

دور الجامعة في الاهتمام بالكفاءات العلمية للأساتذة

دراسة تطبيقية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة طرابلس

عفاف مسعود سالم

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس

الملخص

ركزت هذه الدراسة على معرفة الدور الذي تلعبه الجامعة في الاهتمام بالكفاءات العلمية للأساتذة، والى أي مدى يساعد ذلك في الحفاظ على هذه الكفاءات والحد من هجرتها الى خارج البلاد، وجاءت هذه الدراسة للوقوف على جانب من جوانب الحفاظ على الكفاءات العلمية والحد من تسربها ألا وهو دور الجامعة في الاهتمام بكفاءاتها العلمية، حيث أُجريت الدراسة التطبيقية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية-جامعة طرابلس، وتم جمع البيانات من مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس بالكلية عن طريق الاستبانة التي وزعت بشكل الكتروني مما يجعل من الصعب تحديد حجم العينة وبالتالي تم الاعتماد على الراجع من عملية التوزيع والمتمثل في (74) استمارة. تم الاعتماد على العديد من المقاييس والاختبارات الإحصائية في تحليل البيانات مما مكن من الوصول الى النتائج حول هذه الدراسة لعل أبرزها للجامعة دور كبير في الاهتمام

بكفاءاتها العلمية، فمتى ما تحصلت هذه الكفاءات على الاهتمام المطلوب أدى ذلك للحفاظ عليها والاستفادة

منها أيما استفادة، كما أوصت الدراسة بضرورة توفير كافة السبل والاليات اللازمة لتوفير الاهتمام الذي

يستحقه هؤلاء النخبة من العاملين بالجامعة.

كلمات مفتاحية: الجامعة - الكفاءات العلمية

المقدمة

الجامعات هي منظمة من المنظمات التي تسعى جاهدة لأداء مهامها بكفاءة وفاعلية، حيث لم يعد يقتصر دورها على تقديم الخدمات فقط، وإنما أصبحت منظمات إنتاجية تساهم في الإنتاج مباشرة عن طريق البحث والاستشارات، وهذا يتطلب الاهتمام بالكفاءات العلمية لديها وتنميتها في أثناء ممارستها لمهامها الأساسية المتمثلة في، نشر المعرفة وتشمل التدريس والتدريب، تنمية المعرفة وتشمل البحث العلمي، وتطبيق المعرفة وتشمل خدمة المجتمع. فالكفاءات العلمية هي عصب العملية التعليمية، والعامل الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التعليم في بلوغ غاياته وتحقيق مبتغاه في التقدم الاجتماعي والاقتصادي، ومهارات وعلم وخبرة هذه الكفاءات تشكل مفاتيح الإنماء في شتى الميادين إذا ما أحسن استثمارها في الأماكن المناسبة وان قيمتها في ازدياد متسارع ومطرود تتجاوز كل الحسابات في المنظومة التعليمية، لذلك تشكل ثقلًا علمياً وثقافياً في الساحة

الأكاديمية. كما أن رفاهية الدول المتقدمة صناعياً وحضارياً تقدر بما تمتلكه من كثرة العلماء والمهندسين واصحاب الكفاءات العلمية والطاقات الممتازة.

وهنا يأتي دور الجامعة في معرفة أهمية كفاءاتها والاهتمام بها بما يخدم الجامعة، إذ أصبح الاهتمام بالكفاءات العلمية أمراً ضرورياً في ظل ما يشهده العالم من تطورات معرفية، فالكفاءات بمختلف أنواعها تعتبر عامل أساسي للنجاح بالنسبة للجامعة، وأصبحت المراهنة عليها لحيازة القدرات التنافسية اللازمة، وبلوغ مستويات عالية من الأداء، فناعة راسخة لدى معظم المهتمين بالكفاءات من مديري المنظمات والأكاديميين، إلا أن هذا يتطلب تضافر جهود الفاعلين في المنظمة سواء كانوا أفراد عاملين أو مدراء أو مشرفين. ولإبراز دور الكفاءات في الجامعة فإن ذلك يعتمد على الإدارة والتخطيط المسبق لتلك الكفاءات والاهتمام بها وتنميتها مسبقاً لتحضيرها لأداء مهامها الاستراتيجية.

مشكلة الدراسة

يتأثر الأفراد ببيئتهم ومحيطهم الذي يعملون فيه سلباً وإيجاباً والذي بدوره يؤثر على أدائهم لمهامهم، وعلى الجامعة أن تقدم لهم الاهتمام الكافي من خلال تدريبهم وتنمية مهاراتهم وتحفيزهم وتوفير المناخ التنظيمي المناسب لهم، وتحقيق طموحاتهم الوظيفية، وهذا من شأنه أن يحقق للجامعة الاحتفاظ بكفاءاتها العلمية مع

مستوى عالٍ من الأداء التنافسي، بما يسهم في تمكينها من التعامل مع بيئة التنافس التي تتسم بسرعة التغيير، ويعمل على توفير الأكاديميين الذين يتميزون بالكفاءة في العمل، إذ إن الكفاءات هي التي تصنع التغيير والتميز، ولا يمكن تحقيق أي تغيير ناجح أو متميز في غياب الكفاءات. ومن المؤشرات الدالة على مشكلة الدراسة، هجرة الكفاءات، وجود معوقات في أداء الأساتذة لوظائفهم خاصة في أداء وظيفة البحث العلمي، تهيمش دور الكفاءات العلمية وجعله يقتصر فقط علىلقاء المحاضرات، عدم إعطاء الأساتذة المكانة الاجتماعية اللائقة بهم، ضعف رواتبهم، قلة التحفيز، ضعف العلاقات الإنسانية وتدنيها، ضعف الوسائل والامكانيات والتجهيزات الجامعية، ضعف دافعية الطلبة للدراسة والبحث. وغيرها من المشاكل التي يعانيها الأساتذة والاداريين والطلبة. والسؤال المطروح هنا هو: ما هو دور الجامعة في الاهتمام بكفاءاتها العلمية؟

فرضيات الدراسة

على ضوء مشكلة الدراسة نصوغ الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

- للجامعة دور ايجابي في الاهتمام بكفاءاتها العلمية والحفاظ عليها.

ومن هذه الفرضية نصوص الفرضيات الفرعية التالية:

- للتدريب وتنمية المهارات دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية بالجامعة قيد الدراسة.
- لتوفير المناخ التنظيمي المناسب دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية بالجامعة قيد الدراسة.

أهمية الدراسة

يمكن الإشارة إلى أهمية هذه الدراسة كما يلي:

1- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الكفاءات العلمية في المسيرة التنموية للبلاد، حيث أن الكفاءات

العلمية تعد من أهم الموارد الغير ملموسة التي تمتلكها الجامعة أو أي منظمة وأهم مصدر رئيسي

لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

2- تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دور الاهتمام بالكفاءات بالجامعة. وهو دور استراتيجي مهم إذ

يسهم في تعظيم قيمة الجامعة، فهي منبع المعرفة والمهارات والقدرات للموارد البشرية القادرة على

العمل في جميع المجالات وإنتاج المنتجات الجديدة والمساهمة في رفاهية المجتمع.

3- تكمن أهمية الدراسة في لفت انتباه الجامعة قيد الدراسة إلى أهمية الاهتمام بالكفاءات العلمية في

بقاؤها ونموها وتميزها بصفة خاصة.

4- كما ستسهم هذه الدراسة عن طريق التوصيات التي سنقدمها في المحافظة على الثروة العلمية

والثقافية المتمثلة في الكفاءات العلمية كونها جزء من ثروة البلاد التي انفق من اجل اعدادها أموال

طائلة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى:

- 1- التعرف على واقع دور الجامعة قيد الدراسة في الاهتمام بكفاءاتها العلمية.
- 2- توضيح دور التدريب وتنمية المهارات، توفير مناخ تنظيمي مناسب، في توفير الاهتمام المطلوب.
- 3- تحسس المسألة والوقوف على أبعادها من خلال آراء الأساتذة أنفسهم، ومن ثم تقديم توصيات مقترحة للاهتمام بالكفاءات العلمية بالجامعة قيد الدراسة.

مصطلحات الدراسة

الجامعة: هي مؤسسة اجتماعية طورها المجتمع من اجل خدمته، من خلال ممارستها لوظائفها الثلاثة

الأساسية، نشر العلم، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، فهي تقدم تكوين علمي ومعرفي نظري وتطبيقي

للتناجحين في تعليمهم الثانوي في المجتمع وتعددهم وتحضرهم لعالم الشغل (فلوح، 2016).

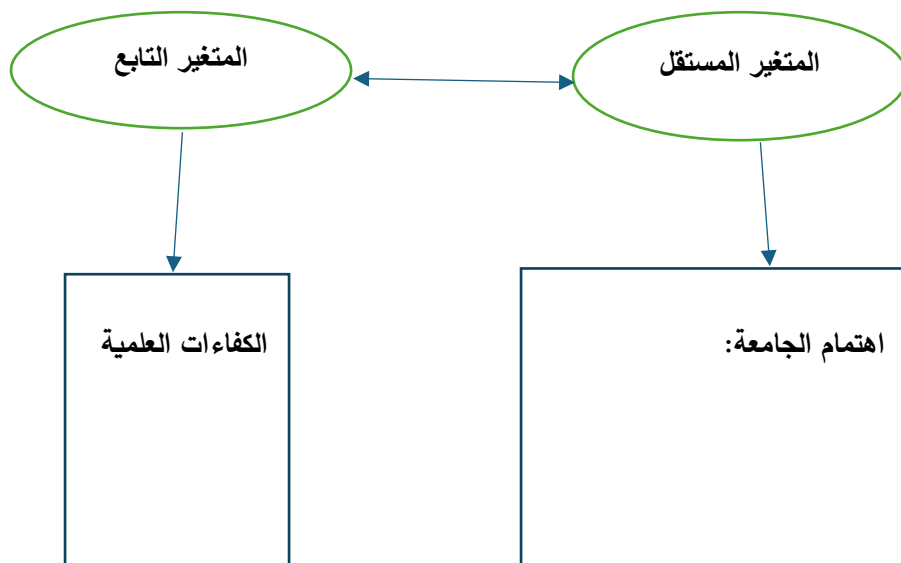
الكفاءات العلمية: تعرف بأنها العقول الحاصلة على شهادات جامعية عالية وعملت ضمن مؤسسات أكاديمية كالجامعات ومراكز البحوث أو المصانع والشركات والمستشفيات وغيرها، حيث أصبحت تتمتع بامتلاكها خبرة علمية وعملية وتقنية ضمن مجال معين (زريقة، ديوب، 2023، ص158)، كما تشير الكفاءة العلمية الى القدرة على تطبيق المعرفة والفهم والمهارات الفنية والفكرية لأداء فعال وفق المعايير المطلوبة في العمل (براهيمي واخرون، 2017، ص104).

منهجية الدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يضم أسلوبين، أحدهما نظري تم من خلاله توضيح المفاهيم ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتي تتمثل في الجامعة، والكفاءات العلمية، وذلك بالاعتماد على الدراسات السابقة والاطلاع على المراجع المختلفة حول موضوع الدراسة، أما الأسلوب الثاني فيتمثل في الدراسة الميدانية، حيث تم من خلاله إسقاط الجانب النظري على الجامعة قيد الدراسة وذلك بالاعتماد على المعاينة وجمع البيانات بواسطة استمارة الاستبيان وتحليلها احصائياً، للوصول الى النتائج التي تفضي الى تقديم جملة من الاقتراحات، وبالتالي تحقيق أهداف البحث.

