

تصور مقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة  
التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة

أ.د. عبد الله بن محمد الوزرة  
قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية التربية  
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية



## تصور مقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة

أ.د. عبد الله بن محمد الوزرة

قسم الإدارة والتخطيط التربوي – كلية التربية  
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تاريخ تقديم البحث: ٣٠ / ٦ / ١٤٤٠ هـ تاريخ قبول البحث: ٢٤ / ٧ / ١٤٤٠ هـ

### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة بأبعاده الثلاثة (التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، والثقة)، كما هدفت إلى بناء تصور مقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لتطبيق الدراسة على مجتمعها الذي تكون من (٧٤٢) عضو هيئة تدريس، استجاب منهم (٥٣٥) فرداً، في (٤) كليات تربية بالجامعات ناشئة موزعة جغرافياً هي: كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، كلية التربية بجامعة حائل، كلية التربية بجامعة طيبة، كلية التربية بجامعة المجمعة. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها: أن المتوسط العام لبعده (الثقة) كان عالياً، بينما جاء متوسطاً في بعد (التأكيد الأكاديمي) وبعد (الفاعلية الجماعية). أما المتوسط العام لمستوى التفاؤل الأكاديمي ككل فقد جاء عالياً. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والجامعة. وبناءً على ما توصلت له الدراسة من نتائج قدم الباحث تصوراً مقترحاً لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة، كما قدم عدداً من التوصيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة..

**الكلمات المفتاحية:** التفاؤل الأكاديمي، التعليم العالي، أعضاء هيئة التدريس، كليات

التربية، الجامعات الناشئة.



## المقدمة:

تضطلع الجامعات بدور مهم في مجتمعاتها وذلك لتعدد أدوارها ومهامها، فالجامعة تقود المجتمع وتوجه سلوكه وثقافته وتسهم في صنع توجهاته من خلال ما تملكه من موارد بشرية متميزة، وإمكانات بحثية، وخبرات متراكمة. ولقد اهتمت المملكة العربية السعودية بنشر التعليم العالي والتوسع في مؤسساته كنتيجة للطلب الاجتماعي المتزايد للتعليم في هذه المرحلة. حيث تم إنشاء جامعات في مختلف مناطق ومحافظات المملكة. ولتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالجامعات المستحدثة، تم تصنيفها كجامعات ناشئة بمزايا مالية خاصة لأعضاء هيئة التدريس.

فأعضاء هيئة التدريس يقع على عاتقهم تقديم العلم بكل أمانة للطلبة والمجتمع بكل مكوناته، والقيام بإنتاج المعرفة من خلال البحوث العلمية والابتكارات، وخدمة المجتمع وتخرج طلاب يحتاجهم سوق العمل وغيرها من الوظائف الجديدة والمتجددة (السميح، ٢٠١٠م، ص ١٢٠).

والأستاذ الجامعي مطلوب منه القيام بجهود ذات مستويات عالية الإجهاد، لذا لا بد من الحفاظ على السلوك الإيجابي للمناخ الجامعي وتوفير بيئة عمل تزرع الثقة والأمل والإحساس بالرفاهية، وتفضي إلى التفاؤل الأكاديمي (Malik, 2013, p.1)، ذلك لأن أداء عضو هيئة التدريس يتأثر بكثير من العوامل الداخلية والخارجية، مثل بيئة العمل، وطبيعة القيادة الإدارية، وأداء الطلاب، وتعاون الزملاء، وتفاعل أولياء الأمور. ولهذا فقد

ركزت خطة آفاق على تطوير البيئة الأكاديمية المرتبطة بعضو هيئة التدريس (العوهلي والعبد القادر، ٢٠١٠).

إن التفاؤل الأكاديمي قوة إيجابية في مقر العمل، وهو أحد العوامل الأساسية التي تساعد العاملين على القيام بأعمال صعبة بمعنويات مرتفعة، والحصول على مستويات عالية من الطموح والقدرة على مواجهة العقبات والصعوبات (Malik, 2013, p.3) لأنه يخلق لدى العاملين شعوراً بأن الجامعة مهمة بهم، وتقدر إسهاماتهم في نجاحها، فينعكس هذا الاهتمام على أداء الجامعة، وذلك بإظهار سلوك طوعي إيجابي ليس ضمن الدور الرسمي الذي يمارسونه (غالي وعبد الله، ٢٠١٥، ص ٢٧٤)، لذا فمن المهم تطوير وتنمية الموارد البشرية بالجامعة من خلال العديد من الممارسات لإيجاد قوة عمل تتصف بالفاعلية والأداء المتميز (الزهراني، ٢٠١٨، ص ٢٧٩).

وهنا تبرز أهمية رفع مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال مشاركة العاملين بما يضمن المسؤولية المشتركة وتحقيق نوع من المحاسبية من منظور تعاوني وبناء فرق العمل والثقة المتبادلة والقدرات القيادية بما يساهم في تحسين المخرجات وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

### مشكلة الدراسة:

يعد المورد البشري المصدر الرئيس الذي يمكن المنظمة من تحقيق أفضل النتائج من الموارد المالية والمادية والتنظيمية، ففي الجامعات يعتبر عضو هيئة التدريس محور الارتكاز والتطوير فيها، لذا فالحاجة ملحة لمساعدتهم لأن يبقوا متفائلين وفاعلين في أدائهم خلال فترة عملهم الأكاديمي بالجامعة.

فالتفاؤل في مكان العمل له جذوره في الإدارة، ومن ذلك تجارب هورثون (Hathorne) التي تم تصميمها لتحديد كيف يمكن أن تؤدي التغييرات في بيئة العمل إلى زيادة الإنتاجية. وأدت هذه التجارب إلى النتيجة المتمثلة في أنه من خلال الاهتمام بالعاملين واحتياجاتهم يمكن أن يتحسن مستوى التفاؤل لديهم، مما يؤدي إلى تحسن في الأداء (Beheshtifar, 2013). وهذا يتفق مع ما أكدته دراسة لوثنان ويوسف (Luthans & Youssef, 2007) بوجود علاقة إيجابية بين التفاؤل والرضا الوظيفي والسعادة في العمل والأداء التنظيمي، فالعاملين الذين لديهم مشاعر إيجابية هم أكثر قدرة على توسيع وبناء أنفسهم ومهاراتهم وقدراتهم. وأظهرت دراسة ألين (Allen, 2011) وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التعليمية. وتوصل كل من تاشنان-موران وهوي (Tschannen-Moran & Hoy, 2001) إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم تفاؤل في بيئة العمل يتمتعون بكفاءة عالية وقدرة على التعامل مع ضغوط العمل. أما دراسة غانم (2017) فقد توصلت إلى أن هناك علاقة بين ممارسة الشفافية من قبل رؤساء الأقسام الأكاديمية ومستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، واتضح من الدراسة ذاتها أن مستوى التفاؤل كان بدرجة متوسطة. وعلى صعيد مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، فقد أشارت دراسة آل زاهر (2014م) إلى أن الإدارة الأكاديمية في الجامعات السعودية تتبع النظام المركزي في ظل نمط يمتاز بالسلطوية وغياب المرونة وتسود العلاقات الهرمية البيروقراطية، وتمسك القيادات الجامعية بالمسؤوليات

والصلاحيات، مع الافتقار إلى القدرة على إلهام المرؤوسين للإبداع. وهذا هذا أحد العوامل التي يمكن أن تحد من مستوى التفاوض لدى أعضاء هيئة التدريس. وتوصلت دراسة العنزي (Alenezi, 2019) إلى أنه كلما زادت الفرصة للمشاركة في القيادة، زاد مستوى التفاوض لدى أعضاء هيئة التدريس. ويعتقد الباحث أن الجامعات الناشئة بوجه خاص تواجه تحديات في توفير البيئة الأكاديمية الجاذبة لأعضاء هيئة التدريس، وذلك لعدم اكتمال مرافق هذه الجامعات ومنشآتها، إضافة إلى عدم اكتمال اللوائح والتنظيمات الداخلية التي يمكن أن تمنح مزيد من التفاوض لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الجامعات.

ويدعم هذا الاعتقاد، نتائج دراسة الرويلي (٢٠١٥) التي توصلت إلى أن الحرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة كانت متوسطة، وأن هناك معوقات من أبرزها جمود اللوائح الإدارية في هذه الجامعات، وتواضع الميزانية المخصصة للأنشطة العلمية والمجتمعية، ومركزية الإدارة الجامعية، وغياب التفويض. وهذه جميعها عوامل يمكن أن تؤثر على مستوى التفاوض الأكاديمي لعضو هيئة التدريس. ويؤكد ذلك أيضا، ما توصلت إليه دراسة الدغبر (٢٠١٨) من انخفاض مستوى التحفيز للقيادات النسائية من عضوات هيئة التدريس في الجامعات الناشئة، وأكدت على وجوب اتباع نظام إداري يزيد من الإحساس بالأمان والشعور بالاستقرار. وبناءً على ما تقدم تتضح الحاجة إلى تحسين المناخ التنظيمي في الجامعات السعودية الناشئة، لتكون أكثر جاذبية لاستقطاب أعضاء هيئة

التدريس المتميزين واستبقائهم. إضافة إلى الرفع من مستوى انتاجيتهم. ويمكن أن يسهم تعزيز التفاؤل الأكاديمي لديهم في تحقيق ذلك.

ونظرا لحداثة مفهوم التفاؤل الأكاديمي، وشح الدراسات التي تناولته لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، رغم أهميته، فقد سعت هذه الدراسة إلى بناء تصور مقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

### أسئلة الدراسة:

١. ما مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغيري الجنس والجامعة؟
٣. ما التصور المقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة؟

### أهداف الدراسة:

١. التعرف على مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة.
٢. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية - إن وجدت- في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغيري الجنس والجامعة.

٣. بناء تصور مقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة.

### أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة الحالية تنبثق من كونها إحدى الدراسات القليلة التي تبحث موضوع التفاؤل الأكاديمي على مستوى التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. كما أنها ستكشف عن مستوى التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن أن تتوصل الدراسة إلى نتائج عن كيفية رفع مستوى التفاؤل الأكاديمي لديهم. وقد تفيد هذه النتائج أيضا الإدارة العليا في الجامعة في تحديث اللوائح والأنظمة التي تعزز روح التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس. وبشكل عام، فمن المتوقع أن تسهم الدراسة الحالية في تحسين أداء عضو هيئة التدريس وبالتالي تحسين أداء الجامعة.

### حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

**الحد الموضوعي:** التعرف على مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة، ومن ثم تقديم تصور مقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لديهم.

**الحد المكاني:** كليات التربية في أربع من الجامعات الناشئة بالمملكة العربية السعودية، وهي: كلية التربية والآداب بجامعة تبوك، كلية التربية بجامعة حائل، كلية التربية بجامعة طيبة، وكلية التربية بجامعة المجمعة.

**الحد الزمني:** الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ

## مصطلحات الدراسة:

التفاؤل الأكاديمي: هو مجموعة المعتقدات بشأن مواطن القوة والمقدرات داخل المؤسسة التعليمية للإنجاز (Reeves,2010). ويعرف إجرائياً بأنه: النظرة الإيجابية لمستقبل الكلية الأكاديمي وبذل الجهد لتحقيق أهدافها ومواجهة الصعوبات والتحديات التي تعترض طريقها.

الجامعات الناشئة: هي الجامعات التي تم إنشاؤها عام ١٤٢٤هـ أو بعده، وبعض هذه الجامعات كانت فروعاً لجامعات قائمة، أو كليات في مدن وقرى متقاربة، فتمت إعادة هيكلتها وتجميعها تحت مظلة جامعية واحدة (مركز البحوث والدراسات بوزارة التعليم العالي، ١٤٣٥هـ، ص ١٤٣). وتعرف إجرائياً بأنها الجامعات السعودية الحكومية التي أنشئت عام ١٤٢٤هـ أو بعده وتضم كليات تربية.

## الإطار النظري:

يستعرض الإطار النظري بعض المفاهيم ذات العلاقة بالتفاؤل الأكاديمي وأبعاده المختلفة، ويتضمن وجهة نظر الباحث حول بعض تلك المفاهيم.

## مفهوم التفاؤل الأكاديمي:

للتفاؤل تأثير إيجابي على الصحة النفسية والبدنية مما يؤدي للنجاح الأكاديمي والمهني. وعلى العكس من ذلك، فالتشاؤم يؤدي إلى السلبية والفشل والغربة الاجتماعية وفي أقصى حالاته يؤدي إلى الاكتئاب والوفاة، حيث أظهر عدد من الدراسات تأثير التفاؤل على الأداء والسلوكيات المرتبطة بالعمل. ووجدت هذه الدراسات أن الأفراد الأكثر تفاؤلاً هم أكثر ارتياحاً

ولديهم معنويات مرتفعة تقود إلى مستويات عالية من الطموح، وتجعلهم قادرين على التعامل مع المشاكل التي يواجهونها، ومن ثم الوصول إلى النتائج الإيجابية المتعلقة بالعمل مقارنة بالأفراد الأكثر تشاؤماً (Malik, 2013, p.2). وعلى الرغم من وجود عدد قليل من الدراسات حول التفاؤل في مكان العمل إلا أنه توجد أدلة على ارتباط المفهوم بتحسين أداء العاملين (Beheshtifar, 2013, p.69)

ويقصد بالتفاؤل بشكل عام أنه توقع قصير المدى بالنجاح في تحقيق بعض متطلبات المستقبل فهو نظرة استبشار لما سيكون، مما يجعل الفرد يتوقع الأفضل و ينتظر حدوث الخير ويرنو للنجاح ويستبعد كل ما يخالف ذلك. أما التفاؤل التنظيمي فهو الشعور العميق بالغرض الذي يؤدي إلى ردود فعل إيجابية، وبسببها يتوقع العاملون النجاح والأداء الجيد في مواجهة التحديات (Cameron, Bright & Caza, 2004, p.12).

وفي المؤسسات التعليمية يستخدم مصطلح التفاؤل الأكاديمي عوضاً عن مصطلح التفاؤل التنظيمي، ويعتقد الباحث أن استخدام هذه التسمية تأتي لكون التفاؤل في المؤسسات التعليمية، سواءً في التعليم العام أم العالي، يتأثر بعوامل أكاديمية لا توجد في البيئات الإدارية الأخرى، مثل الطلبة، وطبيعة المهنة، وأولياء الأمور.

ويعرف ماكجويين وهوي (McGuigan & Hoy, 2006) التفاؤل الأكاديمي بأنه ثقافة تنظيمية نشأت من خلال التفاعل بين ثلاثة أبعاد هي الفاعلية الجماعية والتأكيد الأكاديمي وثقة أعضاء هيئة التدريس بجميع الأفراد

المحيطين بهم في المؤسسة التعليمية من طلبة وأولياء أمور وقيادة وزملاء، والتي يمكن أن تشكل اعتقاداً سائداً بين أعضاء هيئة التدريس بأهمية التحصيل ومقدرتهم على مساعدة الطلبة على تحقيق التفوق الأكاديمي (p.205).

وعرف التفاؤل الأكاديمي أيضاً بأنه ذلك البناء الكامن المكون من ثلاثة أبعاد هي الثقة والتأكيد الأكاديمي والفاعلية الجماعية، وتمثل هذه المفاهيم الجوانب العاطفية والسلوكية والمعرفية، فكل واحد من هذه الأبعاد مهم بشكل منفرد لنجاح الطالب والمنظمة، ولكن عندما تؤخذ معاً فإنها تشكل بنية أكثر قوة (Schrepfer, 2013, p.8).

### خصائص التفاؤل الأكاديمي:

للتفاؤل الأكاديمي عدد من الخصائص منها:

١- أن التفاؤل الأكاديمي سمة واحدة كامنة في المؤسسات التعليمية، والتي تتجلى من خلال تأثير الأبعاد الثلاثة مجتمعة وهي الفاعلية الجماعية والتأكيد الأكاديمي والثقة، بحيث يعتمد كل بعد فيها وظيفياً على الآخر. كما أن الأبعاد الثلاثة ترتبط معاً بطريقة موحدة لخلق بيئة أكاديمية إيجابية (Hoy & Tarter, 2006, p.431).

٣- أن التفاؤل الأكاديمي يتكون من مجموعة محددة من المعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تركز على نقاط القوة والقدرات للمؤسسة التعليمية التي تغرسها في منسوبيها للقدرة على تحقيق النجاح الأكاديمي (Hoy & Miskel, 2013, p314).

٤- أن التفاؤل الأكاديمي مؤشر قوي للفاعلية الشاملة للمؤسسة التعليمية، أي أنه كلما كان التفاؤل الأكاديمي لدى هيئة التدريس مرتفعاً أدى ذلك إلى أن جميع العاملين يبذلون أقصى جهودهم للوصول إلى تحقيق الهدف عن طريق بلوغ المخرجات المرجوة وتقويمها بمعايير وأسس محددته (Reeves, 2010, p.75).

٥- أن التفاؤل الأكاديمي يعزز تحسين التحصيل الدراسي، وهذا ما توصلت إليه نيلسون (Nelson, 2012)، من وجود علاقة إيجابية كبيرة بين التفاؤل الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والإنجاز الأكاديمي للطلاب (p.81). ويرى الباحث أن من خصائص التفاؤل الأكاديمي أيضاً، أنه يتأثر بكافة العناصر البشرية المحيطة بالمؤسسة التعليمية من أساتذة، وطلبة، وأولياء أمور، وقيادة ويؤثر فيها.

### أبعاد التفاؤل الأكاديمي:

التفاؤل الأكاديمي هو بناء كامن يتكون من التأكيد الأكاديمي، الفاعلية الجماعية، ثقة أعضاء هيئة التدريس في القيادة والآباء والطلاب، ويستمد التفاؤل الأكاديمي من الأسس النظرية التي تتفق مع هذه المفاهيم، والتي تشمل النظرية المعرفية الاجتماعية، ونظرية رأس المال الاجتماعي، والبحث عن الثقة في المدارس، والمناخ المدرسي، والثقافة المدرسية ( Beard, Hoy & Hoy, 2010, p.1136). وتوصل هوي وتارتر وهوي إلى أن التفاؤل الأكاديمي يشمل الأبعاد المعرفية والعاطفية والسلوكية، حيث أن ثقة أعضاء

هيئة التدريس تضيف بعداً عاطفياً (Hoy & Tarter & Hoy, 2006, p.431).  
وفيما يلي توضيح لأبعاد للتفاؤل الأكاديمي:

### ١. التأكيد الأكاديمي:

التأكيد الأكاديمي هو وصف للبيئة المعيارية والسلوكية للمؤسسة التعليمية (McGuigan & Hoy, 2006, p.205). ويقصد به مدى الممارسات التي تسعى المؤسسة التعليمية من خلالها للتفوق الأكاديمي. ويتم من خلالها وضع أهداف أكاديمية عالية ولكن قابلة للتحقيق في بيئة تعلم منظمة ورسنية؛ ويتم تحفيز الطلاب على العمل الجاد لتحقيق هذه الأهداف، بينما يؤمن أعضاء هيئة التدريس بقدره طلابهم على تحقيقها؛ كما أن الطلاب يقدرون زملاءهم ذوي التحصيل الدراسي المرتفع (Hof, 2012, p.17).

