	23.350	0.000

ثالثاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

استناداً إلى النتائج التي حصلنا عليها من خلال اختبار شايبرو ومتوسطات محاور الدراسة وانحرافها المعياري، قمنا بالتوصل إلى نتائج تتعلق باختبار الفرضيات والتي جاءت على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي:

جدول (11): يوضح العلاقة بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي	100	0.633	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.633) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي، مما يعني أنه كلما كان هناك كفاءة مهنية كان هناك في المقابل أداء أكاديمي، حيث تقاس الكفاءة المهنية من خلال تقييمات الأداء، الدورات التدريبية، والخبرات السابقة، ويقاس الأداء الأكاديمي من خلال نتائج الطلاب، معدلات النجاح، أو تقييمات الطلاب للأستاذ.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (الفلاح والرفادي- 2024) والتي أكدت على وجود علاقة قوية بين الكفاءة الأكاديمية والأداء الأكاديمي، واتفقت هذه النتيجة أيضاً مع نتيجة (الرشدي- 2021) والتي أكدت على وجود علاقة قوية بين النزاهة الأكاديمية والتي تشمل الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي بأبعاده التخطيط والتنفيذ والتقييم.

الفرضية الاولى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي:

جدول (12): يوضح العلاقة بين الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
الكفاءة المهنية المعرفية والأداء الأكاديمي	100	4810.	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.481) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المعرفية والأداء الأكاديمي، مما يعني أنه كلما كان هناك كفاءة معرفية لدى أعضاء هيئة التدريس كلما كان الأداء الأكاديمي متميزاً، حيث تقاس الكفاءة المهنية المعرفية بالمعرفة الأكاديمية، المهارات التدريسية، والقدرة على توصيل المعلومة، وهذا مؤشر مهم على الأداء الأكاديمي الذي يقاس من خلال نتائج الطلاب، وتقييمات الأداء، أو استبانات رضا الطلاب.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (الرشيدي- 2021) والتي أكدت على وجود علاقة قوية بين النزاهة الأكاديمية والتي تشمل الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي.

الفرضية الثانية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي:

جدول (13): يوضح العلاقة بين الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
الكفاءة المهنية الأدائية والأداء الأكاديمي	100	6330.	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.633) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الأدائية والأداء الأكاديمي، وهذا يعني أن هناك ارتباط قوي بين المتغيرين، حيث تقاس الكفاءة المهنية الأدائية بمهارات التدريس لدى الأستاذ الجامعي، ومدى التفاعل مع الطلاب، والقدرة على إدارة قاعة المحاضرات، والتقييم الفعال، وبطبيعة الحال ينعكس ذلك على الأداء الأكاديمي والذي يقاس من خلال نتائج الطلاب، معدلات النجاح، وتقييمات الطلاب لأستاذ.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (الرشيدي- 2021) والتي أكدت على وجود علاقة قوية بين النزاهة الأكاديمية والتي تشمل الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي بأبعاده التخطيط والتنفيذ والتقييم.

الفرضية الثالثة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي:

جدول (14): يوضح العلاقة بين الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي

النموذج	عدد العينة	قيمة معامل الارتباط	مستوى المعنوية المشاهد
الكفاءة المهنية الوجدانية والأداء الأكاديمي	100	6330.	0.000

يعرض الجدول أعلاه معامل ارتباط سبيرمان بين المتغيرين (المسؤولية الاجتماعية والمشاركة في اتخاذ القرار)، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بـ (0.633) بمستوى معنوية مشاهد (0.000)، ونستنتج من هذه النتيجة وجود علاقة طردية بين الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي.

وبناء على ما تقدم فإننا نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الوجدانية والأداء الأكاديمي، حيث تقاس الكفاءة المهنية الوجدانية من خلال القدرة على فهم مشاعر الطلاب، التعامل بفعالية مع الضغوط، وبناء علاقات إيجابية في بيئة التعليم، وبطبيعة الحال ينعكس ذلك على الأداء الأكاديمي والذي يقاس من خلال نتائج الطلاب، معدلات النجاح، واستبانات تقييم الأساتذة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (الرشيدي- 2021) والتي أكدت على وجود علاقة قوية بين النزاهة الأكاديمية والتي تشمل الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي بأبعاده التخطيط والتنفيذ والتقييم.