متغيرات الدراسة

- المتغير المستقل: اهتمام الجامعة.
- المتغير التابع: الكفاءات العلمية بالجامعة.



- . تدريب وتنمية الكفاءات.
- . توفير المناخ التنظيمي المناسب.

الدراسات السابقة

- من خلال مراجعة الادب السابق الذي يتعلق بموضوع الدراسة الحالية، تبين أن هناك دراسات كثيرة حول هجرة الكفاءات العلمية، دراسات حول إدارة الكفاءات الاكاديمية، ولكن لم تتحصل الباحثة على دراسات تدور حول الاهتمام بالكفاءات العلمية بالجامعات أو المنظمات الإنتاجية لا محلياً ولا عربياً،

وهذا ما تسعى الدراسة الحالية للخوض فيه حيث يمكن اعتبارها امتداد للدراسات التي تناولت هجرة

الكفاءات العلمية وما يخلفه من اثار سلبية على البلدان العربية، فهي تبين جانب من جوانب الحفاظ

على الكفاءات العلمية. وعلى العموم نورد فيما يلي بعض الدراسات التي تحصلت عليها الباحثة

والتي لها علاقة بجانب من جوانب موضوع الدراسة الحالية كما يلي:

- دراسة سالم (2020) هجرة ونزوح الكفاءات العلمية وذوي المهارات المهنية العربية وآثارها على

التنمية البشرية (دراسة تحليلية) قامت هذه الدراسة بتحليل مشكلة هجرة ونزوح الكفاءات العلمية وذوي

المهارات المهنية من خلال أبعادها العلمية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأمنية، وماهي

الأسباب الحقيقية التي تقف وراءها. وقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج، منها: أن

الكفاءات العلمية تعاني من سوء تقدير الأنظمة السياسية الحاكمة للعقول المتميزة، وإلى غياب

الديمقراطية التي تؤمن المناخ الأمثل للتطور العلمي والتنوع الفكري في ميادين العلوم المختلفة. عدم

رضى الكفاءات العلمية في البلدان العربية بالأوضاع الاجتماعية السائدة والتي تسودها العادات

والتقاليد القديمة، والفوضى العارمة في كل المجالات، وعدم تقدير المجتمع لأهميتهم أو إنجازاتهم.

كذلك ضعف المخصصات المالية للبحث العلمي وصعوبة توفير الظروف المادية التي تؤمن

المستوى المناسب للكفاءات وذوي المهارات المهنية في البلدان العربية.

- دراسة فودة (2023) بعنوان: متطلبات تطبيق إدارة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية. سعت

هذه الدراسة إلى محاولة الوصول إلى التصوير المقترح لتطبيق إدارة الكفاءات الأكاديمية في

الجامعات المصرية، انطلاقاً من أهمية دور الكفاءات الأكاديمية المؤهلة والقادرة على تحريك أداء

الجامعات نحو التحديث والتطوير. وقد جاء هذا التصور في شكل نقاط لعل أهمها: التزام قادة

الجامعة وتعهدهم بنشر ثقافة إدارة الكفاءات الأكاديمية القائمة على الاهتمام بذوي الأداءات المتميزة

والكفاءات العالية، والتأكيد على دعم الجامعة المستمر لهم وتطوير معارفهم ومهاراتهم وقيمهم

واتجاهاتهم؛ فلذلك مردود على مقابلة تحديات مجتمع المعرفة، وتحقيق الميزة التنافسية المنشود

بلوغها. أيضاً تطوير اللوائح التنظيمية بالجامعة، وتحديث اللوائح الداخلية للكليات بما يتماشى مع

عملية تطبيق مدخل إدارة الكفاءات بالجامعة.

- دراسة ربيع (2020) بعنوان: العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس

بكليات الخدمة الاجتماعية. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لدى

أعضاء هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية من خلال مجموعة من المتغيرات والتي تتمثل في التسهيلات البحثية، بيئة العمل، نظام الترقيات، الحرية الأكاديمية، السياسات البحثية، وتم الاعتماد على مقياس لجمع المعلومات والبيانات حول العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لأعضاء هيئة التدريس وتم تطبيقها على (79) مفردة لعضو هيئة التدريس بكليات الخدمة الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن العوامل المرتبطة بتسهيلات البحث العلمي، بيئة العمل، السياسات البحثية، نظام الترقيات، العوامل المرتبطة بالحرية الأكاديمية جاءت متوسطة، كما توصلت الدراسة إلى أهم المقترحات لتنمية الكفاءات العلمية لعضو هيئة التدريس، وتمثلت في ضرورة توفير التقنيات الحديثة لمتطلبات العمل وأليات تطويرها وتحديثها، وضرورة نشر ثقافة العمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس والزملاء، وأيضا تبادل الخبرات وفتح مجالات التدريب والتعلم من الغير. بالإضافة إلى ضرورة تنشيط الحافز المادي وتعديل سياسات الأجور والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس.

- دراسة الحمداني وآخرون (2022) بعنوان: إدارة الكفاءات ودورها في تنمية السلوك الإبداعي دراسة

ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة

الكفاءات في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين، وذلك بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة، وللوصول إلى تحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة تم توزيعها بطريقة عشوائية على عينة مكونة من (40) مفردة، من أصل (56)، حيث تم جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج (Spss) كما بينت نتائج الدراسة من خلال النتائج الاحصائية المستوى المتوسط لكل من إدارة الكفاءات والسلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين، كما تبين أيضا أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعده تعويض الكفاءات على تنمية السلوك الإبداعي، ومن أهم ما توصي به الدراسة ضرورة تكثيف جهود المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة في مجال تطوير كفاءاتها البشرية، مع توفير البيئة الملائمة والمدعمة لروح الإبداع والتجديد.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح الاهتمام الكبير بدراسة موضوع الكفاءات العلمية والدور الذي تلعبه في مجالات شتى كالإبداع والتنمية البشرية، إلا أن هذه الدراسات تناولت موضوع الكفاءات العلمية من جوانب تختلف عما جاء في الدراسة الحالية فبعضها تحدث عن هجرة الكفاءات العلمية وأثر ذلك على التنمية البشرية، وأخرى تحدثت عن العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية، بينما استعرضت أحدها أثر إدارة

الكفاءات العلمية على تنمية السلوك الابداعي للعاملين، هذا الاختلاف في محاور هذه الدراسات يبين مدى أهمية الكفاءات العلمية والحاجة الملحة للاهتمام بهذا العنصر الفعّال أينما وجد سواءً في المؤسسات أو الجامعات، ولعل هذا ما حاولت الدراسة الحالية أن تفتح باب النقاش فيه ألا وهو الاهتمام بالكفاءات العلمية من حيث توفير المناخ التنظيمي المناسب، تدريبهم وتنمية مهارات لاكتساب كل ما هو جديد وتطبيقه في واقع العمل، ولكن في حدود الجامعة قيد الدراسة. وبذلك تفتح هذه الدراسة الباب أمام دراسات مستقبلية حول موضوع الاهتمام بالكفاءات العلمية.

تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في المنهجية حيث تتفق مع معظم الدراسات في اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واتفقت معها أيضاً في استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة. واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري، وتحديد متغيرات الدراسة، وأداتها، إضافة إلى فهم موضوع الدراسة بشكل معمق، مما مكن الباحثة من تحديد الفجوة البحثية الخاصة بالدراسة الحالية وصياغة مشكلة الدراسة، وفهم النتائج وتحليلها في ضوء مقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة.

الإطار النظري

المحور الأول/ الجامعة: الأهداف والوظائف

يُنظر للجامعات على أنها أحد مقاييس التقدم والتأخر للمجتمع في عصرنا الحالي، بل ومن المقومات الرئيسية للدولة العصرية، فهي تمثل القيادة الفكرية والعلمية للمجتمع، وهي بيت الخبرة ومعقل الفكر في شتى صوره ورائدة التطور والابداع وصاحبة المسؤولية في تنمية أهم ثروة يمتلكها المجتمع وهي الثروة البشرية (فلوح، 2016). فالجامعة على هذا الأساس هي: "مؤسسة اجتماعية أنشأت لغرض خدمة المجتمع في كل جانب من جوانب نشاطات الجامعة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، وذلك من خلال نشر المعرفة خارج جدران الجامعة لغرض احداث التنمية المطلوبة في البيئة المحيطة"(الضبياني وآخرون، 2018).

– أهداف الجامعة

يجب على أهداف الجامعة ان تحوي مضامين تلامس متطلبات واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع، وأن توجه بشكل شامل أنشطة التنمية لتلامس الواقع. ويمكن هنا أن نضع بعض الأهداف التي تسعى الجامعات خاصةً ومؤسسات التعليم العالي عامةً الى تحقيقها (الصوفي، 2015، ص ص319.318):

1- تأمين فرص التعليم العالي لأفراد المجتمع وفقاً لاحتياجات التنمية وسوق العمل وفي التخصصات

ذات الطابع الملح.

2- المشاركة في وضع السياسات والخطط الموجهة نحو التنمية.

3- الاهتمام بالدراسات العملية والبحوث التطبيقية وربطها بخطط ومتطلبات التنمية.

4- تنمية أعضاء هيئة التدريس والعلماء والباحثين، وتشجيع اجراء البحوث الميدانية ومتابعة تنفيذ

نتائجها.

5- تطوير محتوى التعليم العالي وأساليبه في ضوء الانفجار المعرفي وتطبيقاته المختلفة، مما يؤدي الى

بناء الشخصية المعاصرة وفيها باحتياجات المجتمع حالياً ومستقبلاً.

6- تحقيق درجة عالية من الكفاءة والفاعلية للتعليم العالي، ورفع مستوى الأداء العلمي والإداري

والطلابي، في ضوء معايير الكفاءة الداخلية الكمية والكيفية.

7- تنمية الكوادر الوطنية وتشجيعها وفتح المجال أمامها وتدريب القيادات الإدارية والفنية والتعليمية

والاستفادة من الكوادر الوطنية في اجراء البحوث والدراسات وتقديم الاستشارات الى الجهات ذات

العلاقة.

تلعب الأهداف التي تسعى الجامعة الى تحقيقها دوراً أساسياً في فعالية العملية التعليمية، فهي تحدد الوسائل

والأساليب والطرق وجميع أشكال وأنواع النشاطات التعليمية التي تؤدي للوصول الى التنمية وتطوير المعرفة.