وهناك علاقة بين التأكيد الأكاديمي والعديد من المتغيرات التعليمية المختلفة. وأهم علاقة هي تحصيل الطلاب. حيث ارتبط التأكيد الأكاديمي بإنجاز الطلاب في مختلف المجالات، والقيادة التعليمية تؤثر بشكل غير مباشر على تحصيل الطلاب من خلال التأكيد الأكاديمي. بالإضافة إلى ذلك، يرتبط التأكيد الأكاديمي بعناصر المناخ التعليمي المختلفة الأخرى، مثل انتماء أعضاء هيئة التدريس، ودعم الموارد، والقيادة الجماعية، والسلوك المهني، والسلوك التوجيهي (Alig-Mielcarek & Hoy, 2005, pp. 46-49).

### ٢. الفاعلية الجماعية:

يقصد بالفاعلية الجماعية إدراك العاملين في المؤسسة التعليمية بأن جهود جميع أعضاء هيئة التدريس ستكون لها تأثير إيجابي على الطلاب. أي أن

الفاعلية الجماعية ترتبط بالاعتقاد أو التوقع لما سيحدث ( Fahy, Wu & Hoy, 2010, p.211).

وتعد الفاعلية الجماعية الجانب المعرفي من التفاؤل الأكاديمي حيث تمثل الحكم الصادر من أعضاء هيئة التدريس بشأن الإجراءات التي يكون لها آثار إيجابية على الطلبة والعمل على تنفيذها، ويقصد بها الأحكام الموجهة نحو المستقبل حول المقدرات لتنظيم مسارات العمل اللازمة وإنجازها لتحقيق النتائج المرجوة (Hoy, Tarter & Hoy, 2006, p.428).

وتم التوصل إلى الفاعلية الجماعية وتأثيرها من خلال النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (١٩٩٧) وهي إطار عام لفهم التعلم والتحفيز البشري والكفاءة الذاتية، والعنصر الحاسم في النظرية، هو إيمان الفرد بقدرته وبقدرة زملائه على تنظيم وتنفيذ الإجراءات المطلوبة لإنتاج مستوى معين من الانجاز. ومعتقدات الفاعلية هي الدافع للأفراد للسعي في مسار العمل. فمن غير المرجح أن يبدأ الأفراد والجماعات العمل دون شعور إيجابي بالفاعلية. وتؤثر قوة معتقدات الفاعلية على القرارات التي يتخذها العاملون والمؤسسات التعليمية حول الخطط والأعمال المستقبلية (Goddard & Hoy & Hoy, 2004, p.3).

وهناك العديد من الفوائد التنظيمية المتعلقة بالفاعلية الجماعية لأعضاء هيئة التدريس منها أن أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في بيئات تعاونية لديهم كفاءة عالية وقدرة على التعامل مع ضغوط العمل وذلك بسبب الدعم الخارجي الذي يعزز الارتياح بالتدريس وهو مرتبط بالرضا الوظيفي، بالإضافة

إلى الالتزام بالتدريس (Tschannen-Moran & Hoy, 2001, p.783) ووجد أن أعضاء هيئة التدريس ذوي المستوى العالي من الكفاءة الذاتية لديهم معدل غياب منخفض عن العمل، بالإضافة إلى مستويات أقل من الإجهاد، وأن هناك علاقة بين فاعلية أعضاء هيئة التدريس والتنظيم والتخطيط (Shah, 2012, p.1244).

ويرى الباحث أن الفاعلية الجماعية لأعضاء هيئة التدريس تتكون من خلال العمل الجماعي وفرق العمل وإبراز جهودهم والتعاون فيما بينهم، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من معرفة جهود زملائهم وتشجيعهم، وبالتالي فإن ذلك يدفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

### ٣. الثقة بالقيادة والزملاء والطلبة وأولياء الأمور:

وتعرف الثقة بأنها المناخ الإيجابي الذي يساعد في تبادل المعلومات والمشاعر ويزيد من الانفتاح والتأثير في الآخرين والاعتماد المتبادل وهذه جميعا تزيد من الرضا عن العمل. والثقة عنصر حيوي وضروري في المؤسسات التعليمية فهي ضرورية للتواصل الفعال بين جميع العاملين والعملاء ولتأسيس علاقات مثمرة ومتناسكة فيها، وتتكون الثقة من عدة عناصر تتمثل في الاحترام، والكفاءة في المسؤوليات، والنزاهة الشخصية. وترتكز ثقة أعضاء هيئة التدريس في شعورهم بأن الطلاب وأولياء أمورهم يتمتعون بالخيرية والموثوقية والكفاءة والصدق والانفتاح. والثقة هي استجابة عاطفية للسياق الاجتماعي (الكساسبة، ١٩٩٦، ص ١٢).

وتعد ثقة أعضاء هيئة التدريس في أولياء الأمور والطلاب هي الجزء العاطفي والوجداني للتفاوض الأكاديمي. ويقصد بها اعتقاد الشخص تجاه الآخر بأنه سيعمل لمصلحته. وقد خلص تشان-موران وهوي (Hoy & Tschannen-Moran, 2000) إلى أن الثقة هي مفهوم عام يتضمن خمسة جوانب على الأقل: الإحسان، والموثوقية، والكفاءة، والأمانة، والانفتاح (p.548).

وتشكل الثقة بالآخرين جانباً أساسياً في التعلم البشري، لأن التعلم عادة ما يكون عملية تعاونية، وأن عدم الثقة يجعل التعاون شبه مستحيل. عندما يشارك الطلاب والمعلمون والآباء أهداف التعلم، من المرجح أن تتحسن الثقة والتعاون في التعليم والتعلم (Hoy & Tschannen-Moran, 1999, p.184).

وترتبط الثقة في الرئيس بأصالة بقدراته القيادية، في حين أن الثقة في الزملاء تبدو متأثرة قليلاً بسلوك الرئيس، ولكنها في الأصل تنبثق عن طريق علاقات عضو هيئة التدريس بزملائه (Hoy & Kupersmith, 1985).

كما أن المستويات العالية لثقة أعضاء هيئة التدريس بين الزملاء والعملاء والإداريين تعمل على تحسين الكفاءة المؤسسية والإنتاجية، وترتبط الثقة مع أساليب القيادة الفعالة للتأثير على الرضا الوظيفي، والتأثير على الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة (Okpogba 2011, p.53).

ويرى الباحث أن الثقة بعد جوهرية من أبعاد التفاوض الأكاديمي وهي شعور متبادل بين أعضاء هيئة التدريس فيما بينهم وبين قيادتهم من رؤساء أقسام وعمداء، وكذلك مع الطلاب وأولياء الأمور.

من خلال العرض السابق، يتضح للباحث أن التفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس يرتبط بمستوى تحصيل الطلاب بدرجة كبيرة، أي أن مستوى التفاؤل الأكاديمي يمكن أن يرتفع لدى الأستاذ عندما يرى تحصيل طلابه مرتفعاً، وقد يكون ذلك نتيجة إحساس الأستاذ بالنجاح في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية. ويتضح أيضاً، أن ارتفاع مستوى التفاؤل الأكاديمي من خلال الفاعلية الجماعية يساعد أعضاء هيئة التدريس على تحمل ضغوط العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، فإن وجود الثقة يساعد على تحقيق التعلم من خلال تعاون أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأولياء الأمور. ويرى الباحث أن شعور عضو هيئة التدريس بالتفاؤل الأكاديمي مهم لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية ووظائفها.

### الدراسات السابقة:

يستعرض هذا الجزء الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع التفاؤل الأكاديمي، وتتضمن دراسات محلية وعربية وأجنبية، تم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث، مع الحرص على أن تكون هذه الدراسات حديثة. وقد لوحظ قلة الدراسات التي تناولت موضوع التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، خاصة الدراسات الأجنبية. فبالرغم من وجود الكثير من الدراسات في التعليم العالي، إلا أنها درست التفاؤل الأكاديمي لدى الطلاب، وهي لا تخدم موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر. ولم يجد الباحث أية دراسات أجنبية تتناول التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

لذا حاول الباحث الاستفادة من الدراسات السابقة التي طبقت على الهيئة التدريسية في التعليم بشكل أوسع، وذلك لتشابه العوامل المؤثرة في التفاوض، خاصة تلك المتصلة بالطلاب، وأولياء الأمور، والقيادة الإدارية، وطبيعة العمل التدريسي. وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات:

**دراسة ألان (Allen, 2011):** هدفت للتعرف على العلاقة بين التفاوض الأكاديمي والقيادة التعليمية، واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي. وتم تطبيقها في (٣٥) مدرسة ابتدائية في ولاية فرجينيا. وتكونت عينة الدراسة من (١٢٩٢) معلماً، جمعت البيانات منهم باستخدام استبانة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات أبعاد التفاوض الأكاديمي (التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، والثقة) كانت جميعها مرتفعة، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين التفاوض الأكاديمي والتحصيل العلمي للطلاب.

**دراسة رتليدج (Rutledge, 2010):** هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين القيادة التحويلية والتفاوض الأكاديمي في المدارس الابتدائية في شمال ولاية ألاباما. وتكون مجتمع الدراسة من معلمي (٦٧) مدرسة. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي. واستخدم الباحث استبانتين، الأولى للتعرف على درجة ممارسة القيادة المدرسية بنموذج ليثوود، والثانية للتعرف على درجة التفاوض الأكاديمي للمدارس (SAOS). وبلغت عينة الدراسة (٤٧٠) معلماً. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن العلاقة إيجابية بين نموذج ليثوود للقيادة التحويلية والتفاوض الأكاديمي للمدرسة. كما أظهرت نتائج اختبار الانحدار الخطي أن كل فئة فردية من نموذج القيادة

التحويلية (ليشوود) كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالتفاؤل الأكاديمي. أي كلما زادت درجة القيادة التحويلية كلما زادت درجة التفاؤل الأكاديمي في المدرسة.