الفرضية الرابعة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في (الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي) تبعاً للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، الدخل):

جدول (15): يوضح وجود فروق في الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الكفاءة المهنية	ذكر	13	2.67	0.284	461.500	0.285
	أنثى	87	2.57	0.284		
الأداء الأكاديمي	ذكر	13	2.71	0.241	526.000	0.682
	أنثى	87	2.67	0.299		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لكلا المحورين (الكفاءة المهنية) وتقدر بـ (0.285) و(الأداء الأكاديمي) وتقدر بـ (0.682) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيعي المجموعتين، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الجنس)، أي أن الفرق بين المجموعتين لا يعزى إلى متغير الجنس وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف جنس المبحوثين، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة كل من (البهليل والشارف- 2017) (الفلاح والرفادي- 2024) (بولطبعة وأوبكر- 2022) .

جدول (16): يوضح وجود فروق في الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الكفاءة المهنية	أعزب	54	2.61	0.286	5.457	0.065
	متزوج	44	2.59	0.268		
	مطلق	02	2.08	0.121		
	أرمل	-	-	-		
الأداء الأكاديمي	أعزب	54	2.69	0.300	0.738	0.676
	متزوج	44	2.67	0.279		
	مطلق	02	2.50	0.435		
	أرمل	-	-	-		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية لكلا المحورين (الكفاءة المهنية) وتقدر بـ (0.065) و(الأداء الأكاديمي) وتقدر بـ (0.676) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيع المجموعات، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)، أي أن الفرق بين المجموعتين لا يعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف الحالة الاجتماعية للمبحوثين.

جدول (17): يوضح وجود فروق في الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير العمر

الأبعاد	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الكفاءة المهنية	أقل من 25	17	2.46	0.261	9.944	0.077
	31-26	52	2.59	0.285		
	37-32	15	2.54	0.284		
	43-38	10	2.69	0.237		
	48-44	03	2.77	0.371		
	أكثر من 49	03	2.90	0.118		
الأداء الأكاديمي	أقل من 25	17	2.47	0.241	15.482	0.008
	31-26	52	2.72	0.273		
	37-32	15	2.68	0.254		
	43-38	10	2.80	0.256		
	48-44	03	2.38	0.597		
	أكثر من 49	03	2.93	0.058		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمحور (الكفاءة المهنية) وتقدر بـ (0.077) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيع المجموعات، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى

لمتغير (العمر)، أي أن الفرق بين المجموعات لا يعزى إلى متغير العمر وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف الكفاءة المهنية للمبحوثين. ونلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمحور (الأداء الأكاديمي) وتقدر بـ (0.008) أقل من (0.05) وفي هذه الحالة نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن هناك فروق في الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير (العمر)، حيث كانت النتائج لصالح الفئة العمرية (أكثر من 49)، حيث أظهروا مستوى أداء أكاديمي مرتفع بمتوسط قدره (2.93)، مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، مع مستوى معنوية واضح (0.008)، يدل على وجود فروق ذي دلالة إحصائية. تشير الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الأداء الأكاديمي وفقاً لمتغير العمر إلى أن هناك تأثيرات للعمر على أداء طلبة الدراسات العليا، إذ كانت النتائج تدل على وجود فروق لصالح الفئات العمرية الكبيرة، فهذا يمكن تفسيره بعدة طرق منها الخبرة والنضج؛ فالطلبة الأكبر سناً قد يكون لديهم خبرات أكاديمية وعملية سابقة تؤثر على قدرتهم على التفكير النقدي وحل المشكلات، كما أنهم يتميزون بالنضج العاطفي والاجتماعي مما يساعد في تحقيق أداء أكاديمي أفضل.