- وظائف الجامعة

تحدد وظائف الجامعة في أي مجتمع في عدة مهام تتكامل فيما بينها ولا تغني واحدة منها عن الأخرى، وهي: نقل المعارف والمهارات من خلال التعليم، وإنتاج المزيد من المعرفة من خلال البحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنميته من خلال توظيف واستثمار تلك المعرفة، وقيادة الحركة الفكرية والثقافية والعلمية من خلال ما تنتجه النخبة الجامعية من تأليف وإبداع وتقانات ومهارات تكنولوجية. ونستعرض هذه الوظائف على النحو التالي:

أ. **التعليم:** تركز هذه الوظيفة على دعامتين أساسيتين: أولهما، العمل على تنقيف الطلاب وتنوير عقولهم وتهذيب نفوسهم ليدركوا الأسس التي يركز عليها المجتمع. أما الثانية، فهي اعداد الطلاب لمهنة من المهن كالطب والهندسة والتعليم، فعن طريق التعليم والتعلم يستطيع المتعلم أن يكتسب أليات مواجهة تحديات العصر والاسهام ايجابياً في تحسين وتطوير نوعية الحياة وتحقيق أهدافه التنموية في المجتمع (عياد، 2016).

- ب. **البحث العلمي:** وهناك من يسمي هذه الوظيفة بترقية العلم، والتي تقوم على البحوث والدراسات العلمية التي يجريها الأساتذة للمساهمة في الارتقاء بمستوى الانسان فكرياً وثقافياً ومدنياً، والتغلب على الصعوبات التي قد يواجهها الانسان سياسية، اقتصادية، أو بيئية.
- ج. **خدمة المجتمع وتنميته:** بتعليم الشباب والشابات المهن الرفيعة، من خلال التعليم العالي ونشر المعرفة، وما يقوم به كفاءاتها العلمية من بحوث علمية حول كل ما هو جديد ومفيد في تنمية المجتمع، بالإضافة الى تزويد البلاد بالأخصائيين والخبراء والفنيين في مختلف الميادين (فلوح، 2016).

المحور الثاني/ الكفاءات العلمية

من المعروف أن الكفاءات العلمية هي عصب العملية التعليمية والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه التعليم في تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، بل أن هذه الكفاءات هي مفاتيح التنمية في شتى ميادين الحياة، وأصبحت هذه الكفاءات تمثل رأسمال بشري أهميته تفوق رأس المال المادي مما فرض على المؤسسات تسخير كافة امكانياتها للحصول عليها وتطويرها باستمرار لبلوغ التميز والابداع والابتكار، الذي يحقق لها مكانة مرموقة.

مفهوم الكفاءات العلمية:

لمفهوم الكفاءة أوجه متعددة، تختلف من حيث التصور والمجالات، ومن الصعب حصر وتحديد مفهوم مشترك له، إلا أنه توجد العديد من المساهمات التي حاولت وضع تعريف للكفاءة من خلال دمج مجموعة من المعارف لتوضيح هذا المفهوم، حيث عُرفت الكفاءة بأنها: مجموعة من المعارف متمثلة في المعارف العلمية، المعارف النظرية، والمعارف السلوكية يستخدمها الأفراد لانجاز المهام الموكلة إليهم بأفضل طريقة (عماري وآخرون، 2019).

أما الكفاءات العلمية، فهم أشخاص يتمتعون بقدر متميز من القدرات الإبداعية والمهارات والاستعدادات للعمل الفردي والجماعي المبدع، وهم عصب العملية التعليمية الذين لهم القدرة على استثمار مؤهلاتهم في نشاطهم المهني بصورة فعالة (براهيمي، 2017).

ومن المسلم به أنه لا يمكن لأي جامعة أن تنجح في نشاطها العلمي والبحثي ما لم يكن لديها عدد وافر ومتنوع من الباحثين والعلماء المبدعين، وتوفر المناخ الأكاديمي الملائم وما يتطلبه من أجهزة علمية ومختبرات، وأجواء اجتماعية ونفسية ومادية ملائمة، ونظم إدارية وتنظيمية مريحة تهيئ للباحث تنفيذ بحثه،

وتوفر الأموال الكافية والوقت الكافي لإجراء الأبحاث، والحرية الأكاديمية التي ترفض العوائق المؤثرة على نفسية الباحث، حتى تستطيع توظيف هذه الأبحاث في خدمة المجتمع (فودة، 2023).

أهمية الكفاءات العلمية للجامعة

1- الكفاءات العلمية هم أساس التنافسية بين الجامعات وتميز أدائها، وهم الركيزة الأساسية التي تعتمد

عليها لتحقيق أهدافها.

2- الكفاءات العلمية هم مصدر استراتيجي للإبداع والتطوير متى ما تم ادارتهم ومتابعتهم، وتعميق

وتتمية معارفهم وصقل مهاراتهم.

3- هم الوسيلة والمصدر لنقل المعرفة في الجامعة، ويسهمون في دفع الاخرين نحو التطور من خلال

تعزيز الفكر والعقل.

4- الكفاءات العلمية تُكسب الجامعة سمعة طيبة، من خلال استخدامهم للمعرفة الواسعة والعميقة، حيث

أنهم يمثلون عنصراً رئيسياً وشرطاً أساسياً لجامعة ناجحة وسليمة.

5- كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أحد أهم معايير تقييم أداء هذه الجامعات في التصنيفات

العالمية لا سيما ممارسات التعليم والتعلم التي ينتهجها الأستاذ الجامعي ونشاطه البحثي.

الاهتمام بالكفاءات العلمية

أفضل الكفاءات هم دائماً أول من يغادر الجامعة لأنهم يملكون فرصاً أكثر في الخارج بفضل مهاراتهم وخبراتهم، ولكي تستطيع الجامعة الحفاظ على كفاءاتها العلمية لابد لها أن تتبنى آليات تساعد على ذلك، من بين هذه الآليات ما يلي:

1- تهيئة المناخ التنظيمي المناسب لتحقيق التميز في الأداء، من خلال توفر جو عمل يساعد الكفاءات على تحقيق ذاتها ويزيد من رغبتهم في العمل.

2- تحفيز الكفاءات العلمية، سواءً مادياً أو معنوياً لما لذلك من تأثير واضح في الأداء ودور كبير في الحفاظ على الكفاءات التي بحوزة الجامعة من جهة، وضمان مستوى مناسب من العيش والحياة الكريمة لهم من جهةٍ أخرى.

3- تدريب الكفاءات العلمية وفقاً للاحتياجات المطلوبة لمواكبة البيئة المتغيرة باستمرار، وتنمية كافة عناصر العملية التعليمية وفي كل المستويات وتشمل المعارف والمهارات والاتجاهات ليصبحوا أكثر فاعلية في أدائهم (بدير، 2019).

4- اشراك الكفاءات العلمية في وضع السياسات والاستراتيجيات وتقديم المشورة اللازمة والنصح في كافة

مناحي الممارسة العملية والوظيفية بالجامعة، بما يضمن تحقيق أفضل النتائج العملية.

5- القيادة الداعمة للكفاءات وايمانها بضرورة وجودهم والاعتماد عليهم لمواجهة التغيرات الحاصلة في

شتى المجالات واشعارهم بأهميتهم، من شأنه أن يحافظ عليهم ويؤثر على سلوكهم وبالتالي يزيد من

حماسهم ودافعيتهم لتحقيق أهداف جامعتهم (الحمداني وآخرون، 2022).

الاطار العملي للدراسة

مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً تفصيلياً للإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، من اعداد أداة الدراسة لجمع

البيانات (الاستبانة) والتأكد من صدقها وثباتها وبيان إجراءات الدراسة والأساليب الاحصائية التي استخدمت

في معالجة النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

• أداة الدراسة

لمعالجة الجوانب التطبيقية لموضوع الدراسة تم تجميع البيانات والمعلومات الأولية من خلال استبانة كأداة

رئيسية صممت خصيصاً لغرض حل مشكلة الدراسة، وبمراعاة ان تكون فقراته شاملة لكل جوانب مشكلة

الدراسة، من اجل ذلك قسم نموذج الاستبانة الي ثلاث اجزاء رئيسية يمكن تصنيفها كما يلي:

الجزء الأول: يحتوي هذا الجزء على البيانات الشخصية أو الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، المتمثلة في

(الجنس، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: يشمل هذا الجزء على عدد إجمالي مكون من 22 عبارة تغطي المتغير المستقل المتمثل في

دور الجامعة، والذي يتكون من عنصر التدريب وتنمية المهارات ويحتوي على 7 عبارات، عنصر توفير

المناخ التنظيمي المناسب ويحتوي على 8 عبارات. أخيراً، عنصر اشراك الكفاءات العلمية في تقديم الخبرة

والمشورة ويحتوي على 7 عبارات.

الجزء الثالث: يشمل هذا الجزء على عدد إجمالي مكون من 7 عبارة تغطي المتغير التابع المتمثل في

الاهتمام بالكفاءات العلمية.

• مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس، وحيث ان مجتمع الدراسة متجانس، وكون

الاسلوب الالكتروني هو الاسلوب المتبع في توزيع اداة جمع البيانات. مما يجعل فرص المشاركة متساوية

وحجم العينة لا يمكن تحديده بالصورة الدقيقة، فقد تم الاعتماد على الراجع من عملية التوزيع الالكتروني

المتمثل في 74 استمارة.

• المقاييس والاختبارات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

الأساليب المستخدمة في تحليل البيانات:

1- Relative Frequency: يستخدم بشكل أساسي في التحليل الوصفي للبيانات المتحصل عليها،

وتفيد الباحث في الحكم على العبارات من حيث قبولها من عدمه وفق درجات البدائل المغلقة المعدة

من قبل الباحث.

2- اختبار Cronbach's Alpha: يبين مدى ثبات إجابات مفردات العينة على أسئلة الاستبيان.

3- اختبار Kolmogorov-Smirnov للعينة الواحدة: يستخدم في اختبار مدى تبعية البيانات للتوزيع

الطبيعي من عدمه.

4- اختبار One-Sample Test يستخدم في اختبار التساؤلات في حالة عدم تبعية البيانات للتوزيع

الطبيعي.

5- اختبار Wilcoxon Signed Ranks: يستخدم في اختبار التساؤلات في حالة عدم تبعية البيانات

للتوزيع الطبيعي.

6- تحليل Regression: يستخدم لإيجاد تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

7- اختبار R^2 : يستخدم لتحديد نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

• اختبارات صدق الأداة وثباتها واتساق عباراتها

يقصد بصدق الأداة، شمولية قائمة الاستبانة لكل العناصر أو الفقرات التي يجب أن تدخل في التحليل من

ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى بشكل يجعل من خصائصها البساطة، وسهولة الفهم. أما

ثبات الأداة فيعني إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة تكرار الدراسة في ظروف متشابهة وباستخدام

الأداة نفسها. أما اتساقها فيقصد به مدى علاقة كل عبارة من العبارات بالبعد أو المقياس الذي تنتمي له. وقد

تم اختبار الحالات الثلاثة وفق التالي:

• الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم القيام في هذه الدراسة بعدد من الإجراءات للتأكد من صلاحية الاستبانة وجودتها للغرض الذي أعدت من أجله وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال المتعلق بالبحث. وذلك لإبداء رأيهم وتقديم مقترحاتهم حول مدى مصداقية وصلاحية هذه العبارات وصياغتها، ومدى انتماءها للمتغير أو المقياس المدرجة تحته بالإضافة إلى تعديل أو حذف ما يروونه مناسباً. وبناءً على الملاحظات القيمة الواردة من المحكمين تم إجراء كل التعديلات المطلوبة على استمارة الاستبيان لتخرج بشكلها النهائي.

• ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة تطبيقها بعد مدة وتحت نفس الظروف على نفس أفراد العينة الاستطلاعية، بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة تطبيقها على نفس أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. يمكن التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient)،

فكانت النتائج كما هي في الجدول (1):

جدول رقم (1) نتائج الثبات للاستبانة

القرار	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محور		
ثابت	0.904	7	التدريب وتنمية المهارات	العنصر	دور الجامعة
ثابت	0.846	8	توفير المناخ التنظيمي المناسب		
ثابت	0.918	22	الدرجة الكلية لدور الجامعة		
ثابت	0.743	7	الاهتمام بالكفاءات العلمية		
ثابت	0.929	29	الدرجة الكلية للاستثمار		

يتضح من خلال الجدول (1) أن معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من ابعاد الاستبانة وللدرجة الكلية لكل محور

والكلية للمحاور كان أكبر من القيمة المفترضة (0.60)، عليه فإن الباحث قد تأكد من صدق وثبات

الاستبانة وصلاحيتها للتحليل والإجابة على أسئلة الدراسة ومن تم الوصول للنتائج اللازمة لاختبار فرضيات

الدراسة التي وضعت من أجلها الاستمارة.

• صدق الاتساق الداخلي

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه

العبارة. يمكن التحقق من الاتساق الداخلي من خلال معامل الارتباط بين كل عبارة والمحور التابعة له،

فكانت النتائج كما هي في الجداول (2-5):

جدول رقم (2) نتائج الاتساق الداخلي لعنصر التدريب وتنمية المهارات

القرار	التدريب وتنمية المهارات		العبرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.837**	يتم اعداد نموذج لحصر الاحتياجات التدريبية للكفاءات العلمية وتوزيعه على الكليات بالجامعة.
متسقة داخلياً	0.000	0.847**	تُعقد ورش من قبل المسؤولين لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية.
متسقة داخلياً	0.000	0.822**	يتم تنفيذ برامج تدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية دون تدخل للعلاقات الشخصية.
متسقة داخلياً	0.000	0.751**	تهتم الجامعة بإعداد دورات اكااديمية بصفة دورية حول كيفية اعداد البحوث العلمية للرفع من مستوى الكفاءات العلمية.
متسقة داخلياً	0.000	0.817**	تهتم الجامعة بالتنوع في برامج التدريب بما يخدم متطلبات جودة التعليم الجامعي.
متسقة داخلياً	0.000	0.762**	يُسْتَفاد على أرض الواقع من المعارف والمهارات الجديدة للكفاءات العلمية التي تم اكتسابها من برامج التدريب.
متسقة داخلياً	0.000	0.740**	تهتم الجامعة بتقييم برامجها التدريبية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف لتجنبها في المستقبل.

يتضح من خلال الجدول (2) أن مستوى المعنوية المشاهد (p-value) لجميع العبارات كان أصغر من

0.01. مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة من هذه العبارات والدرجة الكلية لعنصر التدريب وتنمية

المهارات. الامر الذي يدل على اتساق عنصر التدريب وتنمية المهارات داخلياً. كذلك، تم اختبار اتساق

عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب، فكانت كما بالجدول 3:

يتضح من خلال الجدول (3) أن مستوى المعنوية المشاهد p-value لكل العبارات كان أصغر من 0.01.

مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لعنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب. الامر

الذي يدل على اتساق عبارات عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب داخلياً. كذلك، تم اختبار اتساق محور

الاهتمام بالكفاءات العلمية، فكانت كما بالجدول 5:

جدول رقم (3) نتائج الاتساق الداخلي لعنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب

القرار	توفير المناخ التنظيمي المناسب		العبرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.588**	يوجد بالكلية قيد الدراسة مركز خاص يحوي كافة التسهيلات التقنية لدعم الكفاءات العلمية في اعداد البحوث والحصول على الادبيات والمراجع اللازمة.
متسقة داخلياً	0.000	0.796**	يساعد التنظيم السائد بالجامعة الافراد على أداء أعمالهم بحيوية وحماس.
متسقة داخلياً	0.000	0.778**	تهتم الجامعة بالتعرف على مشاكل كفاءاتها العلمية ومعالجتها بشكل فعال وسريع.
متسقة داخلياً	0.000	0.735**	التنظيم السائد بالجامعة يشجع على دعم وتحفيز المبادرات الفردية والجماعية
متسقة داخلياً	0.000	0.722**	توجد بالجامعة شبكة اتصالات جيدة تساهم في إيجاد مناخ تنظيمي جيد.
متسقة داخلياً	0.000	0.671**	وضوح مسؤولياتي في العمل بالكلية مما يشعرني بالرضا والاقبال على العمل.
متسقة داخلياً	0.000	0.682**	يسود جو من العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس يوفره وضوح السياسات المتبعة داخل الجامعة.
متسقة داخلياً	0.000	0.639**	يوجد بالكلية التي تعمل بها التقنيات التكنولوجية الازمة والحديثة التي تساعدني على أداء عملي بفاعلية.

يتضح من خلال الجدول (4) أن مستوى المعنوية المشاهد p -value لكل العبارات كان أصغر من 0.01.

مما يدل على دلالة الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لمحور الاهتمام بالكفاءات العلمية. الامر الذي يدل

على اتساق عبارات محور الاهتمام بالكفاءات العلمية داخلياً.

جدول رقم (4) نتائج الاتساق الداخلي لمحور الاهتمام بالكفاءات العلمية

القرار	الاهتمام بالكفاءات العلمية		العبرة
	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	
متسقة داخلياً	0.000	0.678**	تهتم الجامعة بالعدالة في منح الاجازات والمكافآت التشجيعية والترقية والعمل الإضافي.
متسقة داخلياً	0.000	0.752**	تعمل الجامعة على تأمين ظروف عمل وحياة كريمة تكفل للكفاءات العلمية حرية التفكير وإمكانية الابتكار والابداع.
متسقة داخلياً	0.000	0.669**	تعمل الجامعة جاهدة للوفاء بالتزاماتها نحو كفاءاتها العلمية وعدم تكديس الحقوق.
متسقة داخلياً	0.000	0.693**	تتوفر داخل أقسام وكليات الجامعة كل ما يتعلق بالخدمات الضرورية الصحية والاجتماعية.
متسقة داخلياً	0.000	0.632**	تخصص الجامعة ميزانية كافية لتمويل الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.
متسقة داخلياً	0.000	0.413**	لدي شعور دائم بأني في صراع مع الجامعة لكي أتحصل على حقوقي كاملة
متسقة داخلياً	0.000	0.684**	يتم تكريم الجهود المميزة من الكفاءات العلمية سواءً مادياً أو معنوياً

من خلال نتائج الجداول (2-4)، تم التحقق من اتساق عبارات الاستبانة وتجانسها مع المحاور والابعاد

التابعة لها.

• توزيع البيانات

لمعرفة ما اذا كانت البيانات لها توزيع طبيعي ام لا تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov

فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (5):

جدول رقم (5) توزيع البيانات

المحور	Test Statistic	p-value	القرار
التدريب وتنمية المهارات	0.152	0.000	لا تتبع
توفير المناخ التنظيمي المناسب	0.100	0.062	تتبع
دور الجامعة	0.062	0.200	تتبع
الاهتمام بالكفاءات العلمية	0.150	0.000	لا تتبع

من خلال النتائج الموضحة بالجدول (5) يتبين ان مستوى المعنوية المشاهد (p-value) للمحاور (التدريب وتنمية المهارات، توفير المناخ التنظيمي المناسب، الاهتمام بالكفاءات العلمية) كان أصغر من 5%. مما يدل على عدم تبعية بيانات هذه العناصر للتوزيع الطبيعي. عليه يتم اختبار لا معلمي (اختبار ويلكوكسن) لقياس درجة تطبيقها. اما مستوى المعنوية المشاهد (p-value) للمحاورين (توفير المناخ التنظيمي، دور الجامعة) فقد كان أكبر من 5%. مما يدل على تبعية بيانات هاذين العنصرين للتوزيع الطبيعي. عليه يتم اختبار معلمي (اختبار تي للعينة الواحدة) لقياس درجة تطبيقهما.

• تحليل البيانات الوصفية للدراسة

تم الاعتماد في هذه الدراسة على استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقدير درجة إجابة فئات الدراسة حول أسئلة الاستبيان، حيث كانت الدرجات من 1 إلى 5 ابتداءً من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة، حيث أن هذه

الأرقام تعبر عن وزن كل إجابة كما يلي: (لا أوافق بشدة =1، لا أوافق =2، محايد=3، أوافق=4، أوافق بشدة =5). بالتالي يكون متوسط هذه الاجابات يساوي (3)، فإذا كان متوسط اجابة العبارات 3 فهذا يشير إلى إن الإجابة حول هذه العبارة كانت بالموافقة النسبية، وإذا كان متوسط هذه الاجابات أكبر من 3 فهذا يشير إلى أن الإجابة كانت بالموافقة، أما إذا كان متوسط الاجابة أقل من 3 فإنه يشير إلى أن الإجابة كانت بعدم الموافقة. بالتالي يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الاجابات يختلف عن 3 أم لا. بعد الانتهاء من

ترميز الاجابات وإدخال بيانات الدراسة باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة SPSS (Statistical Package for Social Science). ثم تم وضع مقياس يتم من خلاله معرفة درجة تطبيق كل مقياس من مقاييس الدراسة، وذلك وفق الجدول 6 التالي:

الجدول (6) درجات التطبيق

الفترة	1.80-1.0	2.60-1.51	3.40-2.61	4.20-3.41	5.0-4.21
مستوى التطبيق	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبير	كبير جداً

وكذلك، تم وضع قياس يمكن من خلاله تحديد درجة العلاقة بين المتغيرات من حيث القوة والضعف وذلك

وفق الجدول 7:

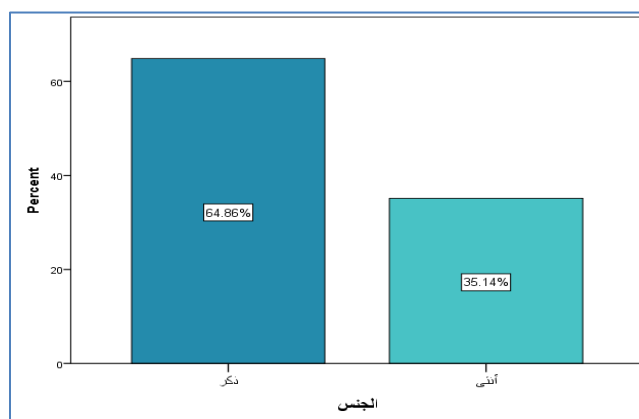
جدول رقم (7) درجات الارتباط بين المتغيرات

1-	من 0.7- إلى أكبر من 1-	من 0.4- إلى أكبر من 0.7-	أقل من الصفري إلى أكبر من 0.4-	صفر	أكبر من الصفري إلى أقل من 0.4	من 0.4 إلى أقل من 0.7	من 0.7 إلى أقل من 1	1+	قيمة معامل الارتباط
تامة عكسية	قوية عكسية	متوسطة عكسية	ضعيفة عكسية	معدومة	ضعيفة طرديّة	متوسطة طرديّة	قوية طرديّة	تامة طرديّة	العلاقة

وقد تم تقسيم البيانات المجمعة عند تحليلها إلى قسمين على النحو التالي:

القسم الأول: تم في هذا القسم التعرف على خصائص مجتمع الدراسة من خلال الاشكال البيانية، فكانت

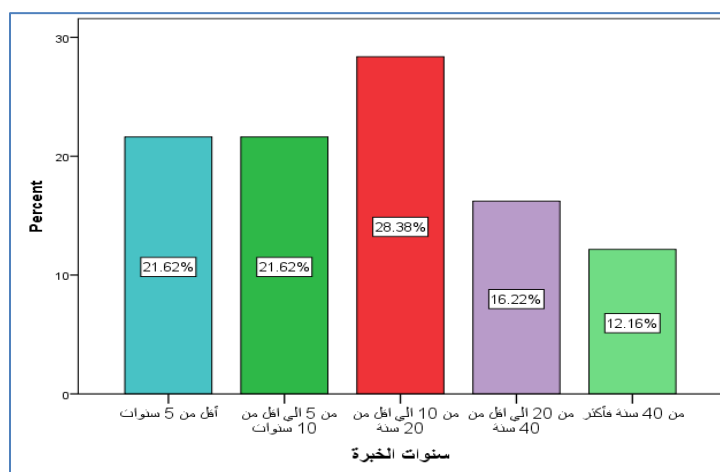
على النحو التالي:



الشكل 1- التمثيل البياني للجنس

نلاحظ ان 48(64.9%) من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس محل البحث ذكور، 26(35.1%)

اناث. عليه فإن اغلب اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس محل البحث ذكور.