**دراسة تشانغ (Chang, 2011):** هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقات بين القيادة الموزعة والتفاؤل الأكاديمي للمدرسين والإنجاز الطلابي في التعلم. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، حيث استهدفت المدارس الابتدائية العامة في تايوان. وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠٠) معلماً، تم جمع آرائهم من خلال مقياس تقرير ذاتي. واعتمدت هذه الدراسة نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لتحليل العلاقات بين القيادة الموزعة والتفاؤل الأكاديمي والإنجاز الطلابي. وأظهرت النتائج أن القيادة الموزعة لم يكن لها تأثير إيجابي على التفاؤل الأكاديمي فقط، ولكن أيضاً تأثير على الطالب بشكل غير مباشر. علاوة على ذلك، فقد أثر التفاؤل الأكاديمي أيضاً بشكل إيجابي على إنجاز الطلاب.

**دراسة مالوي (Malloy, 2012):** هدفت إلى التعرف على علاقة القيادة الموزعة بكل من التفاؤل الأكاديمي للمعلمين وتحصيل الطلبة. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي. وقد تكونت العينة من (٢١٢٢) معلماً يعملون في ١١٣ مدرسة في جنوب ووسط اونتاريو بكندا، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين القيادة الموزعة والتفاؤل الأكاديمي، ولم تكن هناك علاقة دالة إحصائية بين التفاؤل الأكاديمي وتحصيل الطلبة.

**دراسة جوفيل (٢٠١٦):** هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩١) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة المنهج الارتباطي، وجمع البيانات استخدمت الباحثة أداتين الأولى لقياس درجة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، والثانية لقياس درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في عمان كانت متوسطة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة المدراء للقيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي في هذه المدارس. وتوصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التفاؤل الأكاديمي تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

**دراسة ماي (May, 2016):** هدفت هذه الدراسة إلى قياس العلاقة بين الوعي والتفاؤل الأكاديمي في المدارس في ولاية ألاباما الشمالية. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، حيث بلغت عينة الدراسة (٥٧٧) من معلمي المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية في (٣٩) مدرسة. وتم استخدام اثنتين من أدوات المسح لكل مدرسة. وأظهرت نتائج الدراسة أنه كلما زادت درجة الوعي التنظيمي لدى المعلمين، كلما زادت درجة التفاؤل الأكاديمي لديهم. وأن تأثير الوضع الاجتماعي - الاقتصادي على التفاؤل الأكاديمي كان ضئيلاً للغاية.

**دراسة غانم (٢٠١٧):** هدفت الدراسة تحديد العلاقة بين الشفافية الإدارية والتفؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٨١) عضو هيئة تدريس، وتم جميع البيانات منهم بواسطة استبانتين: الأولى لقياس درجة تطبيق رؤساء الأقسام للشفافية الإدارية، والثانية لقياس مستوى التفؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن درجة التفؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق رؤساء الأقسام للشفافية الإدارية ودرجة التفؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات. كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التفؤل الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس والمؤهل العلمي.

**دراسة العنزي (Alenezi, 2019):** هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ممارسات القيادة الموزعة والتفؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحدود الشمالية، والكشف عن أبعاد القيادة الموزعة التي قد تتنبأ بالتفؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس. وتكون مجتمع الدراسة من (٢٤٠) عضو هيئة تدريس في كلية التربية والآداب، وكلية الطب بجامعة الحدود الشمالية، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الموزعة والتفؤل الأكاديمي، وأن أقوى مؤشر للتفؤل

الأكاديمي هو فرص القيادة المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد كل من القيادة الموزعة والتفاوت الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس.

### التعليق على الدراسات السابقة:

اتضح من العرض السابق أن الدراسات العربية التي تناولت التفاؤل الأكاديمي بشكل عام قليلة جداً وهي دراسة جويفل (٢٠١٦)، ودراسة غانم (٢٠١٧)، ودراسة العنزي (Alenezi, 2019). أما الدراسات الأجنبية التي استعرضتها الدراسة الحالية فكانت دراسة رتليدج (Rutledge, 2010)، ودراسة تشانغ (Chang, 2011)، ودراسة مالوي (Malloy, 2012)، ودراسة ماي (May, 2016). واتضح أيضاً شح الدراسات التي درست الموضوع على مستوى التعليم العالي، حيث لم يجد الباحث سوى دراستين هما: دراسة غانم (٢٠١٧)، ودراسة العنزي (Alenezi, 2019). وتوافقت هاتان الدراستان مع الدراسة الحالية في استعراضها لدراسات سابقة في إطار التعليم بشكل عام أو بيئات إدارية أخرى لقلة الدراسات التي تناولت التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي.

وفيما يتعلق بالمنهج المستخدم، فقد اختلفت الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة، حيث استخدمت جميعها المنهج الارتباطي، بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي. فمعظم هذه الدراسات السابقة تناولت علاقة التفاؤل الأكاديمي بمتغير آخر، ولم يقدم أي منها تصوراً لتعزيز التفاؤل الأكاديمي، وذلك ما يميز الدراسة الحالية.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إثراء الخلفية العلمية وتدعيم الإطار النظري، وبناء أداة الدراسة وتفسير بعض النتائج. كما استفادت من النتائج والتوصيات والاقتراحات التي قدمتها بعض الدراسات السابقة.

### إجراءات الدراسة:

#### منهج الدراسة:

استناداً إلى الأهداف التي سعت الدراسة الحالية لتحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي (Descriptive Survey Method)؛ وذلك لملاءمته لموضوعها.

#### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في (٤) كليات تربية بجامعة ناشئة موزعة جغرافياً وهي: كلية التربية والآداب بجامعة تبوك وعددهم (١٨٤) فرداً (كلية التربية والآداب بتبوك، ٢٠١٩)، كلية التربية بجامعة حائل وعددهم (٢٨٣) فرداً (جامعة حائل، ٢٠١٩)، كلية التربية بجامعة طيبة وعددهم (١٤١) فرداً (كلية التربية بطيبة، ٢٠١٩)، وكلية التربية بالمجمعة وعددهم (١٣٤) فرداً (كلية التربية بالمجمعة، ٢٠١٩). بينما بلغ المجموع الكلي (٧٤٢) فرداً. واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، حيث تم توزيع أداة الدراسة على كافة أفراد المجتمع. وقد بلغت نسبة عدد الاستجابات الصالحة (٧٢٪) بمجموع (٥٣٥) فرداً يمثلون أفراد الدراسة،

وهي نسبة ممثلة يمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي. والجدول (١) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغيري (الجنس والجامعة):

جدول (١) توزيع أفراد الدراسة حسب متغيري (الجنس والجامعة)

الجموع	الجامعة				الجنس
	جامعة طيبة	جامعة المجمعة	جامعة حائل	جامعة تبوك	
٢٦٩	٥٩	٤١	٩٣	٧٦	ذكر
٢٦٦	٤٢	٥٨	١١٧	٤٩	أنثى
٥٣٥	١٠١	٩٩	٢١٠	١٢٥	الجموع

#### أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، واشتملت الدراسة على قسمين:

القسم الأول: البيانات الشخصية، وشملت الجنس والجامعة.

القسم الثاني: مستوى التفاؤل الأكاديمي وتضمن ثلاثة أبعاد هي: ١-

التأكيد الأكاديمي ٢-الفاعلية الجماعية ٣-الثقة

وتمت الاستجابة لعبارات الاستبانة من خلال المقياس الخماسي (ليكرت)

(عالي جداً-عالي-متوسط-منخفض-منخفض جداً) وتم تحديد فئات على

النحو التالي:

١- ١,٠٠-١,٨٠ منخفض جداً

٢- ١,٨١-٢,٦٠ منخفض

٣ - ٢,٦٢ - ٣,٤٠ متوسط

٤ - ٣,٤١ - ٤,٢٠ عالي

٥ - ٤,٢١ - ٥,٠٠ عالي جداً.

### صدق أداة الدراسة:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية تم قياس صدقها كما

يلي:

أ. صدق المحكمين (الظاهري) وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والاختصاص للاستفادة من آراء المحكمين حول عبارات الاستبانة للتوصل إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق على أفراد الدراسة.

ب. صدق الاتساق الداخلي للتأكد من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون لأداة الدراسة؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (٢) معاملات الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عبارات مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

العبارة	بعد التأكيد الأكاديمي	بعد الفاعلية الجماعية	بعد الثقة
١	**٠,٧٧٣	*٠,٧٧٩	**٠,٦١٣
٢	**٠,٦٦٨	**٠,٧٦٤	**٠,٦٠٤
٣	**٠,٧٥٩	**٠,٦٣٩	**٠,٨٣٣
٤	**٠,٥٧٩	**٠,٧٨١	**٠,٧١٦
٥	**٠,٥٤٠	**٠,٧٣٩	**٠,٧٧٠
٦	**٠,٣٢٩	**٠,٧٤٤	**٠,٦٧٢
٧	**٠,٧٨٠	**٠,٦٧٣	**٠,٨٨٣
٨	**٠,٧٣٦	**٠,٦٤٨	**٠,٦٩٠
٩	**٠,٧٤٣	**٠,٨٩٣	**٠,٧٧٠
١٠	**٠,٨٦٤	**٠,٧٢٩	**٠,٦٧٢
١١	**٠,٧٤٠		**٠,٦٩٠
١٢			**٠,٧٢٦

\*\* دال إحصائياً عند ٠,٠١

يبين الجدول (٢) معاملات الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين عبارات مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، ويتضح من ذلك أن جميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)؛ ما يشير إلى قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات أداة الدراسة.

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد التفاوض الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالدرجة الكلية للإستبانة

الدرجة الكلية	البعد
**٠,٨٤٥	التأكيد الأكاديمي
**٠,٩٢٣	الفاعلية الجماعية
**٠,٩١٨	الثقة

\*\* دال إحصائيا عند ٠,٠١

يبين الجدول (٣) عرض معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد التفاوض الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالدرجة الكلية للإستبانة، ويتضح أن جميع معاملات الارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)؛ ما يشير إلى قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات أداة الدراسة.

