

المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام و دورها في تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية

((دراسة ميدانية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اربيل التقنية))

اسو ولي محمد

قسم المعلومات و المكتبات ، المعهد التقني الاداري اربيل ، جامعة اربيل التقنية ، اربيل ، العراق

المستخلص

تتمثل أهمية الدراسة في سعيها إلى التعرف على ماهية طبيعة المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام، ودورها في تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ومعرفة الدور الذي يؤديه رئيس القسم، وأهم الصفات التي يجب أن يتجلى به، و هو على أعلى قمة الهرم الإداري في المؤسسة التي يعمل بها. حيث أن إشكالية الدراسة تتمحور في التساؤل الرئيسي التالي (ما العلاقة بين المهارات الاجتماعية التي يمتلكها رؤساء الأقسام وبين عملية تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أربيل التقنية. من أهداف الدراسة: التعرف على المهارات الاجتماعية المتوفرة لدى رؤساء الأقسام داخل الجامعة المحوثة؟ التعرف على دور المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام في تنمية الأداء لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة المحوثة؟ التعرف على الفروق ذات الدلالة الأحصائية في آراء المحوئين بجامعة أربيل التقنية (مجمع البحث) حول محاور الدراسة؟ ويتكون مجتمع الدراسة و عينتها من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اربيل التقنية، والبالغ عددهم (114) عضو هيئة تدريس من حملة شهادات الماجستير، والدكتوراه بمختلف الألقاب العلمية، و أستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما أستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات. و توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج: المهارات الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام، تؤثر في تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المحوثة. يعد المهارات الاجتماعية من المسائل المهمة وذلك لدورها في تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية في القطاعات التعليمية وتفعيل روح التعاون والمشاركة الجماعية في العمل. أظهرت نتائج الدراسة بأن تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية تعتمد على فاعلية المهارات الاجتماعية عند رؤساء الأقسام. ومن أهم التوصيات : إجراء دراسات وافية حول دور المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام في تنمية الأداء داخل بيئة العمل. اختبار و تدريب رؤساء الأقسام الذين يتوفر لديهم قدر كبير من المهارات الاجتماعية المختلفة، والمساعدة على جودة الأداء عند أعضاء الهيئة التدريسية داخل بيئة العمل. عقد ندوات علمية دورية خاصة بزيادة قدرات رؤساء الأقسام على اكتساب المهارات الاجتماعية داخل بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: المهارات الاجتماعية، رؤساء الأقسام، تنمية، الأداء، أعضاء الهيئة التدريسية

1. المقدمة

ولأن السنوات الماضية شهدت تطورات هائلة كان لها انعكاسها الايجابي على الموارد البشرية بتعريفاتها المختلفة، فمنذ الثمانينات الميلادية، ومفهوم الأداء يحظى بأهتمام متزايد من قبل الأكاديميين، والممارسين المهتمين بقضية الموارد البشرية على المستوى الدولي، لاسيما في ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، والضغط المصاحبة للمنافسة العالمية، إذ تبنت معظم المنظمات الالتهام بالمفاهيم الإدارية الحديثة لتحقيق التميز، و النجاح، وهذا ما يؤكد (ملحم) من أنه في ظل مسؤولية القيادات عن فشل، أو نجاح

تعد المهارات الاجتماعية، و الإدارة، و الأداء من الموضوعات الرئيسية المعنية بعمليات التوجيه الاجتماعي، والتطور، والتحديث في أداء المؤسسات التعليمية، والأقتصادية، والخدمية، والأنتاجية، وعصراً مما لتفعيل قدرة المنظمات على أداء دورها، وتحقيق أهدافها، ويمثل سلوك الإدارات واتجاهاتها مؤشراً مهماً أيضاً في معرفة نوع الجهود المبذولة من قبلها لتحسين الأداء، و تطوير المنظمات، و الموارد البشرية .

امكانيات، وقدرات، وخبرات رؤساء الأقسام، والحاجة الملحة إلى الجودة في الأداء، والرقى به كان لابد من إجراء هذه الدراسة للتعرف على ما يجب أن يجوزه رؤساء الأقسام من مهارات اجتماعية، والتعرف على الدور الذي تقوم به هذه المهارات حال توظيفها بشكل جيد، في رفع أداء أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات، وعليه تتحدد إشكالية الدراسة الراهنة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما العلاقة بين المهارات الاجتماعية التي يجوزها رؤساء الأقسام وبين عملية تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة أربيل التقنية.

وينبثق عن التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما المهارات الاجتماعية التي يتعين توافرها فيمن يقوم بدور رئيس القسم داخل الجامعات؟
 2. ما دور المهارات الاجتماعية لرئيس القسم في تنمية الأداء لدى عضو هيئة التدريس بالجامعات؟
 3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المحوثين بجامعة أربيل التقنية (مجمع البحث) حول محاور الدراسة؟
- ثانياً: أهداف الدراسة

تنطلق أهداف الدراسة من الهدف الرئيسي التالي: التعرف على المهارات الاجتماعية التي تتوفر لدى رؤساء الأقسام لتنمية الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات (جامعة أربيل التقنية أتموجاً)، وحيث تنفرع من الهدف الرئيسي أعلاه أهداف فرعية ومنها:

1. التعرف على المهارات الاجتماعية المتوفرة لدى رؤساء الأقسام داخل الجامعات؟
 2. التعرف على دور المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام في تنمية الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؟
 3. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء المحوثين بجامعة أربيل التقنية (مجمع البحث) حول محاور الدراسة؟
- ثالثاً: أهمية الدراسة
- 1- الأهمية العلمية:

تأتي الأهمية العلمية للدراسة الراهنة من سعيها إلى التعرف على ماهية طبيعة المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام، ودورها في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة الدور الذي يؤديه رئيس القسم، وأهم الصفات التي يجب أن يتجلى به، وهو على أعلى قمة الهرم الإداري في المؤسسة التي يعمل بها، وتمثل الأهمية العلمية فيما يلي:

- الوقوف على المهارات الاجتماعية التي يتعين أن يجيدها رئيس القسم، والتي تفيد في تنمية الأداء.
- قد تساعد النتائج التي تصل إليها الدراسة في توجيه المسؤولين إلى مدى أهمية تفعيل المهارات الاجتماعية لتنمية الأداء، والجودة داخل بيئة العمل.
- التعرف على أهم الطرق العلمية التي يمكن من خلالها زيادة فاعلية تنمية الأداء بالنسبة لرئيس القسم، ومن هم تحت إدارته.

2- الأهمية العملية (التطبيقية):

يأمل الباحث في هذه الدراسة أن يتم التعرف على أهمية المهارات الاجتماعية في تنمية الأداء، ويتم تطبيق نتائجها، وتبنيها من قبل رؤساء الأقسام داخل الجامعات، وتمثل الأهمية العملية فيما يلي:

المنظمات، أصبح الاهتمام بالإنسان، وإدارته، وتوجيهه، وتحفيزه يفوق غيره من الأمور الأخرى المتعلقة بالمال، والتقنية، والهياكل التنظيمية (ملحم، 2006، ص3).

ولكون موقع و دور رئيس القسم داخل المؤسسة ضمن قمة الهرم الإداري، وهو يعد المحرك الرئيسي داخل المنظمات بكافة أشكالها، وذلك لكونه يزخر بقدرات كثيرة غير ملموسة، فهو بحر المواقف، والأطباعات، والغرائز، والدوافع التي لا ترى، وتصعب ملاحظتها، وقياسها، لذلك برز من بين الموضوعات المتعلقة بالبعد البشري موضوع المهارات الاجتماعية، و الأداء كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة في الألفية الثالثة.