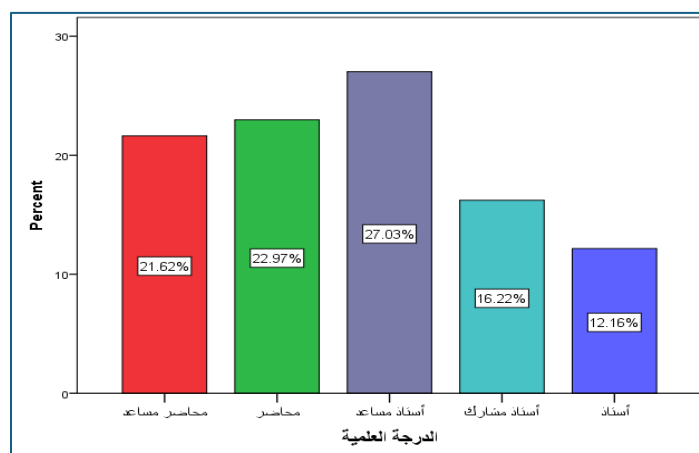
الشكل 2- التمثيل البياني لسنوات الخبرة

نلاحظ ان 16(21.6%) من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس محل البحث خبرتهم اقل من 5 سنوات،

16(21.6%) خبرتهم من 5 الي أقل من 10 سنوات، 21(28.4%) خبرتهم من 10 الي أقل من 20 سنة،

12(16.2%) خبرتهم من 20 الي أقل من 40 سنة، 9(12.2%) خبرتهم من 40 سنة فأكثر. أي بمعنى

أن العينة غطت كافة فئات الخبرة بالجامعة.



الشكل 3- التمثيل البياني للدرجة العلمية

نلاحظ ان 16 (21.6%) من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس محل البحث يحملون درجة محاضر مساعد، 17 (23.0%) يحملون درجة محاضر، 20 (27.0%) يحملون درجة استاذ مساعد، 12 (16.2%) يحملون درجة استاذ مشارك، 9 (12.2%) يحملون درجة استاذ. اي بمعنى ان العينة غطت كافة فئات الدرجة العلمية بالجامعة.

القسم الثاني: تم في هذا القسم تحليل العبارات الواردة بالاستبانة، والتي تهدف إلى تحقيق اهداف الدراسة

وتحليل اشكالياتها الرئيسية. وذلك لاختبار فرضيات الدراسة.

قبل الشروع في اختبار الفرضيات يتم معرفة مستوى تطبيق عنصر (التدريب وتنمية المهارات، توفير المناخ

التنظيمي المناسب) كعنصر من عناصر دور الجامعة. كذلك معرفة مستوى الاهتمام بالكفاءات العلمية.

وذلك من خلال الاجابة على التساؤلات التالية.

• ما مستوى تطبيق عنصر التدريب وتنمية المهارات كأحد عناصر دور الجامعة؟

جدول رقم (8) نتائج اختبار مستوى تطبيق عنصر التدريب وتنمية المهارات

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التطبيق %					التدريب وتنمية المهارات	
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
رفض بنسبة %66.2	0.000	2.34	2.7	13.5	17.6	47.3	18.9	يتم اعداد نموذج لحصر الاحتياجات التدريبية للكفاءات العلمية وتوزيعه على الكليات بالجامعة.	1
رفض بنسبة %58.1	0.000	2.50	4.1	13.5	24.3	44.6	13.5	تُعد ورش من قبل المسؤولين لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية.	2
رفض بنسبة %67.6	0.000	2.27	4.1	8.1	20.3	45.9	21.6	يتم تنفيذ برامج تدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية دون تدخل للعلاقات الشخصية.	3
رفض بنسبة %54.1	0.015	2.55	1.4	20.3	24.3	40.5	13.5	تهتم الجامعة باعداد دورات اكااديمية بصفة دورية حول كيفية اعداد البحوث العلمية للرفع من مستوى الكفاءات العلمية.	4
رفض بنسبة %59.5	0.000	2.51	1.4	20.3	18.9	47.3	12.2	تهتم الجامعة بالتنوع في برامج التدريب بما يخدم متطلبات جودة التعليم الجامعي.	5
رفض بنسبة %48.6	0.000	2.62	1.4	16.2	33.8	40.5	8.1	يُستفاد على أرض الواقع من المعارف والمهارات الجديدة للكفاءات العلمية التي تم اكتسابها من برامج التدريب.	6
رفض بنسبة %63.5	0.000	2.36	0.0	10.8	25.7	52.7	10.8	تهتم الجامعة بتقييم برامجها التدريبية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف لتجنبها في المستقبل.	7
رفض بنسبة %59.7	0.000	2.45	2.1	14.7	23.6	45.6	14.1	الدرجة الكلية لتطبيق عنصر التدريب وتنمية المهارات	

لمعرفة مستوى تطبيق عنصر التدريب وتنمية المهارات كأحد عناصر دور الجامعة، تم احتساب التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لعنصر التدريب وتنمية المهارات. فكانت نتائج كما في الجدول (8).

من الجدول (8)، نلاحظ ان:

1- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.34 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 84.2% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يتم اعداد نموذج

لحصر الاحتياجات التدريبية للكفاءات العلمية وتوزيعه على الكليات بالجامعة.

2- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (2) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.50 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 58.1% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا تُعقد ورش من قبل

المسؤولين لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية.

3- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (3) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.27 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 67.6% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يتم تنفيذ برامج

تدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية دون تدخل للعلاقات الشخصية.

4- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.55 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 54.1% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تهتم بإعداد

دورات اكااديمية بصفة دورية حول كيفية اعداد البحوث العلمية للرفع من مستوى الكفاءات العلمية.

5- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.51 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 59.5% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تهتم بالتنوع

في برامج التدريب بما يخدم متطلبات جودة التعليم الجامعي.

6- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.62 واقع في الفترة (2.61-3.40) المعبرة على درجة تطبيق متوسط، مما

يدل على ان 48.6% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يُستفاد الي حد ما

على أرض الواقع من المعارف والمهارات الجديدة للكفاءات العلمية التي تم اكتسابها من برامج التدريب.

7- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.36 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 63.5% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تهتم بتقييم

برامجها التدريبية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف لتجنبها في المستقبل.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لعنصر التدريب وتنمية المهارات

والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 2.45 واقع في الفترة (1.81-

2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف ، مما يدل على ان 59.7% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة

طرابلس يرون بأن عنصر التدريب وتنمية المهارات كأحد عناصر دور الجامعة غير مطبق بالجامعة، وذلك

لان الجامعة لا تقوم (باعداد نموذج لخصر الاحتياجات التدريبية للكفاءات العلمية وتوزيعه على الكليات

بالجامعة، بعقد ورش من قبل المسؤولين لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية، بتنفيذ برامج تدريبية وفقاً

للاحتياجات الفعلية دون تدخل للعلاقات الشخصية ، بالاهتمام بإعداد دورات اكااديمية بصفة دورية حول

كيفية اعداد البحوث العلمية للرفع من مستوى الكفاءات العلمية، بالاهتمام بالتنوع في برامج التدريب بما يخدم

متطلبات جودة التعليم الجامعي، بالاهتمام بتقييم برامجها التدريبية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف لتجنبها

في المستقبل).

• ما مستوى تطبيق عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب كأحد عناصر دور الجامعة؟

لمعرفة مستوى تطبيق عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب كأحد عناصر دور الجامعة، تم احتساب

التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار تي حول المتوسط الفرضي

$\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية لعنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب. فكانت نتائج كما في الجدول

(9):

من الجدول (9)، نلاحظ ان:

1- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.15 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 71.6% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يوجد بالكلية قيد

الدراسة مركز خاص يحوي كافة التسهيلات التقنية لدعم الكفاءات العلمية في اعداد البحوث

والحصول على الادبيات والمراجع اللازمة.

جدول رقم (9) نتائج اختبار مستوى تطبيق عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التطبيق %					توفير المناخ التنظيمي المناسب
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
رفض بنسبة %71.6	0.000	2.15	0.0	8.1	20.3	50.0	21.6	1 يوجد بالكلية قيد الدراسة مركز خاص يحوي كافة التسهيلات التقنية لدعم الكفاءات العلمية في اعداد البحوث والحصول على الادبيات والمراجع اللازمة.
رفض بنسبة %62.2	0.000	2.36	0.0	12.2	25.7	48.6	13.5	2 يساعد التنظيم الساند بالجامعة الافراد على أداء أعمالهم بحيوية وحماس.
رفض بنسبة %79.7	0.000	2.11	0.0	6.8	13.5	63.5	16.2	3 تهتم الجامعة بالتعرف على مشاكل كفاءاتها العلمية ومعالجتها بشكل فعال وسريع.
رفض بنسبة %62.2	0.000	2.28	0.0	8.1	29.7	44.6	17.6	4 التنظيم الساند بالجامعة يشجع على دعم وتحفيز المبادرات الفردية والجماعية
رفض بنسبة %77.0	0.000	2.18	0.0	9.5	13.5	62.2	14.9	5 توجد بالجامعة شبكة اتصالات جيدة تساهم في إيجاد مناخ تنظيمي جيد.
رفض نسبي بنسبة %39.2	0.838	2.97	4.1	39.2	17.6	28.4	10.8	6 وضوح مسؤولياتي في العمل بالكلية مما يشعرني بالرضا والاقبال على العمل.
موافقة نسبية بنسبة %20.3	0.012	3.28	5.4	41.9	32.4	16.2	4.1	7 يسود جو من العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس يوفره وضوح السياسات المتبعة داخل الجامعة.
رفض بنسبة %85.1	0.000	1.96	0.0	5.4	9.5	60.8	24.3	8 يوجد بالكلية التي أعمل بها التقنيات التكنولوجية اللازمة

								والحديثه التي تساعدني على أداء عملي بفاعلية.
رفض بنسبة %62.2	0.000	2.41	1.2	16.4	20.3	46.8	15.4	الدرجة الكلية لتطبيق عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب

2- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (3) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.11 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 79.7% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تهتم بالتعرف

على مشاكل كفاءتها العلمية ومعالجتها بشكل فعال وسريع.

3- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.28 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 62.2% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن التنظيم السائد بالجامعة

لا يشجع على دعم وتحفيز المبادرات الفردية والجماعية.

4- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.18 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 77.0% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يوجد بالجامعة شبكة اتصالات جيدة تساهم في إيجاد مناخ تنظيمي جيد.

5- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 2.97 واقع في الفترة (2.61-3.40) المعبرة على درجة تطبيق متوسط، مما

يدل على ان 39.2% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن هناك غمون الي حد ما في مسؤولياتهم في العمل بالكلية مما يشعرني بالرضا والاقبال على العمل.

6- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 3.28 واقع في الفترة (2.61-3.40) المعبرة على درجة تطبيق متوسط، مما

يدل على ان 47.3% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه الي حد ما يسود جو من العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس يوفره وضوح السياسات المتبعة داخل الجامعة.

7- مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (8) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$

، وبمتوسط حسابي 1.96 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما

يدل على ان 85.1% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يوجد بالكلية التي

يعملون بها التقنيات التكنولوجية الازمة والحديثة التي تساعدني على أداء عملي بفاعلية.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لعنصر توفير المناخ التنظيمي

المناسب والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 2.41 واقع في الفترة

(1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف ، مما يدل على ان 62.2% من اعضاء هيئة التدريس

بجامعة طرابلس يرون بأن عنصر توفير المناخ التنظيمي المناسب كأحد عناصر دور الجامعة غير مطبق

بالجامعة، وذلك لان الجامعة (لا يوجد بكلياتها مركز خاص يحوي كافة التسهيلات التقنية لدعم الكفاءات

العلمية في اعداد البحوث والحصول على الادبيات والمراجع اللازمة، لا يساعد التنظيم السائد بها الافراد على

أداء أعمالهم بحيوية وحماس، لا تهتم بالتعرف على مشاكل كفاءاتها العلمية ومعالجتها بشكل فعال وسريع

ودعم وتحفيز المبادرات الفردية والجماعية ، لا يوجد بها شبكة اتصالات جيدة تساهم في إيجاد مناخ تنظيمي

جيد، لا يوجد بكلياتها التقنيات التكنولوجية الازمة والحديثة التي تساعد اعضاء هيئة التدريس على أداء عملي

بفاعلية).

من خلال نتائج الجداول (8-9)، ومن خلال استخدام اختبار تي حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ للدرجة

الكلية لمحور دور الجامعة يمكن معرفة ان كان للجامعة دور ام لا، وذلك وفق نتائج الجدول (10):

جدول رقم (10) نتائج اختبار توفر دور الجامعة

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التطبيق %					للجامعة دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	أوافق بشدة	
رفض بنسبة %55.0	0.000	3.55	1.8	19.3	23.8	41.6	13.3	

من خلال الجدول (10)، نلاحظ ان، مستوى المعنوية المشاهد (P-value) لمحور دور الجامعة كان أصغر

من مستوى المعنوية المحدد 0.05، وبمتوسط حسابي 2.55 واقع في الفترة (1.81-2.61) المعبرة على

درجة دور ضعيف، مما يدل على ان 55.0% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن دور

الجامعة في الاهتمام بالكفاءات العلمية ضعيف، وذلك لان الجامعة لا تطبق (التدريب وتنمية المهارات،

توفير المناخ التنظيمي المناسب، اشراك الكفاءات العلمية في تقديم الخبرة والمشورة).

- ما مستوى توفر اهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية؟

لمعرفة مستوى توفر اهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية، تم احتساب التكرارات النسبية لكل بديل واحتساب

المتوسط الحسابي لكل عبارة، اختبار ويلكوكسن حول المتوسط الفرضي $\mu_0 = 3$ لكل عبارة وللدرجة الكلية

لاهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية. فكانت نتائج كما في الجدول (11): ومنه نلاحظ ان:

1. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (1) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 2.36 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما يدل

على ان 62.2% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تهتم بالعدالة في منح

الاجازات والمكافآت التشجيعية والترقية والعمل الإضافي.

2. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (2) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 2.04 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف، مما يدل

على ان 78.4% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تعمل على تأمين

ظروف عمل وحياة كريمة تكفل للكفاءات العلمية حرية التفكير وإمكانية الابتكار والابداع.

3. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (3) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 1.81 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف ، مما يدل

على ان 86.5% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تعمل جاهدة للوفاء بالتزاماتها نحو كفاءاتها العلمية وعدم تكديس الحقوق.

4. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (4) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 2.07 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف ، مما يدل

على ان 82.4% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يتوفر داخل أقسام وكليات

الجامعة كل ما يتعلق بالخدمات الضرورية الصحية والاجتماعية.

جدول رقم (11) نتائج اختبار مستوى توفر اهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية

القرار	P-value	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية لدرجة التوفر %					اهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية
			أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
رفض بنسبة %62.2	0.000	2.36	0.0	18.9	18.9	41.9	20.3	1 تهتم الجامعة بالعدالة في منح الاجازات والمكافآت التشجيعية والترقية والعمل الإضافي.
رفض بنسبة %78.4	0.000	2.04	0.0	8.1	13.5	52.7	25.7	2 تعمل الجامعة على تأمين ظروف عمل وحياة كريمة تكفل للكفاءات العلمية حرية التفكير وإمكانية الابتكار والابداع.
رفض بنسبة %86.5	0.000	1.81	0.0	2.7	10.8	51.4	35.1	3 تعمل الجامعة جاهدة للوفاء بالتزاماتها نحو كفاءاتها العلمية وعدم تكديس الحقوق.
رفض بنسبة %82.4	0.000	2.07	0.0	8.1	9.5	63.5	18.9	4 تتوفر داخل أقسام وكليات الجامعة كل ما يتعلق بالخدمات الضرورية الصحية والاجتماعية.
رفض بنسبة %85.1	0.000	1.76	0.0	1.4	13.5	44.6	40.5	5 تخصص الجامعة ميزانية كافية لتمويل الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

موافقة بنسبة %82.4	0.000	4.12	47.3	35.1	6.8	4.1	6.8	لدي شعور دائم بأنني في صراع مع الجامعة لكي أتحصل على حقوقي كاملة	6
رفض بنسبة %73.0	0.000	2.01	1.4	5.4	20.3	39.2	33.8	يتم تكريم الجهود المميزة من الكفاءات العلمية سواءً ماديا أو معنويًا	7
رفض بنسبة %68.3	0.000	2.31	6.9	11.4	13.3	42.5	25.9	الدرجة الكلية لتوفر اهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية	

5. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (5) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 1.76 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف ، مما يدل

على ان 85.1% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن الجامعة لا تخصص ميزانية

كافية لتمويل الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.

6. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (6) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 4.12 واقع في الفترة (3.41-4.20) المعبرة على درجة تطبيق كبير، مما يدل على

ان 82.4% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأن لديهم شعور دائم بأنهم في صراع مع

الجامعة لكي يتحصلوا على حقوقهم كاملة.

7. مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للعبارة (7) كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد $\alpha = 0.05$ ،

وبمتوسط حسابي 2.01 واقع في الفترة (1.81-2.60) المعبرة على درجة تطبيق ضعيف ، مما يدل

على ان 73.0% من اعضاء هيئة التدريس بجامعة طرابلس يرون بأنه لا يتم تكريم الجهود المميزة من الكفاءات العلمية سواءً ماديا أو معنويًا.

مما سبق ومن خلال مستوى المعنوية المشاهد (P-value) للدرجة الكلية لمحور اهتمام الجامعة بالكفاءات

العلمية والذي كان اصغر من مستوى المعنوية المحدد 0.05 وبمتوسط حسابي 2.31 واقع في الفترة

(2.61-3.40) المعبرة على درجة تطبيق متوسط ، مما يدل على ان 68.3% من اعضاء هيئة التدريس

بجامعة طرابلس يرون بأن اهتمام الجامعة بالكفاءات العلمية غير مطبق ، وذلك لان الجامعة (لا تهتم

بالعدالة في منح الاجازات والمكافآت التشجيعية والترقية والعمل الإضافي، لا تعمل على تأمين ظروف عمل

وحياة كريمة تكفل للكفاءات العلمية حرية التفكير وإمكانية الابتكار والابداع، لا تعمل جاهدة للوفاء بالتزاماتها

نحو كفاءاتها العلمية وعدم تكديس الحقوق، لا يتوفر داخل أقسام كلياتها كل ما يتعلق بالخدمات الضرورية

الصحية والاجتماعية، ل اتخصص ميزانية كافية لتمويل الأبحاث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة

التدريس، لا تقوم بتكريم الجهود المميزة من الكفاءات العلمية سواءً ماديا أو معنويًا). كما ان اعضاء هيئة

التدريس لديهم شعور كبير ودائم بأنهم في صراع مع الجامعة لكي يتحصلوا على حقوقهم كاملة.

• اختبار فرضيات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة في ايجاد حل للمشكلة، على فرضية رئيسية، انبثق عنها ثلاث فرضيات فرعية:

➤ الفرضية الرئيسية: للجامعة قيد الدراسة دور كبير في الاهتمام بكفاءتها العلمية والحفاظ عليها

لاختبار هذه الفرضية، قسمت إلي ثلاث فرضيات فرعية بغرض قياس كل عنصر من عناصر دور الجامعة

على مدى في الاهتمام بالكفاءات العلمية. فكانت على النحو التالي:

• الفرضية الفرعية الاولى: "للتدريب وتنمية المهارات دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية

بالجامعة قيد الدراسة "

لمعرفة ما إذا كان للتدريب وتنمية المهارات دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية بالجامعة قيد الدراسة أم لا، تم

استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لبناء نموذج انحدار الاهتمام بالكفاءات العلمية على التدريب وتنمية

المهارات، استخدام تحليل التباين، معامل بيرسون للارتباط، ومعامل التحديد على التوالي لتحديد نسبة دور

التدريب وتنمية المهارات في الاهتمام بالكفاءات العلمية، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (12):

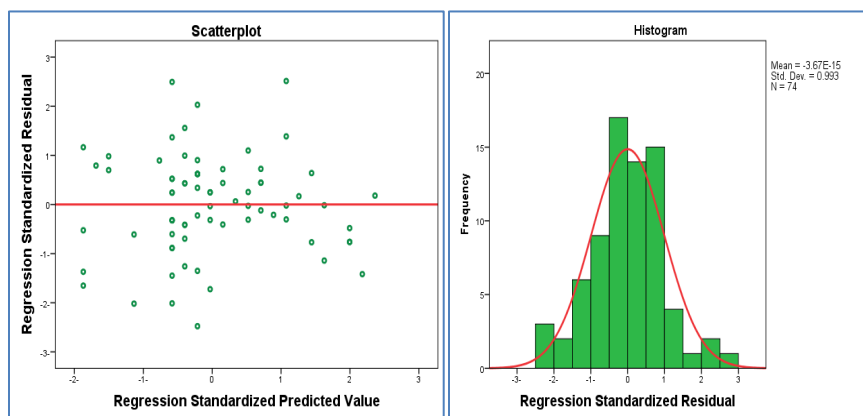
جدول (12) نتائج تحليل دور التدريب وتنمية المهارات في الاهتمام بالكفاءات العلمية