جدول (18): يوضح وجود فروق في الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير الدخل

الأبعاد	الدخل الشهري	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
الكفاءة المهنية	2000-1000	85	2.55	0.280	10.361	0.006
	3001-2001	10	2.80	0.179		
	4002-3002	05	2.81	0.281		
الأداء الأكاديمي	2000-1000	85	2.66	0.281	2.554	0.279
	3001-2001	10	2.82	0.214		
	4002-3002	05	2.61	0.528		

نلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمحور (الكفاءة المهنية) وتقدر بـ (0.006) أقل من (0.05) وفي هذه الحالة نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن هناك فروق في الكفاءة المهنية تعزى لمتغير (الدخل)، حيث كانت النتائج لصالح فئة الدخل (4002-3002)، حيث أظهروا مستوى كفاءة مهنية مرتفع بمتوسط قدره (2.81)، مقارنة بفئات الدخل الأخرى، مع مستوى معنوية واضح (0.006)، يدل على وجود فروق ذي دلالة إحصائية. ونلاحظ أن القيمة الاحتمالية للمحور (الأداء الأكاديمي) وتقدر بـ (0.279) أكبر من (0.05) وفي هذه الحالة نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد فروق بين توزيع المجموعات، وعليه فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (الدخل)، أي أن الفرق بين المجموعات لا يعزى إلى متغير الدخل وإنما إلى متغيرات أخرى، مما يعني أن جميع المبحوثين يتسمون بخصائص المجتمع الواحد على الرغم من اختلاف الدخل الشهري للمبحوثين. تشير الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير الدخل الشهري إلى أن هناك تأثيرات للدخل الشهري على الكفاءة المهنية لدى عضو هيئة التدريس، وهنا يجب توضيح كيفية تأثير الدخل الشهري على الكفاءة المهنية للأساتذة، حيث إنه قد يتوفر للطلبة ذوي الدخل المرتفع فرص أكبر للوصول إلى موارد تعليمية أفضل، وقدرة أكبر على دفع تكاليف التعليم والمشاركة في الأنشطة البحثية مما يؤدي إلى تحسين مستوى تحصيلهم الأكاديمي.

التوصيات والمقترحات:

بناءً على نتائج الدراسة الحالية، يمكن صياغة مجموعة من التوصيات والمقترحات:

1. تنظيم دورات تدريبية وتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس تركز على تطبيق مبادئ الكفاءة المعرفية كجزء من استراتيجيات التدريس المستخدمة أثناء المحاضرات.
2. تصميم برامج تدريبية متخصصة تستند إلى احتياجات أعضاء هيئة التدريس في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
3. إنشاء مراكز تدريب متخصصة لتطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بما يواكب متطلبات المؤسسات التعليمية وخلق بيئة عمل محفزة وإيجابية.
4. تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس من أجل تحسين الأداء الأكاديمي من خلال البرامج التدريبية.
5. إعداد دليل شامل لإجراءات وأدوار أعضاء هيئة التدريس، بحيث يتضمن هذا الدليل المحاور الأساسية للكفاءة المهنية.
6. إجراء دراسات إضافية تُعنى بالكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي في أنواع أخرى من المؤسسات التعليمية، مثل مؤسسات التعليم التقني.
7. تحليل العلاقة بين الكفاءة المهنية ومتغيرات أخرى كالرضا عن الحياة، والأداء الوظيفي، وضغوط العمل.

الخاتمة:

تأسس على ما سبق من دراسة نظرية وميدانية للبحث المعنون "الكفاءة المهنية وعلاقتها بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس – دراسة ميدانية على عينة من طلبة الدراسات العليا بجامعة مصراتة"، ندرج عدداً من الاستنتاجات التي تم الوصول إليها:

- 1- تبين وجود علاقة قوية بين الكفاءة المهنية ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، إذ أن امتلاك الأستاذ الجامعي كفاءة مهنية عالية يسهم في تحقيق أداء أكاديمي.
- 2- إنشاء مراكز متخصصة لتطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تعزيز قدراتهم، مثل تنويع أساليب الإعداد للمحاضرات وإجراء الاختبارات.
- 3- تحسين الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال التركيز على عدة مجالات مثل التدريب، دعم البحث العلمي.
- 4- إن تطوير الأداء الأكاديمي يتطلب التزاما مستمرا من الأستاذ الجامعي في التخطيط والتنفيذ والتقييم.