ولأهمية دور رؤساء الأقسام في المؤسسات فقد تعرض المفهوم، ووظيفته خلال السنوات الأخيرة إلى تعديلات عديدة ترجع بصفة خاصة إلى اهتمام علم الاجتماع بصفة عامة، وعلم اجتماع التنظيم، وعلم الاجتماع الإداري على وجه الخصوص ببحث الجوانب الاجتماعية لظواهر الإدارة في المؤسسات التعليمية، والأقتصادية، والأنتاجية، والخدمية معاً، وإلى ما يجري من بحوث عن العملية الإدارية، والمديرين، ورؤساء الأقسام، وكذلك إلى التغيرات في بيئة الإدارة بأكملها، فالإدارة نشاط إنساني بالدرجة الأولى، وذات طبيعة خاصة ترتبط بوجود المجتمعات، فإذا وجد البشر ظهرت الإدارة التي تنظم العلاقة فيما بينهم، وتمثل الإدارة، والفكر الإداري المتمثل في شخصية المدراء حجر الزاوية في معادلة التقدم الشامل للمنظمات على اختلافها، وتنوعها كافة، ويرتبط تقدم المجتمعات بوجود فلسفة، وفكر إداري متطور يسهم في استغلال الموارد المتاحة أفضل استغلال ممكن (فريد، 2002، ص7).

وعليه و أستناداً إلى ما جاء في أعلاه فإن هذه الدراسة تسعى إلى التعرف على دور المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة أربيل التقنية .

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً : مشكلة الدراسة:

يعد العنصر البشري محورياً أساسياً في تنمية المنظمات، وتطويرها، وحيث ان تطبيق المهارات الاجتماعية في الإدارة من الموضوعات التي شغلت حيزاً مهماً في دراسات، وبحوث علم الاجتماع التنظيم، وعلم الاجتماع الإداري، حيث أنشغل الكثير من الباحثين بدراسة ظاهرة القيادة سواء من ناحية الأساليب القيادية، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، أو من ناحية وضع نظريات، أو مداخل لتفسير ظاهرة الإدارة، والتي منها المدخل السلوكي، والمدخل الموقف، والمدخل التفاعلي لتفسير ظاهرة الإدارة (السيسي، 2003، ص47).

كما أظهرت بعض الدراسات أن المدراء، أو رؤساء الأقسام الذين يعملون في مؤسسة أو بيئة تسودها علاقات قائمة على الثقة، والإحترام مع كل من المدراء، و المرؤوسين، ومبنية على التعاون، و التفهم لمطالب المرؤوسين يعمل على زيادة الدافعية نحو العمل، وبالتالي الجودة في الأداء، وهذا ما أشارت إليه دراسة عبدالعال (2006) بان للمهارات الاجتماعية دور في تحقيق نجاحات في العمل الإداري كما أيدت نتائج دراسة الغامدي (2006) بأن الاتناجية، والكفاية، والنجاح التي يحققها رؤساء الأقسام تكون من خلال رفع الروح المعنوية لدى المرؤوسين، والتشجيع، والتحفيز، والتقدير، وإيجاد روح المنافسة، والولاء، والرضا المهني.

لذلك وجدت حاجة ضرورية لدراسة المهارات الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام ليتم تعظيم، وتوظيف المهارات الاجتماعية بكل عناصرها، وأن يتم تطوير، وتحسين قدرات، ومهارات رؤساء الأقسام، وأطلاقاً من الرغبة في تحقيق معدلات أداء ذات مستويات عالية، ويحقق ما تصبوا إليه الإدارات العليا، وإطلاقاً من التفاوت في

وحسن الأستماع ، و الحوار معهم ، و أيضاً التعاون و التعاطف بينه وبين أعضاء هيئة التدريس لتسهم كل هذه المهارات في رفع ، و تنمية أدائهم .
2- رؤساء الأقسام:

هم الذين يؤدون بالفعل دوراً رئيساً في إدارة شؤون مؤسسات التعليم العالي، ولديهم من السلطة، و الصلاحيات التي تمكنهم من التأثير في القرارات، والإجراءات التي تتخذها الجامعات، فهم يتولون التوجيه بتعيين أعضاء هيئة التدريس الجدد، والترقية، والتعيين لآخرين، والتحكم بميزانية الأقسام، وجدول المحاضرات، والدروس الأخرى، و أيضاً التحكم بمسار مستوى تفاعل الطلاب مع جامعتهم، و رسم الأطر العامة لسياسة الأقسام الأكاديمية، كما تتطلب طبيعة عملهم أيضاً رسم، أو صياغة سياسات، وأهداف القسم، وإبراز أسانذته بأحسن صورة أمام جامعتهم، وعملية اختيار المنظمات العلمية، والمؤسسات التي يتعامل معها القسم خارج الجامعة (جميلنتش، سكوه ، 2006، ص 17)

وفي ضوء ما تقدم يعرف الباحث رؤساء الأقسام بأنه: هم الذين يتولون منصب علمي إداري داخل الهرم الإداري للجامعات، والغرض قياس المهارات الاجتماعية المتوفرة لديهم، و مدى تأثيره على تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (جامعة اربيل التقنية أمودجا).

3- الأداء :

نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية لإستخدام العقول للمواد المتاحة، ويعرف أيضاً بأنه الأنشطة النظرية و الميدانية التي يزاولها أشخاص في تنظيم إداري لتحقيق أهداف ذلك التنظيم بكفاءة، وفاعلية حسب القواعد، والتنظيم المحدد لذلك (رضا ، 2004، ص 10) ويعرف أيضاً بأنه عملية التفاعل بين السلوك، والإنجاز أي مجموع السلوك، والنتائج التي تحققت معاً. (7cokins,2009, P)

ويعرف الباحث الأداء بأنها: القدرة على تطوير، و تنمية الجودة في العمل، وتطويره، وزيادة الإنتاجية بكفاءة، وفاعلية من خلال استخدام رئيس القسم للمهارات الاجتماعية مع أعضاء هيئة التدريس في جامعة اربيل التقنية.

4- التنمية:

التنمية هي عملية تهدف الى زيادة سريعة، و تراكية خلال مدة من الزمن محددة، وقصيرة نسبياً، وتستهدف إحداث تغييرات نوعية بالإضافة إلى التغييرات الكمية، وذلك عن طريق الجهود المنظمة. (ناصر ، 2003، ص 190)

والتنمية ببساطة ليست مجرد (نمو) كما يوحي أصلها اللغوي إنما هي مسيرة واعية تسترشد في سعيها إلى التقدم بأفكار، وممارسات توجهها، ومن يتصدى لعملية التنمية، والتقدم عليه ان يجيب على أسئلة أساسية مثل، هل تكون التنمية اقتصادية فحسب أم تنبع لتشمل جوانب أخرى اجتماعية، وسياسية، وثقافية، وبشرية؟ ومن أين نبدأ بالتنمية من الاقتصاد أم السياسة أم من الثقافة أم منها جميعاً. (الدقس، 1987، ص 36-37)

ويعرف الباحث التنمية بأنها: مجال تحسين قدرات الاشخاص، وتشجيعهم على النجاح وغيره.

5- تنمية الأداء:

نظام تقييم الكفاءات، أو نظام تقارير الكفاءات، أو نظام تقرير أداء الموظفين، والأسانذة الجامعيين ، قد انعكس في تبين عدة مفاهيم لهذه العملية: فهناك من يعدها إدارة دورية هدفها قياس نقاط القوة، والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد،

● قد تساعد نتائج الدراسة في توجيه نظر المسؤولين في المؤسسات التعليمية، و خاصة الجامعات إلى علاقة المهارات الاجتماعية بتحقيق الجودة في الأداء.

● قد تساعد نتائج الدراسة في التعرف على المقترحات التي تسهم في تنمية المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام في المؤسسات التعليمية، و خاصة الجامعات.

● تقدم رؤى علمية تستند على واقع محدد يفسر طبيعة المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام في المؤسسات التعليمية، و خاصة الجامعات.