#### ثبات أداة الدراسة:

تم استخراج معامل ثبات الأداة باستخدام معامل الفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات الفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الاستبانة أعلى من (٠,٨٠) وهي قيمة مرتفعة. وبلغ معامل الثبات الكلي للإستبانة (٠,٩٦٤) وهي قيمه مناسبة وتدلل على صلاحية أداة الدراسة لأغراض البحث العلمي، والجدول (٤) يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة ومحاورها.

جدول (٤) معامل الفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة وأبعادها

معامل الثبات	البعد
٠,٨٩٥	التأكيد الأكاديمي
٠,٩١٧	الفاعلية الجماعية
٠,٩١٨	الثقة
٠,٩٦٤	الثبات الكلي للاستبانة

### أساليب المعالجة الإحصائية:

عولجت البيانات بواسطة حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، واعتمد الباحث على أنسب الأساليب الإحصائية لطبيعة الدراسة وهي: حساب معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، والمتوسطات الحسابية والرتب والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) T-Test، وتحليل التباين الأحادي One-Way Anova.

### عرض النتائج ومناقشتها:

تم تفرغ نتائج المعالجات الإحصائية وتحليلها وتصنيفها، حيث يشمل هذا الجزء من الدراسة على عرض النتائج التي أسفرت عنها إجابات أفراد الدراسة على عبارات الاستبانة ومناقشتها وذلك بالإجابة على أسئلة الدراسة على النحو التالي:

**السؤال الأول:** ما مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة وجهة نظرهم؟  
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد الدراسة حول مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء

هيئة التدريس بأبعاده الثلاثة: (التأكيد الأكاديمي، الفاعلية الجماعية، الثقة)،

والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداة الدراسة مرتبة ترتيباً

تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن = ٥٣٥)

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
١	عالي	٠,٨١	٣,٦٧	الثقة
٢	متوسط	٠,٨٦	٣,٣٢	الفاعلية الجماعية
٣	متوسط	٠,٨٥	٣,٣١	التأكيد الأكاديمي
	عالي	٠,٨٤	٣,٤٣	المتوسط العام لإجابة السؤال الأول

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسط الحسابي العام للتفاؤل الأكاديمي بلغ (٣,٤٣) من أصل (٥) وهو يقع في الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي، وتظهر هذه النتيجة أن مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات لم يصل لمستوى (عالي جداً)، بل إنه جاء في الحد الأدنى من مستوى (عالي) وهو بذلك يقترب كثيراً من مستوى (متوسط). وقد يكون ذلك عائداً إلى أن هناك جهوداً تبذلها هذه الكليات لتوفير بيئة تعليمية مناسبة تساعد على خلق روح التفاؤل، إلا أن هذه الجهود لا تزال بحاجة لبذل المزيد للوصول إلى أعلى مستوى ممكن. وتقترب هذه النتيجة مما توصلت له كل من مع دراسة جوفيل (٢٠١٦) ودراسة غانم (٢٠١٧) حيث توصلت نتائجهما إلى أن مستوى التفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً.

وفيما يلي تفصيلاً لكل بعد من أبعاد التفاؤل الأكاديمي وتقدير كل

عبارة وترتيبها في ضوء المتوسط الحسابي، كما في الجداول (٦)، (٧)، (٨):

## جدول (٦) استجابات أفراد الدراسة لبعء التأكيد الأكاديمي

بعء التأكيد الأكاديمي					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٤	يسعى أعضاء هيئة التدريس على أن تكون جهودهم ذات تأثير إيجابي على الطلبة	٤,٢٧	٠,٨٨	عالي جداً	١
٧	تقدر الكلية التحصيل الأكاديمي المرتفع وتبرزه	٣,٥٢	٠,٩٤	عالي	٢
٩	تعد بيئة التعلم داخل الكلية بيئة منظمة	٣,٤٨	٠,٩٢	عالي	٣
١١	يرى أعضاء هيئة التدريس في هذه الكلية أن الطلبة لديهم المقدرة على الإنجاز الأكاديمي	٣,٤١	٠,٩٦	عالي	٤
٢	تضع الكلية أهداف مركزية للإنجاز الأكاديمي	٣,٣٩	٠,٩٨	عالي	٥
١	تضع الكلية معايير مرتفعة لأداء الطلبة الأكاديمي	٣,٢٧	٠,٧٩	متوسط	٦
٣	تحفز البيئة التعليمية في الكلية الطلبة للتعلم	٣,٢٣	٠,٧٥	متوسط	٧
١٠	يؤمن الطلبة في هذه الكلية بالأهداف التي أعدت لهم	٣,٢١	٠,٧٨	متوسط	٨
٥	يقدر الطلبة زملائهم الحاصلين على درجات جيدة.	٣,١٩	٠,٨١	متوسط	٩
٨	يبدل الطلبة جهداً كبيراً لتحسين التحصيل الأكاديمي	٢,٨٧	٠,٨٣	متوسط	١٠
٦	يسعى الطلبة لتقديم أعمال إضافية من أجل الحصول على علامات جيدة.	٢,٥٤	٠,٧٦	منخفض	١١
	المتوسط العام لبعء التأكيد الأكاديمي	٣,٣١	0.85	متوسط	

يتضح من جدول (٦) أن هناك تفاوتاً في إجابة أفراد الدراسة على عبارات بعد التأكيد الأكاديمي، حيث كانت أعلى عبارة في هذا البعد هي العبارة رقم (٤): (يسعى أعضاء هيئة التدريس على أن تكون جهودهم ذات تأثير إيجابي على الطلبة) بمتوسط حسابي (٤,٢٧)، وانحراف معياري (٠,٨٨) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى مستوى (عالي جداً). وقد يعود ارتفاع هذه العبارة إلى الحرص الطبيعي من أعضاء هيئة التدريس على أن يروا نتائج جهودهم منعكس على أداء طلبتهم. بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارة رقم (٦): (يسعى الطلبة لتقديم أعمال إضافية من أجل الحصول على علامات جيدة) بمتوسط حسابي (٢,٥٤) وانحراف معياري (٠,٩٥) وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى مستوى (منخفض). وقد يكون ذلك نتيجة عدم نضج الطلبة وإدراكهم لأهمية الحصول على معدلات مرتفعة.

أما المتوسط العام لهذا البعد فقد كان (٣,٣١) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى مستوى (متوسط). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة غانم (٢٠١٧) التي توصلت إلى أن الطلبة يبذلون جهداً متوسطاً لتحسين التحصيل الأكاديمي، فيما تختلف مع دراسة آلان (Allen, 2011) التي توصلت إلى أن مستوى بعد التأكيد الأكاديمي كان مرتفعاً.

جدول (٧) استجابات أفراد الدراسة لبعء الفاعلية الجماعية

بعء الفاعلية الجماعية					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
٧	يدرك عضو هيئة التدريس أنه وزملاؤه الأعضاء يسعون لتحقيق أهداف الكلية	٤,١٥	٠,٨٦	عالي	١
٦	يثق أعضاء هيئة التدريس بأن لدى زملائهم القدرات والإمكانات التعليمية المتميزة	٤,١٤	٠,٩١	عالي	٢
٩	يشعر أعضاء هيئة التدريس أن الطلبة قادرون على النجاح	٣,٤٣	٠,٩٩	عالي	٣
٢	يحاول أعضاء هيئة التدريس تحفيز الطالب عندما يظهر عدم الرغبة في التعلم	٣,٣٦	٠,٨٨	متوسط	٤
٤	يوفر المناخ التعليمي العديد من المزايا التي تشجع الطلبة على التعلم	٣,٣٥	٠,٧٦	متوسط	٥
٣	يثق أعضاء هيئة التدريس بمقدرة كل طالب على التعلم	٣,٢١	٠,٨٥	متوسط	٦
١	ينجح أعضاء هيئة التدريس في تحسين مستوى الطلبة الذين يواجهون صعوبة	٣,١٩	٠,٩٤	متوسط	٧
٥	تضمن الإمكانات المتوفرة في هذا المجتمع التعليمي للطلبة فرص التعلم	٣,٠٣	٠,٨٠	متوسط	٨
٨	يشعر الطلبة في هذه الكلية بالقدرة على تجاوز صعوبات التعلم	٢,٧١	٠,٧٦	متوسط	٩
١٠	يرى أعضاء هيئة التدريس أن الطلبة على مستوى عالٍ من القدرات والمهارات	٢,٦٦	٠,٨٣	متوسط	١٠
	المتوسط العام لبعء الفاعلية الجماعية	٣,٣٢	0.86	متوسط	

يتضح من جدول (٧) أن معظم العبارات جاءت بمستوى (متوسط)، بينما كان هناك (٣) عبارات فقط حصلت على مستوى (عالي). ويتضح أن

أعلى مستوى في بعد الفاعلية الجماعية كان من نصيب العبارة رقم (٧):  
(يدرك عضو هيئة التدريس أنه وزملاؤه الأعضاء يسعون لتحقيق أهداف الكلية)، بمتوسط حسابي (٤,١٥) وانحراف معياري (٠,٨٦) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى مستوى (عالي). وهذا قد يعود إلى أنه يتم تزويد أعضاء هيئة التدريس بخطة الكلية والجامعة التي تحتوي على الأهداف المراد تحقيقها حتى يعرف عضو هيئة التدريس أهمية دوره في تحقيق أهداف الكلية. أما أقل العبارات فكانت العبارة رقم (١٠): (يرى أعضاء هيئة التدريس أن الطلبة على مستوى عال من القدرات والمهارات) حيث حصلت على متوسط حسابي (٢,٦٦) وانحراف معياري (٠,٨٣) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى مستوى (متوسط)، وهذا قد يعود إلى ضعف إعداد الطلبة في المرحلة الثانوية للدراسة الجامعية. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة جوفيل (٢٠١٦).