قائمة المراجع:

1. البهييل، فاطمة عبد المجيد. الشارف، ثريا جمعة. (2017). تقييم مستوى جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة بجامعة طرابلس كلية الهندسة. مجلة الأستاذ- طرابلس، العدد 12. من ص 32 إلى 64.
2. بولطيفة، علي عمر. أبوبكر، أبوبكر عبد الجواد. (2022). الكفاءة الذاتية التدريس لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق بعض المتغيرات. مجلة المنارة العلمية، العدد 5، من ص 126 إلى 143.
3. تيرنر، جوناثان. (2000). بناء نظرية علم الاجتماع. ترجمة: فرج، محمد سعيد. ط2، الإسكندرية، منشأة المعارف.
4. الحسن، إحسان محمد. (2015) النظريات الاجتماعية المتقدمة- دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة. ط 3، عمان الأردن، دار وائل للنشر.
5. الخلف، غسان. (2022). دراسة تقييمية للأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في كلية التربية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية- جامعة دمشق، العدد المجلد 38، العدد 1، من ص 6 إلى 40.
6. جامعة مصراتة. (2025). الموقع الإلكتروني لجامعة مصراتة، استرجع في 2025/08/25، من: www.misuratau.edu.ly
7. الرشيد، شيخة ثاري. (2021). النزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل من وجهة نظر الطالبات. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية- جامعة الكويت، العدد 190، من ص 223 إلى 256.
8. رفاني، أيوب. (2022). الأساليب الإحصائية في تقدير أحجام العينات في علوم الإعلام والاتصال، مجلة المعيار، مجلد 26، العدد 64، من ص 1088-1101.
9. زمام، نور الدين. جرو، حميدة. (2018). المهنة في التراث السوسيولوجي وعوامل تغير مكانتها. مجلة دفاتر المخبر- جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 17، من ص 4 إلى 24.
10. سلاطنية، سلمى وغربي. سميحة. (2020). التكوين الجامعي والكفاءة المهنية في المؤسسة الجزائرية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبيسي.
11. سلطان، أمل علي. هاشم، غادة فوزي. (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في ضوء مدخل التوأمة الاجتماعية. مجلة المجلة العلمية- جامعة أسبوط، المجلد 38، العدد 12، من ص 62 إلى 179.
12. العصامي، هالة فوزي. (2023). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بمصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة التربية- جامعة الأزهر، العدد 200، الجزء 3، من ص 474 إلى 527.
13. عياصرة، عطايف منصور. (2017). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الجوف من وجهة نظر الطالبات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية- المركز الديمقراطي العربي، المجلد 2، العدد 3، من ص 413 إلى 429.
14. عياش، مرابط عزوز. (بدون تاريخ نشر). الكفاءة المهنية. الجزائر، دار اقرأ للكتاب.
15. غنيم، رشاد. وآخرون. (2008). النظرية المعاصرة في علم الاجتماع. الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
16. مارشال، جوردون. (2000). موسوعة علم الاجتماع. ترجمة: زايد، أحمد عبد الله. وآخرون. المجلد الأول، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة.
17. الفلاح، فاطمة مفتاح. الرفادي، أحلام يونس. (2024). السمات المهنية والأخلاقية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية في ضوء معايير كفاءة الأداء المهني والأخلاق للأستاذ الجامعي ليبيا. مجلة البحوث الأكاديمية- عدد خاص بالمؤتمر الدولي للتربية والتعليم المنعقد بالأكاديمية الليبية- مصراتة. من ص 132 إلى 153.
18. محمود، عبد ربه يونس. (2023). درجة تطوير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمر المختار في ضوء وظائف الجامعة المعاصرة. مجلة الحاضرة- جامعة الحاضرة، العدد 7، من ص 161 إلى 197.

19. نحلة، نجاهة. (2016). سوسيولوجيا الكفاءات: من مفهوم التأهيل إلى مفهوم الكفاءة. مجلة معارف- جامعة البويرة الجزائرية، العدد 21، من ص 100 إلى 119.
20. نصار، علي عبد الرؤوف. المطيري، جميلة فالح. (2019). واقع الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا. السجل العلمي لمؤتمر تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة. جامعة القصيم- كلية التربية.
21. نصراوي، صباح. محجر، ياسين. (2017). الكفاءات المهنية الكاننة لدى الأستاذ الجامعي الجزائري حسب طلبته. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية- العدد 13، من ص 585 إلى 600.