رابعاً : فرضيات الدراسة

من خلال فهمنا لعنوان البحث فان الدراسة تتمحور حول متغير مستقل والتي تمثله ب المهارات الاجتماعية ، ودورها في المتغير التابع والتي تمثله ب تنمية الأداء عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، و لغرض الإجابة على التساؤلات السابقة أعتمد الباحث على مجموعة من الفرضيات وهي كالآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة معنوية بين المهارات الاجتماعية، وبين تنمية الاداء عند أعضاء هيئة التدريس منفردة ومتجمعة.

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية، وبين معايير الاداء منفردة ومتجمعة، وبمعنى اخر " ما مدى مساهمة المهارات الاجتماعية في التغييرات الحاصلة في ابعاد معايير الاداء "؟ وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

● توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية (مهاراة التواصل الاجتماعي) منفردة ومتجمعة وبين (معايير الاداء).

● توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية (مهاراة الحوار) منفردة ومتجمعة وبين (معايير الاداء).

● توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية (مهاراة التعاون و التعاطف) منفردة ومتجمعة وبين (معايير الاداء).

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد تأثير للمهارات الاجتماعية على معايير، و ابعاد تنمية الاداء، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

● وجود اثر المهارات الاجتماعية على (معيار معدل الأداء).

● وجود اثر المهارات الاجتماعية على (معيار السات الشخصية).

● وجود اثر المهارات الاجتماعية على (معيار الفاعلية العامة).

ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام تحليل الارتباط الخطي البسيط وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد.

خامساً : تحديد المفاهيم و المصطلحات العلمية:

1-المهارات الاجتماعية:

تشير المهارات الاجتماعية إلى تلك التصرفات التي تنبئ عن قدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين في سياق محدد، ويطرق معينة مقبولة اجتماعياً، أو ذات قيمة، وتعد المهارات الاجتماعية مظهراً رئيساً من مظاهر التعليم الاجتماعي، والأنفعالي، ومؤشراً على مدى الكفاءة الاجتماعية في التفاعل مع الآخرين. (الدخيل الله، 2014، ص 11) ويعرف الباحث المهارات الاجتماعية بأنها: تلك المهارات التي يجب على رؤساء الأقسام أن يتصفوا بها مثل التواصل الاجتماعي مع أعضاء هيئة التدريس ،

اجتماعية انواعاً من التصرفات الأساسية للاتصال المباشر بين الأفراد بفاعلية، ويضمن بعض العاملين بدراستها في تعريفه لها القدرة العامة على توليد سلسلة من البدائل للتصرف يختار الفرد منها المناسب عند مواجهة الآخرين (Foster,1983.p229-265).

حيث تتوقف الفاعلية في سلوك الفرد، وتفاعله مع الآخرين، (أصحاب وأصدقاء، زملاء دراسة أو زملاء عمل) على مهاراته الاجتماعية وسمته الخلقية، وفي الحقيقة تعد المهارات الاجتماعية مقوماً أساسياً من مقومات العيش عيشة طيبة في الحياة، والفضيلة والأخلاق صام أمان لديومة العيش بسلام، وتعد المهارات الاجتماعية مفتاحاً لتنبؤ مقاعد متقدمة في الأوساط التي يوجد فيها الأفراد حاضراً ومستقبلاً، سواء كانت أوساطاً أسرية أو أوساط عمل أو أوساطاً اجتماعية عامة، وثبت أن للمهارات الاجتماعية علاقة بنوعية تواصل الفرد مع الآخرين ونجاحه المهني، فالمهارات الاجتماعية مطلب لإعداد المهنيين والحرفيين في مجالات التربية والتعليم والصحة والمرض والإعلام والثقافة والسياحة والبيئة. (الدخيل الله، 2014، ص (14)

تعتبر المهارات الاجتماعية من العناصر المهمة التي يحتاجها الفرد للتعامل مع الآخرين بصورة مناسبة فبدونها تصحح العلاقات بين أفراد الأسرة وبعضها أو بين الأسرة وغيرها من الأفراد خارجها غير مستقرة أو غير مستمرة، وبالتالي فإن الفرد قد يتعرض للغزلة، ومن ثم يعاني من الاضطرابات النفسية، وترجع أهمية المهارات الاجتماعية إلى أنه يمكن الفرد من إقامة علاقات وثيقة مع المحيطين به، والحفاظ عليها، وهي من بين المؤشرات المهمة للكفاءة الاجتماعية (السلاموني، 2020، ص (20)

2 - أهمية المهارات الاجتماعية:

1. تيسر على الفرد إدارة علاقات العمل سواء مع الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين بطريقة أفضل.
2. مواجهة المواقف الحرجة والتخلص من الأزمات بكفاءة والتخفيف من التوتر الشخصي الزائد للأستمتاع بالحياة.
3. التعامل مع الآخرين يسهم جزئياً في تحديد طبيعة تصورات الفرد عن نفسه والتي يتوقع أن تكون ذات طابع إيجابي لدى الماهر إجتماعياً.
4. ذوي المهارات الاجتماعية المنخفضة لديهم صعوبة في فهم وتفسير سلوك الآخرين (شوقي، 2003، ص (20-25)
5. الأستفادة من الآخرين في أكتساب المزيد من السلوكيات الاجتماعية الإيجابية (السلاموني، 2020، ص (20).

3- المهارات الاجتماعية التي يقوم بها رئيس القسم:

لا أحد يستطيع أفعال دور رئيس القسم وأهميته في التأثير على سلوك الأفراد وبالتالي على أدائهم وأجائهم وإبداعهم في العمل، ومن هناك جاء اهتمام العديد من الباحثين بموضوع القيادة حيث أهتموا بدراسة خصائص القائد وأساليبه القيادية ونظريات القيادة (حريم وحسين، 2010، ص (66)

وحيث تنقسم المهارات التي يقوم بها رؤساء الأقسام داخل الجامعات إلى مايلي:

1. الحساسية الاجتماعية: وتشير قدرة الفرد وحساسيته وإدراكه للمعايير والقواعد التي تحكم السلوك الاجتماعي المقبول.
2. التعبير الانفعالي: وتشير مهارات الأفراد على التخاطب غير اللفظي وقدرة الفرد على التعبير بدقة عن مشاعره وحالته.

والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين لتحقيق هدف معين خططته المنظمة سابقاً (الجبالي، 2016، ص (8)

ويعرف الباحث تنمية الأداء بأنها: القدرة على تحسين الجودة في العمل، وتطويره، وزيادة الإنتاجية بكفاءة، وفاعلية من خلال استخدام رئيس القسم المهارات الاجتماعية مع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات (جامعة أربيل التقنية نموذجاً) .
6-أعضاء هيئة التدريس:

هم الأشخاص الذين يزاولون مهنة التدريس في الجامعات ممن يحمل درجة الدكتوراه، أو الماجستير بمختلف الألقاب العلمية التي يحملونها.(السعيدة، 2015، ص (9)

7-جامعة أربيل التقنية:

تأسست جامعة أربيل التقنية في عام 1993 من قبل المجلس الوطني الكوردستاني، وافتتحت في عام 1996 تحت اسم "مؤسسة المعاهد الفنية"، عندما تم افتتاح الكليات التقنية، تم تغيير اسمها إلى جامعة الدراسات التقنية، ثم أصبحت فيما بعد جامعة بوليتكنيك أربيل (أي أربيل التقنية) في عام 2012، وتضم 3 كليات و 8 معاهد فنية، و جامعة بوليتكنك أربيل هي أكاديمية حكومية علمية تهدف إلى تنقيف الكفاءات التقنية في مختلف التخصصات لتلبية احتياجات المجتمع، وهي مركز تعليمي غير هادف للربح، وتتمتع القدرات البشرية، والموارد في المجالات الفنية لحريجي المدارس الإعدادية، وتنقيف الكفاءات الفنية فيما يتعلق باحتياجات التسويق، وتقدم أيضاً خدمات استشارية في كافة المجالات الاستشارية، ويدعم البحث العلمي والابتكارات للوصول إلى المهنة، والأفكار الجديدة على مستوى متقدم.(جامعة أربيل التقنية / الموقع الإلكتروني)

سادساً: حدود الدراسة

حددت هذه الدراسة بعدد من المحددات البشرية، والمكانية، والزمانية، و الموضوعية الأتية:

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس، و يتضمن البحث عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أربيل التقنية.