أما المتوسط العام لهذا البعد فقد كان (٣,٣٢) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى مستوى (متوسط). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة ألان (Allen, 2011) التي توصلت إلى أن مستوى بعد الفاعلية الجماعية كان مرتفعاً. وتختلف أيضاً مع دراسة تشانغ (Chang, 2011) التي أظهرت أن التفاؤل الأكاديمي أثر بشكل إيجابي على إنجاز الطلاب.

## جدول (٨) استجابات أفراد الدراسة لبعء الثقة

بعء الثقة					
م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
١١	يثق أعضاء هيئة التدريس ببعضهم	٤,٩٤	٠,٧٨	عالي جداً	١
١٢	يتعامل أعضاء هيئة التدريس مع بعضهم باحترام وتقدير	٤,٦٩	٠,٧٩	عالي جداً	٢
١	يحرص أعضاء هيئة التدريس على التواصل مع الطلبة	٤,٠٢	٠,٧٥	عالي	٣
٥	يرحب أعضاء هيئة التدريس بالتواصل مع أولياء الأمور	٣,٨٤	٠,٨١	عالي	٤
٣	يثق أعضاء هيئة التدريس في القيادة الأكاديمية بالكلية	٣,٧٨	٠,٩٨	عالي	٥
٧	يستطيع أعضاء التدريس الاعتماد على ما تقدمه القيادة من دعم	٣,٥٥	٠,٩٢	عالي	٦
٩	يعتقد أعضاء هيئة التدريس بأن الزملاء يقومون بأدوارهم التربوية	٣,٥٠	٠,٧٩	عالي	٧
١٠	يصدق أعضاء هيئة التدريس ما يقوله الطلبة	٣,٤٢	٠,٧٦	عالي	٨
٦	يمكن الاعتماد على أولياء الأمور بالتزاماتهم نحو الكلية	٣,٣٧	٠,٧٦	متوسط	٩
٤	يحرص الطلبة على التعاون فيما بينهم وعلى مصلحة بعضهم البعض	٣,٢٩	٠,٧٨	متوسط	١٠
٨	يثق أعضاء هيئة التدريس بأن الطلبة متعلمون أكفاء	٢,٨٨	٠,٩٦	متوسط	١١
٢	يحرص أعضاء هيئة التدريس على مشاركة الطلبة في أنشطة الكلية	٢,٨١	٠,٧٤	متوسط	١٢
	المتوسط العام لبعء الثقة	٣,٦٧	٠,٨١	عالي	

يتضح من جدول (٨) أن إجابات أفراد الدراسة على عبارات بعد الثقة تراوحت بين المتوسطات الحسابية من (٤,٩٤) إلى (٢,٨١)، وهي متوسطات تقع في الفئات الخامسة والرابعة والثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي التي تشير إلى مستويات (عالي جداً) و(عالي) و(متوسط). حيث جاءت العبارة رقم (١١): (يثق أعضاء هيئة التدريس ببعضهم) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٩٤) وانحراف معياري (٠,٧٨) وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى مستوى (عالي جداً). وقد يعود ارتفاع الثقة بين أعضاء هيئة التدريس إلى وجود علاقات اجتماعية جيدة في الكليات الناشئة بحكم صغر حجم هذه الكليات ووجودها في مناطق لا تزال تحافظ على قيم الترابط والتلاحم. أما المرتبة الأخيرة فكانت للعبارة رقم (٢): (يحرص أعضاء هيئة التدريس على مشاركة الطلبة في أنشطة الكلية) وذلك بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨١) وانحراف معياري (٠,٧٤) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى مستوى (متوسط). وقد تكون هذه النتيجة بسبب قلة الأنشطة والفعاليات التي يشترك فيها الطلاب وأساتذتهم.

أما المتوسط العام لبعدها فقد كان (٣,٦٧) وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى مستوى (عالي). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة ألان (Allen, 2011) من أن مستوى بعد الثقة جاء مرتفعاً.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغيري الجنس والجامعة؟

لتعرف على الفروق في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغيري الجنس والجامعة، تم إجراء اختبار (ت) T-test لعينتين مستقلتين للوقوف على الفروق التي ترجع لاختلاف متغير (الجنس) بينما تم إجراء اختبار التباين أحادي الاتجاه (One –way ANOVA) للوقوف على الفروق التي ترجع لاختلاف متغير (الجامعة)، وهذا ما يتضح فيما يلي:

أ- الفروق التي تعود لمتغير الجنس:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لتقدير أفراد الدراسة

لمستوى التفاؤل الأكاديمي تبعاً لمتغير الجنس (ن=٥٣٥)

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	٢٦٩	٣,٤٢	٠,٨٦	٥٣٣	١,٥٦	٠,٢٣١
أنثى	٢٦٦	٣,٤٤	٠,٨٢			

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجنس، أي أنه لا

يوجد اختلاف بين آراء أفراد الدراسة بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من ذكور وإناث في كل جامعة يعملون تحت إدارة واحدة وفي مؤسسة واحدة وهي الكلية، وبالتالي فإن هناك تشابهاً في بيئة العمل. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة جوفيل (٢٠١٦) ودراسة غانم (٢٠١٧) ودراسة العنزي (Alenezi, 2019).

### ب- الفروق التي تعود لمتغير الجامعة:

جدول (١٠) تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتقدير

أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي تبعاً لمتغير الجامعة (ن=٥٣٥)

مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٠,٧٦٣	٢	٠,٣٨١٥	٠,٦١٢	٠,٦٥٢
داخل المجموعات	٣٣١,١١٦	٥٣٢	٠,٦٢٢٤		
	٣٣,٨٧٩	٥٣٤			

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥)

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١)

يتضح من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أفراد الدراسة لمستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة تعزى لمتغير الجامعة، أي أنه لا يوجد تأثير لمتغير الجامعة على مستوى التفاؤل.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن جميع هذه الجامعات، جامعات ناشئة يتمتع أعضاء هيئة التدريس فيها بحقوق متشابهة ويخضعون جميعاً إلى نظام واحد وهو نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، إضافة إلى تقارب سمات المجتمع في المناطق المختلفة. ولم تتناول أي من الدراسات السابقة الفروق في التفاؤل تبعاً لمتغير الجامعة.

**السؤال الثالث: ما التصور المقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة؟**

**التصور المقترح لتعزيز التفاؤل الأكاديمي:**

**تمهيد:**

تسعى مؤسسات التعليم العالي لأن تكون رافداً من روافد التنمية في أية دولة. فالجامعة تعمل على تخريج القدرات البشرية المؤهلة تأهيلاً علمياً عالياً يخدم خطط التنمية، والجامعة كذلك تسهم بشكل كبير في البحث والتطوير وتوليد المعرفة، وتقديم الخدمة للمجتمع وقيادته نحو التقدم والازدهار. ويشكل عضو هيئة التدريس حجر الزاوية في مؤسسات التعليم العالي، وذراعها المهم في تحقيق ما تسعى إليه من أهداف. فهو من يباشر عملية التدريس للطلبة ويزودهم بالعلم والمعرفة، وينمي مهاراتهم، ويغرس فيهم القيم، وهو من يقوم بالبحث العلمي والتطوير والابتكار، وهو كذلك يتحمل الجانب التنفيذي في تقديم الخدمات التي توفرها مؤسسات التعليم العالي للمجتمع.

لذلك فإنه من الأهمية بمكان توفير المناخ التنظيمي والبيئة التعليمية التي تساعد عضو هيئة التدريس ليس فقط في أداء رسالته، بل تقوده إلى الإبداع والتميز في وظيفته. ولعل من الأدوات التي تحقق ذلك، رفع مستوى التفاوض الأكاديمي في المؤسسة بشكل عام، ولدى عضو هيئة التدريس بشكل خاص.

ومن خلال نتائج الدراسة الميدانية الحالية، والاطلاع الأدبيات ذات الصلة، ونتائج الدراسات السابقة، توصل الباحث إلى بناء تصور لتعزيز التفاوض الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة. وقد تم عرض التصور في صورته الأولية على خمسة محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة التربوية، ثم تعديله وتطويره في ضوء ما أبدوه من ملحوظات ليخرج بصورته الحالية.

### أولاً: منطلقات التصور المقترح:

- ١- تعاليم الدين الإسلامي الحنيف، حيث تحت كثير من النصوص في القرآن الكريم والسنة النبوية على التفاوض وحسن الظن بالآخرين والثقة، والعمل الجماعي والتعاون على عمل الخير لما فيه مصلحة الجماعة.
- ٢- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وما تضمنته من رؤى طموحة وأهداف سامية لتطوير التعليم والتي منها:
  - إيجاد بيئة جاذبة التي يمكن من خلالها استثمار الكفاءات البشرية.
  - الارتقاء بقدرات ومهارات منسوبي التعليم.

- العمل على جعل خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل ٢٠٠ جامعة عالمية في عام ٢٠٣٠/١٤٥٢هـ.
- ٣- مشروع آفاق وما تضمنه من خطط مستقبلية للتعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية تهدف إلى:
- الارتقاء بكفاءة نظام التعليم.
- تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم واستبقائهم.
- ٤- معايير الاعتماد الأكاديمي للجامعات السعودية الصادر من هيئة تقويم التعليم والتدريب، والتي تركز على توفير مناخ تنظيمي وبيئة عمل إيجابية وتشجع المبادرات والمقترحات التطويرية وتحفز الأداء المتميز في جميع أنحاء الجامعة، وتطبيق آليات فاعلة تكفل التوفير الكمي والنوعي لمصادر التعلم والخدمات المرتبطة بها بناءً على احتياجات البرامج الأكاديمية وكافة المستفيدين وتتيحها في أوقات كافية ومناسبة، وأن تعتمد المؤسسة آليات مناسبة لاستبقاء هيئة التدريس وأن تتبنى القيادات آليات فاعلة لتحسين سمعة الجامعة وصورتها الذهنية.
- ٥- الأدبيات النظرية ونتائج الدراسات السابقة التي اهتمت بدراسة التفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٦- نتائج الدراسة الميدانية.
- ثالثاً: أهداف التصور المقترح:**
- ١- تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس من أجل تحقيق رؤية ٢٠٣٠ للتعليم الجامعي.