ادوات الاختبار	الاهتمام بالكفاءات العلمية	القرار
P-value_F	0.000	<u>النموذج معنوي</u>
β_0	1.512	<u>الحد الثابت معنوي</u>
P-value_β0	0.000	
β_1	0.326	<u>التدريب وتنمية المهارات لها دور</u>
P-value_β1	0.000	
R	0.449	<u>هناك علاقة</u>
R ²	0.201	<u>مفسر</u>

من خلال الجدول (12) نلاحظ ان قيمة مستوى المعنوية المشاهد (p-value=0.000) لنموذج انحدار الاهتمام بالكفاءات العلمية على التدريب وتنمية المهارات في اصغر من مستوى المعنوية المحدد ($\alpha = 0.05$)، مما يعني ان النموذج معنوي احصائياً، كذلك (p-value) لمعلمتي الانحدار كان أقل من ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على دلالة العلاقة بين التدريب وتنمية المهارات والاهتمام بالكفاءات العلمية. ايضاً، من معامل التحديد R² يتبين أن التدريب وتنمية المهارات استطاعت أن تفسر ما قيمته 44.9% من التغيرات الحاصلة في الاهتمام بالكفاءات العلمية ، والبقية تعزى لعوامل اخرى منها الخطأ العشوائي. كذلك، من خلال معامل الارتباط $R=0.201$ نلاحظ وجود علاقة طردية ضعيفة بين التدريب وتنمية المهارات والاهتمام بالكفاءات العلمية وفقاً للجدول (7).

وللتأكد من كون النموذج المتحصل عليه لم يعاني من مشكلة قياسية تجعل نتائجه وهمية. تم رسم حركة

البواقي (الفروق بين الحقيقي والمقدر)، فكانت على الصورة:



الشكل 4- التمثيل البياني للمدرج التكراري للبواقي
الشكل 5- التمثيل البياني لتجانس البواقي

من خلال الشكلين (4,5)، نلاحظ ان شروط طريقة المربعات الصغرى متحققة، مما يجعل النموذج المتحصل

عليه غير وهمي.

عليه، تقبل الفرضية الفرعية الاولى، اي بمعنى يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدريب وتنمية المهارات دور

في الاهتمام بالكفاءات العلمية.

• الفرضية الفرعية الثانية: " لتوفير المناخ التنظيمي المناسب دور في الاهتمام

بالكفاءات العلمية بالجامعة قيد الدراسة ".

لمعرفة ما إذا كان لتوفير المناخ التنظيمي المناسب دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية بالجامعة قيد الدراسة أم لا، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لبناء نموذج انحدار الاهتمام بالكفاءات العلمية على توفير المناخ التنظيمي المناسب، استخدام تحليل التباين، معامل بيرسون للارتباط، ومعامل التحديد على التوالي لتحديد نسبة دور لتوفير المناخ التنظيمي المناسب في الاهتمام بالكفاءات العلمية، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (13):

جدول (13) نتائج تحليل دور لتوفير المناخ التنظيمي المناسب في الاهتمام بالكفاءات العلمية

ادوات الاختبار	الاهتمام بالكفاءات العلمية	القرار
P-value_F	0.000	<u>النموذج معنوي</u>
β_0	0.798	<u>الحد الثابت معنوي</u>
P-value_β ₀	0.000	
β_1	0.627	<u>لتوفير المناخ التنظيمي المناسب لها دور</u>
P-value_β ₁	0.000	
R	0.677	<u>هناك علاقة</u>
R ²	0.458	<u>مفسر</u>

من خلال الجدول (13)، نلاحظ ان قيمة مستوى المعنوية المشاهد (p-value=0.000) لنموذج انحدار

الاهتمام بالكفاءات العلمية على توفير المناخ التنظيمي المناسب في اصغر من مستوى المعنوية المحدد

($\alpha = 0.05$)، مما يعني ان النموذج معنوي احصائياً، كذلك (p-value) لمعلمتي الانحدار كان أقل من

($\alpha = 0.05$)، مما يدل على دلالة العلاقة بين لتوفير المناخ التنظيمي المناسب والاهتمام بالكفاءات العلمية.

ايضاً، من معامل التحديد R^2 يتبين أن توفير المناخ التنظيمي المناسب استطاعت أن تقسر ما قيمته

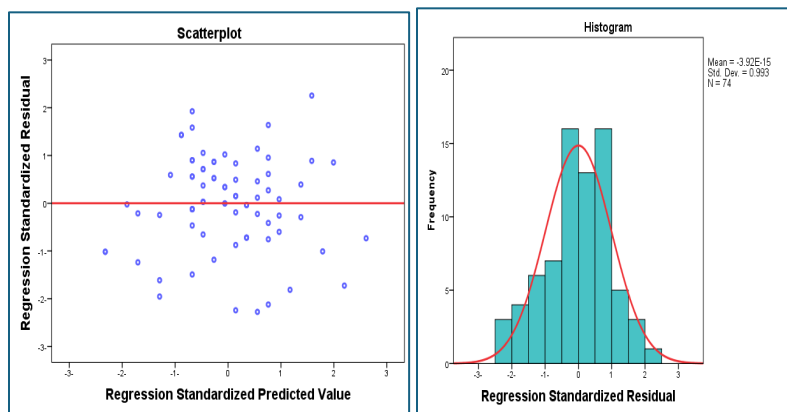
45.8% من التغيرات الحاصلة في الاهتمام بالكفاءات العلمية ، والبقية تعزى لعوامل اخرى منها الخطأ

العشوائي. كذلك، من خلال معامل الارتباط $R=0.677$ نلاحظ وجود علاقة طردية متوسطة بين توفير

المناخ التنظيمي المناسب والاهتمام بالكفاءات العلمية وفقاً للجدول (7).

وللتأكد من كون النموذج المتحصل عليه لم يعاني من مشكلة قياسية تجعل نتائجه وهمية. تم رسم حركة

البواقي (الفروق بين الحقيقي والمقدر)، فكانت على الصورة:



الشكل 6- التمثيل البياني للمدرج التكراري للبواقي

الشكل 7- التمثيل البياني لتجانس البواقي

من خلال الشكلين (6,7)، نلاحظ ان شروط طريقة المربعات الصغرى متحققة، مما يجعل النموذج المتحصل عليه غير وهمي.

عليه، تقبل الفرضية الفرعية الثانية، اي بمعنى يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتوفير المناخ التنظيمي المناسب دور في الاهتمام بالكفاءات العلمية.

من خلال نتائج الفرضيات الفرعية ومن خلال استخدام الانحدار الخطي المتعدد لبناء نموذج انحدار

الاهتمام بالكفاءات العلمية على دور الجامعة بعنصره (التدريب وتنمية المهارات، توفير المناخ التنظيمي

المناسب)، استخدم تحليل التباين، معامل بيرسون للارتباط، ومعامل التحديد على التوالي لتحديد نسبة دور

الجامعة بعنصره (التدريب وتنمية المهارات، توفير المناخ التنظيمي المناسب) في الاهتمام بالكفاءات

العلمية، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (14):

جدول (14): نتائج تحليل دور الجامعة في الاهتمام بالكفاءات العلمية

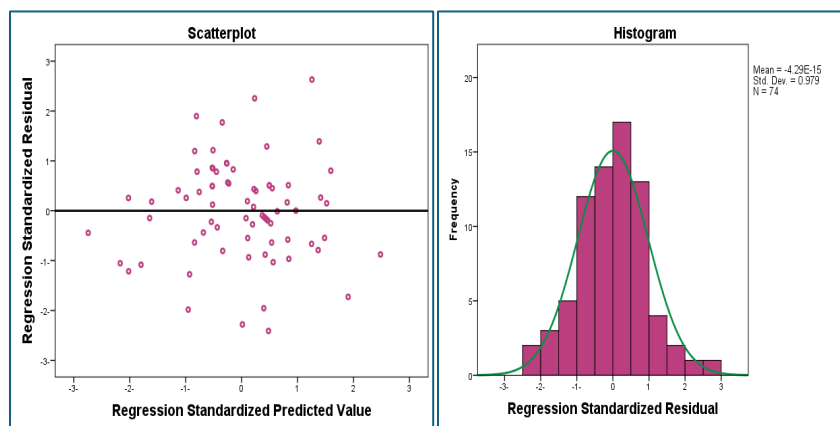
ادوات الاختبار	الاهتمام بالكفاءات العلمية	القرار
P-value_F	0.000	النموذج معنوي
β_0	0.458	الحد الثابت معنوي
P-value_β ₀	0.033	
β_1	0.088	التدريب وتنمية المهارات لها دور
P-value_β ₁	0.195	
β_2	0.299	توفير المناخ التنظيمي المناسب لها دور
P-value_β ₂	0.014	
R	0.736	

R^2	0.542	<u>هناك علاقة</u> <u>مفسر</u>
-------	-------	----------------------------------

من خلال الجدول (14) نلاحظ ان قيمة مستوى المعنوية المشاهد ($p\text{-value}=0.000$) لنموذج انحدار الاهتمام بالكفاءات العلمية على دور الجامعة بعنصره (التدريب وتنمية المهارات، توفير المناخ التنظيمي المناسب) المختلفة في اصغر من مستوى المعنوية المحدد ($\alpha = 0.05$)، مما يعني ان النموذج معنوي احصائياً، كذلك ($p\text{-value}$) للمعلمة (توفير المناخ التنظيمي المناسب) كان أقل من ($\alpha = 0.05$)، مما يدل على دلالة العلاقة بين دور الجامعة المتمثل في عنصر (توفير المناخ التنظيمي المناسب) في ظل وجود التدريب وتنمية المهارات والاهتمام بالكفاءات العلمية. ايضاً، من معامل التحديد R^2 يتبين أن دور الجامعة المتمثل في عنصر (توفير المناخ التنظيمي المناسب) في ظل وجود التدريب وتنمية المهارات استطاع أن يفسر ما قيمته 54.2% من التغيرات الحاصلة في الاهتمام بالكفاءات العلمية ، والبقية تعزى لعوامل اخرى منها الخطأ العشوائي. كذلك، من خلال معامل الارتباط $R=0.736$ نلاحظ وجود علاقة طردية قوية بين دور الجامعة المتمثل في عنصر (توفير المناخ التنظيمي المناسب) في ظل وجود التدريب وتنمية المهارات والاهتمام بالكفاءات العلمية وفقاً للجدول (7).

وللتأكد من كون النموذج المتحصل عليه لم يعاني من مشكلة قياسية تجعل نتائجه وهمية. تم رسم حركة

البواقي (الفروق بين الحقيقي والمقدر)، فكانت على الصورة:



الشكل 10- التمثيل البياني للمدرج التكراري للبواقي

الشكل 11- التمثيل البياني لتجانس البواقي

من خلال الشكلين (10،11)، نلاحظ ان شروط طريقة المربعات الصغرى متحققة، مما يجعل النموذج

المتحصل عليه غير وهمي.