الحدود المكانية: تركزت الدراسة على جامعة أربيل التقنية في مدينة أربيل عاصمة إقليم كردستان العراق .

الحدود الزمانية: ان الحدود الزمانية للبحث حدد بالمدة من 2021/5/20، ولغاية 2022/8/1.

الحدود الموضوعية: انحصرت الدراسة في تناول المهارات الاجتماعية، و دورها في تنمية، وتحسين الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس، دراسة ميدانية في جامعة أربيل التقنية، في الأنماط السائدة من المهارات الاجتماعية، ودور كل من مهارة: التواصل الاجتماعي، ومهارة الحوار، ومهارة التعاون والتعاطف، على أبعاد رفع الأداء، وهي أبعاد (معدل الأداء، والسمات الشخصية، والفاعلية العامة).

المبحث الثاني: الجانب النظري للدراسة

أولاً: المهارات الاجتماعية:

1- مفهوم المهارات الاجتماعية:

هناك شبه إجماع بين كثير من المشتغلين في دراسة المهارات الاجتماعية على أن المهارة الاجتماعية تمثل القدرة على حسن التصرف في مواقف محددة، ويؤكد ذلك ديفتو (2007) على أن التواصل البيني الذي يقع بين شخصين أسست بينهما علاقة تؤثر في كيفية تفاعلها مع بعض، ويتوسع ما جوبر وبريستلي، (1989)، ليريا في المهارات

3. الضبط الانفعالي: ويقصد بها القدرة على الضبط و تنظيم التعبيرات غير اللفظية وأخفاء انفعالات و مشاعر تحت قناع معين بما يتناسب الموقف الذي يوجه فيه.
4. التعبير الاجتماعي: يشير إلى قدرة ومهارة الفرد على التعبير اللفظي ومشاركة الآخرين في المواقف الاجتماعية و الحديث بطلاقة وكفاءة في هذه المواقف.
5. الحساسية الانفعالية: ويقصد بها قدرة الفرد على استقبال و تفسير أشكال التخاطب غير اللفظي مع الآخرين (حسيب، 2011، ص. 131)
6. مهارات التفاعل الاجتماعي: يرتبط هذا النوع من المهارات بالتعامل مع الآخرين بغض النظر عن الموقف الذي يتطلبها، وقد تكون غاية في ذاتها أو وسيلة لبلوغ غايات أخرى، ومن أمثلة هذا النوع من المهارات: مهارات التعبير عن الذات و الاتصال و التواصل و الاستماع و توكيد الذات و التعاطف و التأثير في الآخرين.
7. مهارات حل المشكلات: يواجه الأفراد في معترك الحياة كثيراً من المشكلات التي تتطلب حلولاً، وقدرة الفرد على حلها تعني تمهده في التعامل معها، ومن أمثلة هذا النوع من المهارات: مهارات البحث و الحصول على المعلومات، ومهارة إدارة الصراع، ومهارة اتخاذ القرار ومهارات التخطيط للحياة في اوساط العائلة أو التعليم أو العمل. (الدخيل الله، 2014، ص. 18-19)
8. مهارات التفاوض: التفاوض حوار أو تبادل الآراء و المقترحات بين الطرفين بهدف التوصل إلى اتفاق يؤدي إلى حسم قضية و مشكلة لها صفة النزاع، بشرط أن يتم في إطار الحفاظ على المصالح المشتركة بين الطرفين، فهو عملية اجتماعية و نفسية و منطقية تعتمد على التفاعل و التأثير النفسي و الإقناع و الحث من خلال الحوار و تبادل وجهات النظر الهادفة بين طرفين أو أكثر لديها تباين في الآراء و الأهداف التي يسعى كل منها لتحقيقها و تتعلق بقضية أو خلاف أو نزاع او مسألة معينة ترتبط مصالحها بها، وذلك بغرض التوصل إلى حل أو اتفاق مقبول يرضي جميع الأطراف، فالتفاوض عملية اتصال بين شخصين أو أكثر يدرسون فيها البدائل للتوصل لحلول مقبولة لديهم أو بلوغ أهداف مرضية لهم، فهو موقف يتبارى فيه تعبيرياً طرفان أو أكثر من خلال مجموعة من العمليات لا تخضع لشروط محددة سلفاً حول موضوع من الموضوعات المشتركة، يتم فيه عرض مطالب كل طرف و تبادل الآراء، وتقريب وجهات النظر، وموائمة الحلول المقترحة، وتكييف الاتفاق، واللجوء إلى كافة أساليب الإقناع المتاحة لكل طرف لإجبار الطرف الأخر على القبول بما يقدمه من حلول أو اقتراحات تنتهي باتفاق يتبادل بموجبه الأطراف المواد المطلوبة، ويكون ملزماً اتجاه أنفسهم و اتجاه الغير (كفافي، 2014، ص (551)
9. مهارات التواصل و المشاركة: تشمل الاندماج مع الآخرين، ويقصد مشاركة و تواصل النشاطات و المشاريع و الفعاليات و محاولة بذل أقصى جهد ممكن لتفعيل عملية الاندماج مع الآخرين، ويراها مصطفى عوض (1994) على انها وسيلة تربوية تكتسب من خلال العديد من الخبرات كهارات القيادة المجتمعية (عبدالمجيد، 2011، ص 1-2)، وهنا تكمن المشاركة و التواصل الاجتماعي لرؤساء الأقسام في مشاركة التدريسيين و الموظفين في جميع أنشطتهم.
10. مهارة التعاون و التعاطف: وتشمل تلبية الاحتياجات و المساهمة في سد الجوانب المادية و المعنوية لدى الكوادر التدريسيين و الموظفين داخل الجامعات، وتقديم اقتراحات لأية مشكلة تواجه المجموعة، بحيث يؤثر عدم تعاون رئيس القسم مع المجموعة على نشوء حالة من القصور في أداء مهامهم (سكران، 2014، ص (423) ثانياً: تنمية أداء هيئة التدريس:
1- مفهوم تنمية الأداء:
يعبر عن الأداء بالخرجات او الأهداف التي تسعى الإدارات إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، و يعكس الداء مدى تحقيق الهدف التي تسعى الجامعات إليها سواء تلك المرتبطة بالأهداف المتعلقة بالربحية أو بنمو عملية تنشئة الكوادر المتخصصة داخل الجامعات أو بالحصة السوقية، أو تلك التي ترتبط بالانطباعات الذهنية التي تتعلق بالرضا و الولاء و الوعي و خدمة المجتمع بشكل عام (شقيير، 2005، ص. 19)
- 2- أهمية تحديد مستوى الأداء لدى التدريسيين:
1. تمثل العملية أحد أهم الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية التي تعد عملية تنظيمية مستمرة يقاس من خلالها ملاحظات أداء أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات.
2. رفع معنويات العاملين، إذ إن توفير جو من التفاهم و العلاقات الطيبة ينسب بين أعضاء هيئة التدريس و رؤساء الأقسام و الإدارة عندما يشعر أعضاء هيئة التدريس أن جهودهم و طاقاتهم في تأدية أعمالهم هي موضع تقدير الإدارة و أن الهدف الأساسي من تحديد مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس هو معالجة نقاط الضعف في أدائهم على ضوء ما يظهره مصدر رفع معنوياتهم.
3. تستطيع الجامعات من خلال تحديد مستوى أداء أعضاء التدريس، الوقوف على نقاط القوة و الضعف و انعكاساتها السلبية و الايجابية على فاعلية الجامعات.
4. يسهم في الكشف عن الكفاءات الكامنة غير المستغلة للعاملين، ويسهم في تعديل معايير الأداء و زيادة أداء أعضاء هيئة التدريس و يسهم في رسم خطة القوى العاملة للجامعات وما تتطلبه من تنمية و تدريب و توفير المكافآت و الحوافز للكوادر التدريسية داخل الجامعات.
5. تشكل فرص للكوادر التدريسية لتشارك أخطأهم و العمل على تجنبها و تنمية مهاراتهم وتحقيق ما يصبون إليه من ترقية السلم الوظيفي و الحصول على مكافآت و تعويضات مجزية. (28sharkey,2005, p).
- 3- عناصر الأداء:
هناك أربعة عناصر أساسية للأداء تتمثل فيما يلي:
1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية و المعرفة الفنية و الخلفية العامة بمتطلبات الوظيفة و المجالات المرتبطة بها.
2. نوعية العمل: وتشمل الدقة و النظام و الإلتقان و البراعة و التمكّن الفني على تنظيم و تنفيذ العمل و التحرر من الأخطاء.
3. كمية العمل: وتشمل العمل المنجز في الظروف العادية و سرعة الإنجاز.