٢- الارتقاء بدور أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة، والإسهام في رفع مستوى الانسجام بين الأعضاء، وإيجاد جو من العدالة واستبقاء أعضاء هيئة التدريس المتميزين.

٣- زيادة كفاءة وفاعلية أعضاء هيئة التدريس من خلال برامج النهوض بجودة الحياة الأكاديمية داخل الكلية.

٤- رفع مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال غرس الأخلاقيات وزيادة الوعي بأهمية دورهم في الكلية.

٥- تحقيق رضا المستفيدين وتطلعات القيادات العليا بالجامعة.

٦- رفع أداء الطلبة من خلال تحسين مستوى التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس.

٧- توفير مناخ تنظيمي ملائم وبيئة تفاعلية تساهم في رفع مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

٨- تعزيز الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات والطلبة والمجتمع المحلي.

#### رابعاً: مبررات التصور المقترح:

١- أظهرت نتائج الدراسة الحاجة لرفع مستوى التفاؤل بشكل عام.

٢- الحاجة لتحفيز الطلبة على بذل مزيد من الجهد في التحصيل الأكاديمي، ويؤدي أعضاء هيئة التدريس دوراً مهماً في تحقيق ذلك عندما يكون التفاؤل الأكاديمي مرتفعاً لديهم.

٣- ضرورة توفير مناخ تعليمي يساعد أعضاء هيئة التدريس على التواصل بشكل أفضل مع المجتمع التعليمي من زملاء، وإدارة، وطلبة، وأولياء أمور.

٤- ضرورة تعزيز الثقة بين أعضاء هيئة التدريس من جهة، والطلبة وأولياء الأمور من جهة أخرى.

#### رابعاً: متطلبات تطبيق التصور المقترح:

يحتاج تطبيق التصور المقترح إلى المتطلبات التالية:

- ١- تفعيل الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٢- تحسين البيئة التعليمية لتساعد الطلبة على التعلم، مما ينعكس على مستوى التفاؤل لدى أعضاء هيئة التدريس.
- ٣- نشر وتبني ثقافة التفاؤل الأكاديمي داخل الكلية من خلال نشر قيم مشتركة ومعايير متفق عليها يؤمن بها ويلتزم بها الجميع مثل قيم النزاهة، الأمانة، العدالة، الصدق، الشفافية، التعاون، المشاركة، الدعم والمساندة، والاحترام المتبادل.
- ٤- منح صلاحيات أكبر لرؤساء الأقسام لتقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٥- تهيئة مناخ تعاوني يسهل عملية الاتصال والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس.
- ٦- مرونة اللوائح والإجراءات المتبعة في الكلية لتسهيل ممارسات الإبداع والتميز.

- ٧- عقد برامج تدريبية وتطوير أعضاء هيئة التدريس في مجال العلاقات الإنسانية لتحسين العلاقات مع بعضهم ومع طلبتهم وقادتهم.
- ٨- وجود ميزانية لتطوير البيئة التعليمية من خلال توفير قاعات مجهزة ومكتبة متكاملة ومصادر للتعلم.

### خامساً: آليات تطبيق التصور المقترح:

#### أ- تعزيز التأكيد الأكاديمي من خلال الآليات التالية:

- إشراك كلا من أعضاء هيئة التدريس والطلبة في تحديد وصياغة أهداف الكلية.
- تحديد معايير الأداء المطلوب من الطلبة بدقة ووضوح، وعقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والطلبة لشرح هذه المعايير والتأكد من فهمها.
- تخصيص جوائز سنوية للطلبة المتميزين في كل تخصص بالكلية لخلق بيئة تنافسية بينهم، وإبراز الطلبة المتفوقين كقدوة لزملائهم.
- تحسين البيئة التعليمية التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير المصادر التعليمية والأدوات والأجهزة التي تساعدهم في رفع مستوى تحصيل الطلبة.

#### ب- تعزيز الفاعلية الجماعية من خلال الآليات التالية:

- تكثيف الأنشطة المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة من خلال تنظيم فعاليات تعليمية تجمع الطلبة بأساتذتهم مثل حلقات النقاش، واللقاءات العلمية، والمناسبات الاجتماعية.

- تهيئة ثقافة تنظيمية تدعم تشارك المعرفة، تكافؤ الفرص، الاحترام المتبادل، التعاون، العمل الجماعي، وروح الفريق.
- توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ووضع حوافز لالتحاقهم بها في مجالات التواصل الفعال، وطرق التدريس التفاعلية، والتعلم التعاوني.
- إقامة لقاءات ودية بين قادة الكلية في المستويات المختلفة وأعضاء هيئة التدريس للتشاور بشأن تطوير العمل بالكلية وتحسين المناخ التنظيمي والاستماع لآرائهم وأفكارهم ومقترحاتهم ووضعها في الاعتبار.
- ربط كل طالب بعضو هيئة تدريس لمتابعة تحصيله الأكاديمي وتقديم الإرشاد اللازم له، وعدم الاكتفاء بوجود مكتب للإرشاد بالكلية.
- وضع استراتيجية للتواصل مع أولياء أمور الطلبة والاستفادة من آرائهم وخبراتهم المتنوعة.

### ج- تعزيز الثقة من خلال الآليات التالية:

- التوسع في إشراك أعضاء هيئة التدريس في إدارة الكلية من خلال مجلس استشاري موسع يضم عدد من أعضاء هيئة التدريس من مختلف الرتب العلمية، الذين لا يعملون في مواقع إدارية في الكلية.
- بناء الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وذلك من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على ممارسة الشفافية مع الطلبة بتحديد خطة التدريس ومتطلبات المقررات، وتقديم التغذية الراجعة على أدائهم، ووضوح عناصر التقويم، وإعلان درجات أعمال الطلبة أولاً بأول.

- دعم الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والمجتمع المحلي وذلك بدعوة أولياء الأمور وأفراد المجتمع للمشاركة في فعاليات اليوم المفتوح وإتاحة الفرصة لهم لحضور المحاضرات الاعتيادية داخل القاعات الدراسية.
- تشكيل لجان استشارية يشترك فيها قادة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة وأولياء الأمور لتقديم مقترحات حول الاهتمامات والقضايا المشتركة.

سادساً: التحديات التي قد تواجه تطبيق التصور المقترح ومقترحات التغلب عليها:

- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اللجان والمجالس التي تشكلها الكلية. ويمكن التغلب عليها باحتساب مشاركتهم ضمن نصابهم التدريسي، وكذلك اعتبارها ضمن أنشطة خدمة المجتمع في ترقية عضو هيئة التدريس.
- عزوف أعضاء هيئة التدريس عن الالتحاق بالبرامج التدريبية، ويمكن التغلب عليها بتقديم حوافز لحضورها، مثل إقامتها في دولة أخرى، أو مدينة أخرى داخل المملكة العربية السعودية بحيث يصرف لعضو هيئة التدريس تذاكر سفر وبدل انتداب.
- ضعف تفاعل أفراد المجتمع مع الفعاليات والأنشطة الموجهة لهم. ويمكن التغلب عليها من خلال إعداد برامج توعوية موجهة لهم وتوجيه دعوات شخصية لبعض أولياء الأمور الذين لهم مشاركة اجتماعية أو ثقافية فاعلة، والاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي للوصول

لأفراد المجتمع المحلي واستقطابهم للمشاركة والمساهمة في تلك الفعاليات والأنشطة.

- محدودية الميزانيات المخصصة لتطوير البيئة التعليمية وتنفيذ البرامج التدريبية وكذلك الفعاليات والأنشطة، ويمكن الاستفادة من مؤسسات وأفراد المجتمع المحلي للمساهمة في تحسين البيئة التعليمية، وتمويل البرامج التدريبية والفعاليات والأنشطة من خلال برامج الرعاية النقدية أو العينية، أو التبرعات والهبات.

### توصيات الدراسة:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:
- تبني التصور الذي توصلت إليه الدراسة وتطبيقه من أجل تعزيز التفاؤل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة.
  - الاهتمام بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم كل ما من شأنه رفعها لما لذلك من انعكاس إيجابي على أداء الكلية بشكل عام، وأداء الطلبة بشكل خاص.
  - تكثيف الأنشطة والفعاليات المختلفة التي تجمع أعضاء هيئة التدريس بالطلبة وكذلك أولياء الأمور.
  - منح رؤساء الأقسام صلاحيات بشكل أوسع تمكنه من تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس المتميزين والمبدعين.
  - الاستفادة من هذا التصور في الجامعات الحكومية السعودية الأخرى، بما يتلاءم مع ظروف وامكانيات كل جامعة.

## مراجع الدراسة:

### أ. المراجع العربية:

- آل زاهر، علي ناصر (٢٠١٤). تحقيق الجودة والتميز في مؤسسات التعليم العالي: بحوث ودراسات علمية محكمة. الأردن: دار الحامد.
- جامعة حائل (٢٠١٩). إحصائية أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل وفقاً للرتبة العلمية. حائل: جامعة حائل.
- جوفيل، عبير (٢٠١٦). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الدغوير، وفاء (٢٠١٨). التمكين الإداري وعلاقته بالتحديات التي تواجه القيادات النسائية في الجامعات السعودية الناشئة. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٧(٨)، ٣٠-١٨.
- الرويلي، سعود (٢٠١٥). الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية كما يراها أساتذة الجامعات السعودية الناشئة الحكومية والاهلية. مجلة التربية بجامعة الأزهر، ١٦٣(٣)، ٨٠١-٨٣٨.
- الزهراني، إبراهيم (٢٠١٨). قياده مجتمعات التعلم الأكاديمية في الأقسام العلمية بالجامعات السعودية (جامعة الملك عبد العزيز نموذجاً). مجلة دراسات تربوية ونفسية بجامعة الزقازيق. (٩٩)، ٢٦٣-٣٢٩.
- السميح، عبد المحسن (٢٠١٠). دراسات في الإدارة الجامعية. الأردن: دار الحامد.
- العوهلي، محمد، والعبد القادر، عبد الله (٢٠١٠). التعليم العالي والجامعات السعودية: التحديات وبرامج التطوير، ورقة عمل مقدمة في المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية): التحديات والآفاق. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

غالي، حسين وعبد الله، أحمد (٢٠١٥). الاستقامة التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وسلوك المواطنة التنظيمية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، ١١(٤٦)، ٢٦٧-٣٠٧.