عليه، تقبل الفرضية الرئيسية، اي بمعنى يوجد دور ذو دلالة إحصائية للجامعة دور كبير في الاهتمام

بالكفاءات العلمية.

• نتائج الدراسة

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي:

لا تقوم الجامعة بتدريب وتنمية مهارات كفاءاتها العلمية، وذلك وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، والتي جاءت بالنفي على: (لا تقوم بإعداد نموذج لحصر الاحتياجات التدريبية للكفاءات العلمية وتوزيعه على الكليات بالجامعة، لا تقوم بعقد ورش من قبل المسؤولين لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية، بتنفيذ برامج تدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية دون تدخل للعلاقات الشخصية ، بالاهتمام بإعداد دورات أكاديمية بصفة دورية حول كيفية اعداد البحوث العلمية للرفع من مستوى الكفاءات العلمية، بالاهتمام بالتنوع في برامج التدريب بما يخدم متطلبات جودة التعليم الجامعي، بالاهتمام بتقييم برامجها التدريبية من أجل معرفة نقاط القوة والضعف لتجنبها في المستقبل). وهذا ما أكدت عليه دراسة الحمداني وآخرون (2022) بعنوان: إدارة الكفاءات ودورها في تنمية السلوك الإبداعي دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة، حيث أوصت بضرورة تكثيف جهود المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة في مجال تطوير كفاءاتها البشرية، مع توفير البيئة الملائمة والمدعمة لروح الإبداع والتجديد.

1- عدم توفر المناخ التنظيمي المناسب داخل الجامعة، وذلك لأنه (لا يوجد بكلياتها مركز خاص يحوي

كافة التسهيلات التقنية لدعم الكفاءات العلمية في اعداد البحوث والحصول على الادبيات والمراجع

اللازمة، لا يساعد التنظيم السائد بها الافراد على أداء أعمالهم بحيوية وحماس، لا تهتم بالتعرف على

مشاكل كفاءاتها العلمية ومعالجتها بشكل فعال وسريع ودعم وتحفيز المبادرات الفردية والجماعية، لا

يوجد بها شبكة اتصالات جيدة تساهم في إيجاد مناخ تنظيمي جيد، لا يوجد بكلياتها التقنيات

التكنولوجية اللازمة والحديثة التي تساعد اعضاء هيئة التدريس على أداء عملي بفاعلية). هذه النتيجة

اتفقت مع ما جاء في دراسة سالم (2020) هجرة ونزوح الكفاءات العلمية وذوي المهارات المهنية

العربية وآثارها على التنمية البشرية (دراسة تحليلية).

2- هناك ضعف بدور الجامعة في الاهتمام بالكفاءات العلمية، وذلك لأنها لا تطبق (التدريب وتنمية

المهارات، توفير المناخ التنظيمي المناسب). وهذا يتنافى مع ما جاء في دراسة فودة (2023)

بعنوان: متطلبات تطبيق إدارة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية.

3- جامعة طرابلس لديها ضعف بجانب الاهتمام بالكفاءات العلمية ، وذلك لأنها (لا تهتم بالعدالة في

منح الاجازات والمكافآت التشجيعية والترقية والعمل الإضافي، لا تعمل على تأمين ظروف عمل

وحياة كريمة تكفل للكفاءات العلمية حرية التفكير وإمكانية الابتكار والابداع، لا تعمل جاهدة للوفاء

بالتزاماتها نحو كفاءاتها العلمية وعدم تكديس الحقوق، لا يتوفر داخل أقسام كلياتها كل ما يتعلق

بالخدمات الضرورية الصحية والاجتماعية، لا تخصص ميزانية كافية لتمويل الأبحاث العلمية التي

يقوم بها أعضاء هيئة التدريس، لا تقوم بتكريم الجهود المميزة من الكفاءات العلمية سواءً مادياً أو

معنوياً)، هذه النتيجة اتفقت مع ما جاء في دراسة سالم (2020) هجرة ونزوح الكفاءات العلمية

وذوي المهارات المهنية العربية وآثارها على التنمية البشرية (دراسة تحليلية).

4- أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لديهم شعور كبير ودائم بأنهم في صراع مع الجامعة لكي يتحصلوا

على حقوقهم كاملة.

5- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدريب وتنمية المهارات في الاهتمام بالكفاءات العلمية. فكلما اهتمت

الجامعة بالتدريب وتنمية المهارات لأعضاء هيئة التدريس لديها، كلما زاد اهتمامها بالكفاءات العلمية.

وهذا ما أكدت عليه دراسة التميمي (2008) بعنوان: استراتيجية تعزيز قدرات الكفاءات العلمية في

العراق وسبل المحافظة عليها.

6- يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتوفير المناخ التنظيمي المناسب في الاهتمام بالكفاءات العلمية. فكلما

اهتمت الجامعة بتوفير المناخ التنظيمي المناسب لأعضاء هيئة التدريس لديها، كلما زاد اهتمامها

بالكفاءات العلمية.

التوصيات

يجب على الجامعة قيد الدراسة العمل على:-

1- توفير بيئة أكاديمية محترمة ومشجعة لكفاءاتها العلمية على البحث العلمي والتعلم المتقدم وتعزيز

برامج التبادل الأكاديمي المحلي والدولي.

2- توفير دعم قوي لبرامج البحث والتطوير العلمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، مع ضرورة خلق

بيئة عمل تحفز التعاون والابداع.

3- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على متابعة أبحاثهم ودراساتهم العليا والحصول على شهادات أعلى،

بالإضافة الى تقديم الدعم للنشر العلمي والمشاركة في المؤتمرات الدولية لتعزيز التأثير الأكاديمي

لأعضاء هيئة التدريس.

4- تعزيز تفاعل الكفاءات العلمية الداخلي مع الجامعة، والخارجي مع الصناعة والقطاعات الاقتصادية

من خلال طلب المشورة والنصح وفقاً لتخصصاتهم والاستفادة منها في التنمية والتطوير المستمر.

5- عقد ورش عمل محلية ودولية بشكل دوري لتبادل الخبرات وتطوير خطط بحث مشتركة، وإقامة

فعاليات للتعريف بالكفاءات العلمية ومشاريعهم لجذب انتباه الباحثين الدوليين.

6- توفير تمويل إضافي للمشاريع التطبيقية التي تحقق نتائج ملموسة وفوائد عملية.

المراجع

- 1- الفلوسي، مسعود، (2019) وظائف الجامعة في المجتمع وأهمية المرحلة الجامعية في حياة الطالب وواجباتها خلالها، كلية العلوم الإسلامية، جامعة باتنة الجزائر.
- 2- الحمداني، نوري محمد، هزوشي طارق، سبع عائشة، (2022) إدارة الكفاءات ودورها في تنمية السلوك الإبداعي، دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، المجلد 18، العدد 29.
- 3- العامري، مليكة، خباب عقيلة (2018) وظائف الجامعة بين الثلاثية تعليم، بحث علمي، وخدمة المجتمع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 4- التميمي، حسناء ناصر إبراهيم، (2008) استراتيجية تعزيز قدرات الكفاءات العلمية في العراق وسبل المحافظة عليها، مجلة كلية بغداد لجامعة العلوم الاقتصادية، العدد 16.

5- الشهراني، نورة عبد الله حزام، (2017) دور إدارة الكفاءات الاكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي

بجامعة الملك خالد، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية، جامعة الملك خالد،

كلية التربية، قسم الإدارة والاشراف التربوي.

6- براهيمي، أسية، ثابت أول وسيلة، عينوس رضوان، (2017) تقييم استراتيجيات وطرق الاحتفاظ

بالكفاءات في المؤسسة الاقتصادية، دلائل من دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية، المجلة

الجزائرية للاقتصاد والإدارة، العدد 9.

7- بدر، أمينة عادل محمد، الحضييري، عبد الله، سالم هدى (2022) آليات جذب الكفاءات من أعضاء

هيئة التدريس والحفاظ عليها، جامعة بنها، كلية الزراعة، برنامج التكنولوجيا الحيوية.

8- بدير، المتولي إسماعيل، (2019) تطوير البرامج التدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس

بجامعة المجمع في ضوء توجهاتها الاستراتيجية، مجلة العلوم التربوية، العدد 24، الجزء الأول.

9- حمدي، أبو القاسم، (2019) إدارة الكفاءات والتطوير التنظيمي، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم

التيسير، جامعة عمار ثليجي بالاغواط، الجزائر.

10- حيواني، كريمة، ترزولت عمروني حورية، (2018) الكفاءات المهنية للأستاذ الجامعي، دراسة

ميدانية على عينة من أساتذة بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، مجلة العلوم الإنسانية

والاجتماعية، العدد 32.

11- ربيع، شيماء حسين، (2020) العوامل المؤثرة على الكفاءات العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس

بكليات الخدمة الاجتماعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، المجلد

18، العدد 18، الجزء الثالث.

12- سالم، عطية عبد الواحد، (2020) هجرة ونزوح الكفاءات العلمية وذوي المهارات المهنية العربية

وأثارها على التنمية البشرية، دراسة تحليلية، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 4،

العدد 2.

13- ضبياني، عامر محمد، العشي، عبد الرحمن يحيى، شداد، يوسف راشد، (2018) دور جامعة

ذمار في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد

خضير بسكرة، اليمن، العدد 50.

14- عامري، علي، عيسى بن شوري، ربيع حميدان، (2019) دور إدارة الموارد البشرية في تنمية

الكفاءات من منظور المعرفة، مجلة الاقتصاد الصناعي، المجلد 9، العدد 1.

15- عياد، فاطمة مصطفى أمين، (2016) الدور المجتمعي للجامعات في اطار المسؤولية المجتمعية،

كلية التربية عين شمس، مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد 43.

16- فلوح، أحمد، (2016) دور الجامعة في خدمة المجتمع، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 18.

17- فودة، مشيرة أبوبكر حسين، (2023) متطلبات تطبيق إدارة الكفاءات الاكاديمية بالجامعات

المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 121.

18- كناوي، نادية خضر، (2012) هجرة الكفاءات العلمية وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية في

الوطن العربي، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 2، العدد 3.

Abstract

This study focused on knowing the role played by the university in caring for the scientific competencies of professors, and to what extent this helps in preserving these competencies and limiting their migration outside the country. This study came to stand on one aspect of preserving scientific competencies and limiting their leakage, which is the role of the university in caring for its scientific competencies. The applied study was conducted at the Faculty of Economics and Political Science – University of Tripoli, and data was collected from the study community represented by faculty members at the college through a questionnaire that was distributed electronically, which makes it difficult to determine the sample size. Therefore, reliance was placed on the returns from the distribution process, which consisted of (74) forms. Many statistical measures and tests were relied upon in analyzing the data, which made it possible to reach the results of this

study, perhaps the most prominent of which is that the university has a major role in caring for its scientific competencies. Whenever these competencies receive the required attention, this leads to preserving them and making the most of them. The study also recommended the necessity of providing all the necessary means and mechanisms to provide the attention that these elite university employees deserve.

Keywords: University – Scientific Competencies