شهادات الماجستير ، والدكتوراه بمختلف الأقطاب العلمية ، خلال فترة تطبيق الدراسة ، وقد حصل عليه الباحث شخصياً في جامعة أربيل التقنية بمدينة أربيل .

3- أدوات الدراسة ، و مصادر الحصول على المعلومات:

تم استخدام مصدرين أساسيين في الدراسة ، وهما :

المصادر الثانوية : حيث اتجه الباحث في معالجة الاطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية ، والتي تتمثل في الكتب ، والمراجع العربية ، والأجنبية ذات العلاقة ، والدوريات ، والمقالات ، والأبحاث ، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة ، والبحث ، والمطالعة في مواقع الأنترنت المختلفة .

المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة ، حيث تتميز تلك الأداة بمقومات كونها توفر الكثير من الوقت ، والجهد على الباحث في جمع البيانات ، كما أنها تقلل من فرص التحيز سواء عند الباحث ، أو المبحوث ، كما أنها تتمتع بسهولة تفرغ بياناتها ، وتحليلها ، وقد قام الباحث بإجراء الإختبار القبلي pre-Test للإستبيان على جزء من عينة الدراسة ، ثم قام بإجراء الصدق الظاهري للإستبيان Reliability ، وذلك بعرضها على مجموعة من المتخصصين في علم الاجتماع ، والذين ذكر غالبيتهم أن بنود ، وتسؤلات الإستبيان تدور حول موضوع الدراسة ، كما قام الباحث بإختبار ثبات لتلك الإستبانة Validity من خلال قيامه بإختبار مبدئى على تلك الإستبانة ، وذلك بتطبيقها على عشرة مفردات من عينة الدراسة ، وبعرضها عليهم مرة أخرى بعد إسبوعين ، وتبين تماثل إستجاباتهم الى حد كبير ، وقد تم الإستفادة من كل ذلك بدمج مجموعة من أسئلة الإستبيان ، وكذا بتعديل ، وإضافة ، وإلغاء بعض منها ، وعليه فقد وقعت الاستبانة في ثلاثة أجزاء رئيسية: وهي :

القسم الأول: يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة ، والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لمفردات الدراسة ممثلة في (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الدرجة العلمية - عدد سنوات العمل في القطاع التعليمي) .

القسم الثاني من الاستبانة فتكون من محورين رئيسيين:

1. المحور الأول : أبعاد المهارات الاجتماعية : والتي تتكون من محاور فرعية ، وهي :

● محور التواصل الاجتماعي : التي ترتبط بالمهارات الإجتماعية الضرورية ، و المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس ، ويشتمل على (5) عبارات .

● محور الحوار : التي ترتبط بالمهارات الإجتماعية الضرورية ، و المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس ، ويشتمل على (4) عبارات .

● محور التعاطف ، والتعاون : التي ترتبط بالمهارات الإجتماعية الضرورية ، و المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس ، ويشتمل على (4) عبارات .

2. المحور الثاني : أبعاد رفع أداء العمل : والتي تتكون من محاور فرعية ، وهي :

● محور الأداء : التي ترتبط بدور المهارات الاجتماعية لرئيس القسم في تنمية الأداء عند أعضاء هيئة التدريس ، ويشتمل على (5) عبارة .

● محور السات الشخصية : التي ترتبط بدور المهارات الاجتماعية لرئيس القسم في تنمية الأداء عند أعضاء هيئة التدريس ، ويشتمل على (4) عبارة .

● محور الفاعلية العامة : التي ترتبط بدور المهارات الاجتماعية لرئيس القسم في تنمية الأداء عند أعضاء هيئة التدريس ، ويشتمل على (4) عبارة .

4. المثابرة و الوثوق : ويدخل فيها التفاني و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية و إنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف و التوجيه (العاج ، 2003 ، ص (76)

4- أهداف تنمية الأداء:

1. الترقية و النقل وهي التي تكشف عن قدرات الكوادر التدريسية الذي يتم ترفيتهم إلى وظائف أعلى من وظائفهم .
2. وضع العضو التدريسي في المكان المناسب وقدراته فضلا عن تقويم القياديين .
3. يساعد على تحديد فعالية رؤساء الأقسام في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس تحت إشرافهم و توجيهاتهم .
4. التعديلات في الرواتب و الأجور .
5. وضع مقياس أو معيار في تقويم سياسات و تطبيقات العمل للجامعات و الكوادر التدريسية .
6. الحكم على مدى فاعلية التدريب في المؤسسات التعليمية .
7. معرفة رؤساء الأقسام بمعلومات واقعية عن حالة أعضاء هيئة التدريس الراهنة . (4Krattenmaker, 2009, p)

5- أسباب تقييم و تنمية الأداء:

1. أن تقييم الأداء يوفر المعلومات التي على أساسها تتخذ العديد من قرارات النقل و الترقية .
2. أن تقييم الأداء يتيح الفرصة لمراجعة وإعادة النظر في سلوك أعضاء هيئة التدريس .
3. يعد تقييم الأداء جزءاً من عملية تنظيمية مهمة ، فمن خلالها يمكن مراجعة خطط و نظم العمل .
4. يوفر تقييم الأداء أساساً قوياً يمكن الاعتماد عليه في تحسين و تطوير مستويات الأداء بالجامعات . (298Denisi & Griffin, 2001, p) .

المبحث الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة:

1- نوع الدراسة ، ومنهجيتها:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الكمية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على المهارات الاجتماعية لدى رؤساء الأقسام ، ودورها في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعات ، وذلك إستناداً على أن تلك الدراسات التي تعتمد على وصف ما هو كائن ، وتفسيره ، حيث تهتم بتحديد الظروف ، والعلاقات التي توجد بين الوقائع ، وفيها لا يتم الإقتصار على جمع البيانات ، وتبويبها ، وإنما تمضي الى ما هو أبعد من ذلك لأنها تتضمن قدراً من التفسير لهذه البيانات ، وكذلك استخدام أساليب القياس ، والتصنيف في جمع ، وتحليل البيانات (أحمد ، 2009 ، ص 55) .

ويعرف ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث ، أو عينة كبيرة منهم ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ، و درجة وجودها .

2- مجتمع الدراسة والعينة المستخدمة:

تعتمد الدراسة على طريقة المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية ، وذلك لكونها أكثر أنواع المسح استخداماً في البحث الاجتماعي ، وكذا لتوفيرها الجهود ، والإمكانيات ، والوقت ، كما أن نتائجها تماثل إلى حد كبير المسوح و الشاملة ، وقد تشكل مجتمع الدراسة من عدد أعضاء هيئة التدريس ، والبالغ عددهم (114) عضو هيئة تدريس من حملة

2. ثبات الأداة: اما بالنسبة للثبات Reliability فقد تم التأكد من ثبات الاداة من خلال حساب مقياس الفا كرومباخ Cronbach Alpha، ووجد ان النتائج كانت مقبولة احصائيا للمحورين مع الابعاد الثلاثة التي تكون منها كل محور، وكذلك للاستبيان ككل لأنها تجاوزت القيمة المطلوبة (60%)، وكما في الجدول رقم (1) (Sekaran), (1970, Nunnally, 2003).