غانم، عدنان (٢٠١٧). درجة تطبيق رؤساء الأقسام الأكاديمية للشفافية الإدارية في كليات المجتمع الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالتفاؤل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

الكساسبة، محمد مفضي (١٩٩٦). العوامل المؤثرة في الثقة التنظيمية دراسة ميدانية على أجهزة الخدمة المدنية (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن. كلية التربية بالجمعة (٢٠١٩). توزيع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجمعة حسب الأقسام العلمية. الجمعة: جامعة الجمعة.

كلية التربية بطيبة (٢٠١٩). توزيع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة طيبة [ملف بي دي إف]. المدينة المنورة: جامعة طيبة.

كلية التربية والآداب بتبوك (٢٠١٩). إحصائية أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية والآداب. تبوك: جامعة تبوك.

مركز البحوث والدراسات بوزارة التعليم العالي (١٤٣٥هـ). التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: المسيرة والإنجاز. الرياض: وزارة التعليم العالي.

## المراجع الأجنبية:

- Alenezi, A. (2019). The Relationship between distributed leadership practices and academic optimism among faculty members in Northern Border University, *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 9(1), 61-90.
- Alig-Mielcarek, J. M., & Hoy, W. K. (2005). Instructional leadership: Its nature, meaning, and influence. In W. K. Hoy and C. G. Miskel (Eds.), *Educational Leadership and Reform*. 29-51 .
- Allen, A. (2011). *Academic optimism and instructional leadership in urban elementary school* (Ph.D. Dissertation). Faculty of the School of Education, College of William and Mary .
- Beard, K., Hoy, W. & Hoy, A. (2010). Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct, *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1136-1144.
- Beheshtifar, M. (2013). Organizational optimism: A Considerable issue to success. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(6), 69-72.
- Cameron, K., Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American behavioral scientist*, 47 (6), 1-24.
- Chang, H. (2011). A Study of the relationship Between Distributed Leadership, teacher Academic Optimism and Student Achievement in Taiwanese, Elementary school, *school Leadership & Management*, 31(5). 491-515 .
- Fahy, P., Wu, H. & Hoy, W. (2010). *Individual Academic Optimism secondary Teachers: A new Concept and its Measure*, in Hoy, Wayne.k & Dipaola, M. (EDS), *Analyzing School Contexts*. 209-227.
- Goddard, R., Hoy, W. & Hoy, A. (2004). Collective Efficacy Beliefs: Theoretical Developments, Empirical Evidence, and Future Directions, *Educational Researcher*, 33 (3), 3-13.
- Goddard, Y., Goddard, R. & Tschannen-Moran, M. (2007). A Theoretical and Empirical Investigation of Teacher Collaboration for School Improvement and Student Achievement in Public Elementary Schools, *Teachers College Record*, 109 (4). 877-896.
- Hof, J. (2012). *Establishment and Maintenance of Academic Optimism in Michigan Elementary Schools: Academic Emphasis, Faculty Trust of Students and Parents, Collective Efficacy*, Dissertation degree of doctor of philosophy, Western Michigan University, Michigan.
- Hoy, W. & Tschannen-Moran, M. (1999). The five faces of trust: An empirical confirmation in urban elementary schools. *Journal of School Leadership*, 9, 184-208.
- Hoy, W. & Tschannen-Moran, M. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547-593.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 9th edition. New York: McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., & Kupersmith, W. J. (1985). The meaning and measure of faculty trust. *Educational and Psychological Research*, 5(1), 1-10 .
- Hoy, Wayne. K, Tarter, J. & Hoy, A. (2006). Academic optimism of school: A force for Student Achievement, *American Educational Research Journal*, 43(3). 425- 446.
- Luthans, F. & Youssef, C. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace – Positive Organizational Behavior, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10). 1-4.
- Malloy, J. (2012). *Effects of Distributed Leadership on Teachers' Academic Optimism and Student Achievement* (Ed.D. Dissertation). University of Toronto.
- May, J. (2016). *The Effects of Individual and school Mindfulness on the Academic Optimism in Schools in North Alabama* (Ed.D. Dissertation). University of Alabama, Tuscaloosa.
- McGuigan, L. & Hoy, W. (2006) Principal leadership: Creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students. *Leadership and Policy in Schools*, 5(3), 203-229.
- Nelson, L. (2012). *The relationship between academic optimism and academic achievement in middle schools in Mississippi* (Unpublished Ph.D. Dissertation). The University of Southern Mississippi.
- Okpogba, D. (2011). *Organizational structure, collegial trust, and college faculty teaching efficacy: A case study* (Order No. 3474690). Available from Pro Quest Central; Pro Quest Dissertations & Theses Global.
- Reeves, J. (2010). *Academic Optimism And Organizational Climate: An Elementary school Effectiveness Test of Two Measures* (Ed.D. Dissertation). University Of Alabama, Tuscaloosa.
- Rutledge, R. (2010). *The Effects of Trans Formational Leadership on Academic Optimism with in Elementary schools* (Ed.D. Dissertation). University of Alabama, Tuscaloosa.
- Schrepfer T. & Amy M. (2013). *An Exploratory Study of the Academic Optimism of Principals* (Ed.D. Dissertation). Ohio State University, Columbus.
- Shah, M. (2012). The importance and benefits of teacher collegiality in schools a literature review, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46. 1242 – 1246.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

## List of References:

### Works cited

- Al-Daghrir, W. (2018). Managerial empowerment and its relation to the challenges facing female leaders in emerging Saudi universities. *International Specialized Educational Journal*, 7 (8), 18-30.
- Al-Kasasbeh, M. (1996). Factors affecting organizational trust: field study on civil service bodies (Unpublished Master Thesis). University of Jordan, Jordan.
- Al-Ohali, M. & Al-Abdul Qadir, A. (2010). Higher Education and Universities in Saudi Arabia: Challenges and Development Programs, Paper presented at The Third Arab Conference (Arab Universities): Challenges and Prospects. Arab Organization for Administrative Development, Cairo.
- Al-Ruwaili, S. (2015). Academic freedom in Saudi Universities as perceived by professors of emerging Saudi government and private universities. *Journal of Education at Al-Azhar University*, 163 (3), 801-838.
- Al-Sumaih, A. (2010). Studies on university administration. Jordan: Dar Al-Hamed.
- Al-Zaher, A. (2014). Achieving quality and excellence in higher education institutions: Research and scientific studies. Jordan: Dar Al-Hamed.
- Al-Zahrani, I. (2018). Leading learning communities in academic departments of Saudi Universities (King Abdulaziz University model). *Journal of educational and psychological studies at Zagazig University*. (99), 263-329.
- College of Education and Arts in Tabuk. (2019). Statistics of faculty members in College of Education and Arts. Tabuk: Tabuk University.
- College of Education in Majmaah. (2019). Distribution of faculty members in the College of Education by academic departments. Majmaah: University of Majmaah.
- College of Education in Taibah. (2019). Distribution of faculty members in College of Education in Taibah University [PDF file]. Medina: Taibah University.
- Ghali, H. & Abdullah, A. (2015). Organizational integrity as a changing variable of the relationship between sensitive organizational support and organizational citizenship behavior. *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, 11(46), 267-307.
- Ghanem, A. (2017). The degree of administrative transparency application by academic department heads in private community colleges in Amman governorate, and its relation to the academic optimism of the faculty members from their perception (Master Thesis). Middle East University, Jordan.
- Hail University (2019). Statistics of faculty members in Hail University according to the academic rank. Hail University: Hail University.
- Jouaifel, A. (2016). The degree of creative leadership practice of public secondary schoolmasters in Amman Governorate and its relation to academic optimism from their perception (Master Thesis). Middle East University, Jordan.
- Research and Studies Center at the Ministry of Higher Education. (2015). Higher Education in Saudi Arabia: Journey and Achievement. Riyadh: Ministry of Higher Education.

## **A Proposal to Reinforce Academic optimism of Faculty Members at Colleges of Education in Saudi Emerging Universities.**

**Prof. Abdullah Mohammad Alwazrah**

Educational Administration and Planning Department - College of Education  
Imam Muhammad ibn Saud Islamic University

### **Abstract:**

The study aimed to identify the level of academic optimism, in its three dimensions (Faculty Trust, Academic Emphasis, and Collective Efficacy), among faculty members at colleges of education in emerging Saudi universities, and to develop a proposal for reinforcing academic optimism among faculty members in these colleges. The researcher used the descriptive survey method to achieve these objectives. A questionnaire was distributed to collect the data from the study population, which consisted of (742) faculty members, of which (535) members responded, in (4) colleges of education in emerging universities distributed geographically, namely: College of Education and Arts at Tabuk University, College of Education at Hail University, College of Education at Taibah University, College of Education at Majmaah University. The study findings included: The level of (Faculty Trust) among faculty members in these colleges was high; while the level was medium in the (Academic Emphasis) and (Collective Efficacy) dimensions. The overall level of academic optimism was high. The study findings also revealed that there were no statistically significant differences in the level of academic optimism among faculty members attributed to gender and university variables. Based on the findings of the study, the researcher suggested a proposal to reinforce the academic optimism of faculty members at colleges of education in emerging Saudi universities. He also suggested a number of recommendations related to the subject of the study..

**key words:** Academic Optimism, Higher Education, Faculty Members, College of Education, Emerging Universities.