4- اختبار صدق الاداة، وثباتها:
1. صدق الأداة : تم التأكد من صدق اداة الدراسة (استمارة الاستبيان) من خلال عرضها على عدد من المختصين من ذوي الخبرة، والاختصاص، والاكاديميين في مجال علم الاجتماع، وبالاخص مجال الدراسة، واخذت الاداة العديد من التعديلات حتى توصلت الى شكلها النهائي، وبعدها تم توزيعها على عينة من التدريسيين في الجامعة .

جدول رقم (1): نتائج معامل الثبات alpha Cronbach لمجاور البحث

عدد الفقرات	Cronbach's Alpha	الابعاد	المحاور
5	0.86	التواصل الاجتماعي	المهارات الاجتماعية
4	0.95	الحوار	
4	0.86	التعاون و التعاطف	
5	0.90	معدل الأداء	تنمية أداء العمل
4	0.96	السمات الشخصية	
4	0.89	الفاعلية العامة	
26	0.97	جميع فقرات الاستبيان	

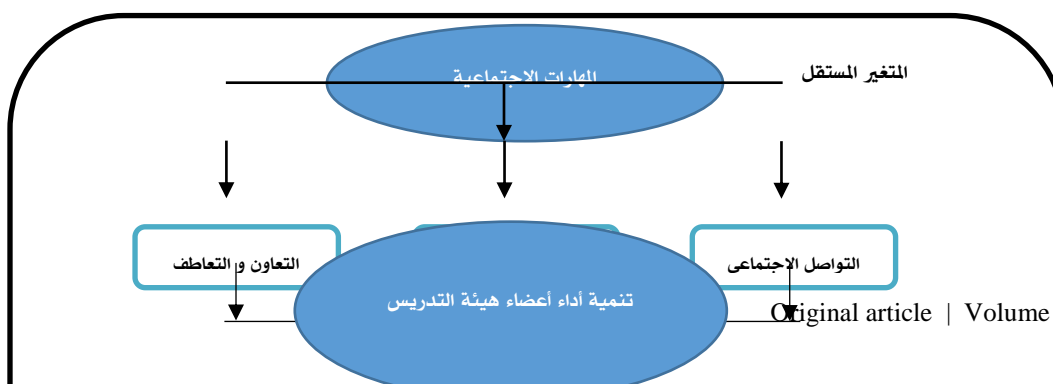
المصدر: من اعداد الباحث باعتماد على برنامج SPSS

3. الإنحراف المعياري لقياس درجة التشتت في الإجابات .
4. معامل الارتباط لقياس قوة العلاقة بين متغيرات البحث.
5. وقد استخدم في هذا البحث مقياس ليكرت (Likert) الخماسي كوسيلة لجمع البيانات الاولية للبحث والذي تتراوح بين موافق بشدة والتي تم اعطائها خمس درجات الي غير موافق بشدة وتم اعطائها درجة واحدة

5- أساليب المعالجة الإحصائية:
تم معالجة البيانات إحصائياً , وذلك من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package For Social Science) " spss " . وتم القيام بمجموعة من الأساليب الإحصائية التالية :

1. التكرارات و النسب المئوية لتحليل نتائج الإجابات المتعلقة بالبحث .
2. الوسط الحسابي بوصفه مؤشراً عاماً لإجابات أفراد البحث.
6. .
7. تم استخدام معامل الثبات alpha Cronbach لمجاور البحث .

6- أتمودج الدراسة :





الشكل (1)

مخطط البحث الفرضي/من أعداد الباحث

المبحث الرابع: الإطار الميداني لدراسة المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام

، وتنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية

لغرض جمع البيانات، قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان بصورة

الالكترونية حول موضوع الدراسة وتم الحصول على (114) اجابات من المبحوثين، حيث

تكونت الاستمارة من ثلاثة أجزاء حيث تضمن الجزء الاول المعلومات الشخصية

للمبحوثين اما الجزء الثاني فتضمنت المتغير المستقل والمتمثل بالمحور (المهارات الاجتماعية)

وتكون بدوره من ثلاث محاور (التواصل الاجتماعي ، الحوار ، التعاون والتعاطف)

اما الجزء الثالث تضمن المتغير التابع والذي مثل به (تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس)

وتم قياس هذا المحور من خلال ثلاث ابعاد (معدل الاداء ، السمات الشخصية ،

الفاعلية العامة)، وقد استخدم في هذا البحث مقياس ليكرت (Likert) الخماسي

كوسيلة لجمع البيانات الاولية للبحث والذي تتراوح بين موافق بشدة والتي تم اعطاؤها

خمس درجات الي غير موافق بشدة وتم اعطاؤها درجة واحدة والتي تم توزيعها بشكل

عشوائي على عينة من اعضاء هيئة التدريس في جامعة اربيل التقنية، والجدول رقم

(2) يوضح متغيرات المستخدمة في استمارة الاستبيان.

جدول رقم (2): يوضح متغيرات الاستبيان

الجزء	محاور الدراسة	رمز المتغير المستخدم في متن البحث	الرمز المستخدم في متن البحث	ابعاد لكل	الرمز المستخدم في متن البحث	ت	سلسل الفقرات	الرمز المستخدم في متن البحث
لاول	معلومات الشخصية:الجنس، العمر، المؤهل العلمي،الدرجة العلمية، عدد سنوات العمل في القطاع التعليمي	---	---	---	---	-	---	---
لثاني	المحور الاول : المهارات الاجتماعية الضرورية، و المؤثرة على أداء أعضاء هيئة التدريس	X	X1	التواصل الاجتماعي	X1	1	-5	X11- X15
			X2	الحوار	X2	6	-9	X21- X24
			X3	التعاون و التعاطف	X3	1	0-13	X31- X34
			Y1	معدل الأداء	Y1	1	4-18	Y11- Y15
لثالث	النحور الثاني: دور المهارات الاجتماعية لرئيس القسم في تنمية الأداء عند أعضاء هيئة التدريس	Y	Y2	السمات الشخصية	Y2	1	9-22	Y21- Y24
			Y3	الفاعلية العامة	Y3	2	3-26	Y31- Y34

المصدر : من اعداد الباحث

1- وصف متغيرات البحث / التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية:

جدول رقم (3) : التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية

المتغيرات الشخصية	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور انثى	72% 28%
العمر	المجموع اقل من 30 سنة	100% 4%

35%	40	30-39	المؤهل العلمي	
39%	44	40-49		
23%	26	من 50 فأكثر		
100%	114	المجموع		
75%	86	ماجستير		
25%	28	دكتورا		
100%	114	المجموع		
54%	62	مدرس مساعد		الدرجة العلمية
19%	22	مدرس		
25%	28	استاذ مساعد		
2%	2	استاذ		
100%	114	المجموع		
44%	50	5-15	عدد سنوات العمل في القطاع التعليمي	
39%	44	16-30		
18%	20	من 31 فأكثر		
100%	114	المجموع		

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد على برنامج SPSS

من الجدول رقم (3) يتبين ما يأتي:

1. ان نسبة الذكور بين المبحوثين هي أكبر من نسبة الاثناث اذ بلغت (%72) و (%28) على التوالي وهذا يدل على ان غالبية افراد المبحوثين هم من الذكور.
 2. بالنسبة للعمر فنجد ان أكثرية افراد العينة هم من ضمن الفئتين العمريتين (30-39 سنة) و(40-49 سنة) ونسبتهم (%74) وهذا يدل على ان أكثرية افراد العينة نوعا ما يمكن الاعتماد على اجابتهم ويعكس ذلك على دقة الاجابة وبالتالي تزيد من دقة النتائج.
 3. بالنسبة للمؤهل العلمي ، نجد ان الاكثرية هم من حملة شهادة الماجستير حيث كانت نسبتهم (%75) مقابل (%25) من حملة شهادة الدكتوراه.
 4. نجد ان أكثرية المستجيبين من اعضاء هيئة التدريسية كانوا المدرسين المساعدين وبلغت نسبتهم (%54) ويلهم بالمرتبة الثانية اساتذة مساعدين وبلغت نسبتهم (%25) ، وان النسب من حملة الفئتين من الالتحاق المذكور يمثلون مع بعض نسبة (%79) وهي اعلى نسبة مقارنة بالالتحاق التدريسية الباقية.
 5. اما بالنسبة للسنوات الخدمة فان النسبة الأكبر كانت للفئتين (5-15 سنة) و (16-30 سنة) حيث بلغت نسبتهم (%83) وهذا مؤشر جيد على ان أكثرية افراد العينة كانوا لديهم خبرة جيدة نوعاً ما
- 2- وصف ابعاد المهارات الاجتماعية لأعضاء الهيئة التدريسية:
- جدول رقم (4): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والاوراط الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور (المهارات الاجتماعية)

المحور	ابعاد	لفقرة	لا	لا اوافق بشدة	لا اوافق	حايد	م وافق	ا وافق بشدة	ا لوسط الحسابي	لانحراف المعياري
الاجتماعي	التواصل	11	لتكرار	2	0	5	2	5	0.053	0.871
		12	لتكرار	2	3	7	8	5	0.912	0.868
		13	لتكرار	4	4	8	4	5	0.965	0.959

	2	4	1	3	3.	51%		
	1	5	2	1	4	51%	تكرار	14
.984	.667	8	0	0	2	51%	تكرار	14
	2	5	1	1	3.	51%		
.904	.877	6	0	8	2	75%	تكرار	15
	2	5	1	7	1.	75%		
	1	3	7	3	14	46%	تكرار	1
.734	.895	2	5	8	2.	46%	تكرار	1
	2	5	2	5	2			
.896	.895	2	8	2	1.	75%	تكرار	21
	2	5	2	5	1.	75%		
.984	.667	1	0	6	4	51%	تكرار	22
	2	5	2	3	3.	51%		
.912	.982	3	8	4	0	00%	تكرار	23
	3	4	2	3	0.	00%		
.986	.86	2	0	6	2	75%	تكرار	24
	3	5	1	1	2	75%		
	1	2	8	3	8	75%	تكرار	2
.824	.851	2	16	8	1.	75%	تكرار	2
	1	5	1	1	2	75%		
.903	.772	1	8	4	1.	75%	تكرار	31
	1	5	1	1	1.	75%		
.857	.719	1	2	0	4	51%	تكرار	32
	3	5	1	5	3.	51%		
.902	.965	2	0	2	2	44%	تكرار	33
	2	5	1	7	0.	44%		
.937	.842	2	8	4	2	44%	تكرار	34
	2	5	2	3	2	44%		
.758	.825	1	8	0	10	19%	تكرار	3
	3	5	1	7	2.	19%		
.743	.857	2	40	36	32	16%	تكرار	كل فقرات
	2	5	1	7	2.	16%		المحور

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد على برنامج SPSS

التوالي مما يعني اتفاق افراد العينة مع هذا البعد حيث زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في البحث. اما بالنسبة للعبارات (24X21-X) والتي تمثل العبارات الخاصة بالبعد (الحوار) الى ان (71.05%) من افراد العينة متفقون مع هذا البعد ، وبلغ معدل المحايدين (19.30%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (9.65%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرهما (3.851) ، (0.824) على التوالي مما يعني اتفاق افراد العينة مع هذا

من الجدول رقم (4) يتبين ما يأتي:
تشير المعطيات في الجدول رقم (4) الخاصة بالتوزيعات التكرارية ، والنسب المتوية ، والاوراسط الحسابية ، والانحرافات المعيارية للعبارات (15X11-X) ، والتي تمثل العبارات الخاصة بالبعد (التواصل الاجتماعي) الى ان (77.19%) من افراد العينة متفقون مع هذا البعد ، وبلغ معدل المحايدين (13.68%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (9.12%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرهما (3.895) ، (0.734) على

مع هذا البعد حيث زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في البحث.

بالنسبة لكل العبارات والتي تمثل ابعاد (المهارات الاجتماعية) فنجد ان (74.63%) من افراد العينة متفقون مع كل الابعاد ، وبلغ معدل المحايد (15.92%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (9.45%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرهما (3.857) ، (0.743) على التوالي مما يعني اتفاق افراد مع المحور حيث زاد الوسط الحسابي العام عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في البحث.

البعد حيث زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في البحث.

اما بالنسبة للعبارات (34X31-X) والتي تمثل العبارات الخاصة بالبعد (التعاون و التعاطف) الى ان (75%) من افراد العينة متفقون مع هذا البعد ، وبلغ معدل المحايد (15.35%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (9.65%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرهما (3.825) ، (0.758) على التوالي مما يعني اتفاق افراد العينة

3- وصف ابعاد تسمية اداء العمل لاعضاء الهيئة التدريسية:

المحور	ايعاد	الفقرة	لا	لا	ل	م	ا	ا	ا	لا			
			اوافق بشدة	اوافق	حايد	وافق	وافق بشدة	لوسط الحسابي	لاانحراف المعياري				
الاداء	معدل	11	5%	1.7	7	2	2.11%	4	.877	تكرار			
										2	8	4	3
										0.02%	1.05%	8	2
الاداء	معدل	12	5%	6	1	2	8	.772	.978	تكرار			
										2	8	4	2
										0.02%	1.05%	8	2

		2	4	1	1	0.0							
			4.56%	2.11%	9.30%	4.04%	0%						
		3	4	2	1	2							
			0	8	0	4							
.026	.789	2	4	1	1	1.7					تكرار	13	
			6.32%	2.11%	7.54%	2.28%	5%						
		2	5	3	1	2							
			0	0	0	2							
.95	.649	1	4	2	1	1.7					تكرار	14	
			7.54%	3.86%	6.32%	0.53%	5%						
		2	5	1	1	6							
			4	6	8	0							
.06	.719	2	4	1	8	5.2					تكرار	15	
			1.05%	9.12%	5.79%	.77%	6%						
		1	2	1	6	12							
			34	50	14	0							
.844	.761	2	4	2	1	2.1					تكرار	1	
			3.51%	3.86%	0.00%	0.53%	1%						
		2	3	2	2	4							
			4	8	8	0							
.115	.509	2	3	2	1	3.5					تكرار	21	
			1.05%	3.33%	4.56%	7.54%	1%						
		2	4	2	1	4							
			6	8	0	6							
.086	.667	2	4	1	1	3.5					تكرار	22	
			2.81%	2.11%	7.54%	4.04%	1%						
		1	5	2	2	2							
			8	2	2	0							
.013	.561	1	4	1	1	1.7					تكرار	23	السمات الشخصية
			5.79%	5.61%	9.30%	7.54%	5%						
		1	4	3	1	4							
			8	8	0	4							
.014	.544	1	4	2	1	3.5					تكرار	24	
			5.79%	2.11%	6.32%	2.28%	1%						
		8	1	1	7	14							
			6	86	00	0							
.914	.57	1	4	2	1	3.0					تكرار	2	
			8.86%	0.79%	1.93%	5.35%	7%						
		2	6	1	6	6							
			2	4	6	6							
.991	.789	1	5	1	5	5.2					تكرار	31	
			9.30%	6.14%	4.04%	.26%	6%						
		2	6	1	1	2							
			2	0	8	2							
.941	.772	1	5	1	1	1.7					تكرار	32	
			9.30%	2.63%	5.79%	0.53%	5%						
		2	4	2	2	0							
			4	8	2	0							
.001	.667	2	4	1	1	0.0					تكرار	33	العاملة الفاعلية
			1.05%	2.11%	9.30%	7.54%	0%						
		2	6	1	6	4							
			2	4	8	4							
.924	.825	1	5	1	5	0.8					تكرار	34	
			9.30%	6.14%	5.79%	.26%	8%						
		9	2	7	4	12							
			0	36	4	4							
.839	.763	1	5	1	9	2.6					تكرار	3	
			9.74%	1.75%	6.23%	.65%	3%						
		3	6	2	1	38							
			10	72	88	74							
.815	.698	2	4	1	1	2.5					تكرار		كل فقرات المحور
			0.92%	5.34%	9.43%	1.74%	6%						

اتفاق افراد العينة مع هذا البعد حيث زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (3)

على مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في البحث.

اما بالنسبة للعبارات (24Y21-Y) والتي تمثل العبارات الخاصة بالبعد (السمات الشخصية) الى ان (59.65%) من افراد العينة متفقون مع هذا البعد ، وبلغ معدل المحايدين (21.93%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (18.42%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرها (3.57) ، (0.914) على التوالي مما يعني اتفاق افراد العينة مع

من الجدول رقم (5) يتبين ما يأتي:

تشير المعطيات جدول رقم (5) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب

المتوية والاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات (15Y11-Y) والتي تمثل العبارات الخاصة بالبعد (معدل الأداء) الى ان (67.37%) من افراد العينة متفقون مع هذا البعد ، وبلغ معدل المحايدين (20%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (12.63%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرها (3.761) ، (0.844) على التوالي مما يعني

بالنسبة لكل العبارات والتي تمثل ابعاد (تتمية اداء العمل) فنجد ان (66.26%) من افراد العينة متفقون مع كل الابعاد ، وبلغ معدل المحايد (19.43%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (14.30%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرها (3.698) ، (0.815) على التوالي مما يعني اتفاق افراد مع المحور حيث زاد الوسط الحسابي العام عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في البحث.

4- اختبار فرضيات البحث:
الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة معنوية بين المهارات الاجتماعية ، وبين معايير الاداء عند أعضاء هيئة التدريس منفردة ومتجمعة (تحليل علاقة الارتباط بين متغيرات البحث).

هذا البعد حيث زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في البحث.

اما بالنسبة للعبارات (34Y31-Y) والتي تمثل العبارات الخاصة بالبعد (الفاعلية العامة) الى ان (71.49%) من افراد العينة متفقون مع هذا البعد ، وبلغ معدل المحايد (16.23%) فيما بلغ معدل غير المتفقين (12.28%) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرها (3.763) ، (0.839) على التوالي مما يعني اتفاق افراد العينة مع هذا البعد حيث زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (3) على مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في البحث.

جدول رقم (6): نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات البحث

متغير التابع	y	Y1	Y2	Y3	متغير المستقل
Cor	.876**	.804**	.828**	.842**	1
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	
Cor	.804**	.710**	.766**	.796**	
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	2
Cor	.859**	.798**	.803**	.827**	
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	
Cor	.864**	.809**	.822**	.808**	3
Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000	

** الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد على برنامج SPSS

من خلال جدول رقم (6) نلاحظ ما يأتي:

1. ان العلاقة بين ابعاد المتغير المستقل (المهارات الاجتماعية) متجمعة وابعاد المتغير التابع (تتمية اداء العمل) متجمعة كانت معنوية لان قيمة (Sig.) لقيمة معامل الارتباط والبالغة (0.000) كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على وجود علاقة معنوية موجبة بين ابعاد المتغيرين المستقل والمعتمد وقيمتها (0.876) اي كلما تغير قيم احد المتغيرين (المستقل او المعتمد) متجمعة فان المتغير الاخر يتغير بنفس الاتجاه بنسبة (88%).

2. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ابعاد المتغير المستقل متجمعة والمتغير المعتمد منفردة والمتمثلة بـ (معدل الأداء، السمات الشخصية، الفاعلية العامة) وذلك اعتمادا على قيم (Sig.) لقيم معاملات الارتباط للابعاد الثلاثة (0.000) حيث كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على انه كلما تغير قيم احد المتغيرين (المتغير المستقل متجمعة والمتغير التابع منفردة) فان المتغير الاخر تتغير قيمتها بنفس الاتجاه بنسبة (71%) ، (77%) ، (80%) على التوالي

3. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البعد (التواصل الاجتماعي) من المتغير المستقل والمتغير المعتمد متجمعة وذلك اعتمادا على قيم (Sig.) لقيم معاملات الارتباط والبالغة (0.000) حيث كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على انه كلما تغير قيم احد المتغيرين (متغير المستقل والمتمثلة بالبعد (الحوار) والمتغير التابع متجمعة) فان المتغير الاخر تتغير قيمتها بنفس الاتجاه بنسبة (86%) .

4. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البعد (الحوار) من المتغير المستقل والمتغير المعتمد منفردة والمتمثلة بـ (معدل الأداء، السمات الشخصية، الفاعلية العامة) وذلك اعتمادا على قيم (Sig.) لقيم معاملات الارتباط والبالغة (0.000) حيث كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على انه كلما تغير قيم احد المتغيرين (متغير المستقل والمتمثلة بالبعد (الحوار) والمتغير التابع متجمعة) فان المتغير الاخر تتغير قيمتها بنفس الاتجاه بنسبة (86%) .

5. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البعد (الحوار) من المتغير المستقل والمتغير المعتمد متجمعة وذلك اعتمادا على قيم (Sig.) لقيم معاملات الارتباط والبالغة (0.000) حيث كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على انه كلما تغير قيم احد المتغيرين (المتغير المستقل متجمعة والمتغير التابع منفردة) فان المتغير الاخر تتغير قيمتها بنفس الاتجاه بنسبة (80%) ، (83%) ، (84%) على التوالي.

6. وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البعد (التواصل الاجتماعي) من المتغير المستقل والمتغير المعتمد متجمعة وذلك اعتمادا على قيم (Sig.) لقيم معاملات الارتباط والبالغة (0.000) حيث كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على انه كلما تغير قيم احد المتغيرين (متغير المستقل والمتمثلة بالبعد (الحوار) والمتغير التابع متجمعة) فان المتغير الاخر تتغير قيمتها بنفس الاتجاه بنسبة (86%) .

الثلاثة (0.000) حيث كانت اقل من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) وهذا يدل على انه كلما تغير قيم احد المتغيرين (المتغير المستقل ومتجمعة والمتغير التابع منفردة) فان المتغير الاخر تتغير قيمتها بنفس الاتجاه بنسبة (81%) ، (82%) ، (81%) على التوالي.

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية، وبين معايير الاداء منفردة ومتجمعة، وبمعنى اخر " ما مدى مساهمة المهارات الاجتماعية في التغييرات الحاصلة في ابعاد معايير الاداء "؟ وتتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية (مهارات التواصل الاجتماعي) منفردة ومتجمعة وبين (معايير الاداء)
- توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية (مهارات الحوار) منفردة ومتجمعة وبين (معايير الاداء)
- توجد تأثير معنوي موجب بين المهارات الاجتماعية (مهارات التعاون و التعاطف) منفردة ومتجمعة وبين (معايير الاداء)

جدول رقم (7): اثر ابعاد المهارات الاجتماعية (التواصل الاجتماعي، الحوار، التعاون و التعاطف) على معايير تنمية الاداء منفردة

Sig T	T	ا	B لخطأ المعياري	معامل الانحدار eta	Y	م	ستوى الدلالة	F	لمحسوبة	R2	المت	غير المستقل
مستوى الدلالة	المحسوبة				لمتغير المعتمد					عامل التحديد		
.000	14.325	.	062	804	Y	0	.000	2	05.202	647		
.000	10.671	.	077	710	Y	0	.000	1	13.879	504	X1	
.000	12.605	.	076	766	Y	0	.000	1	58.898	587		
.000	13.898	.	065	796	Y	0	.000	1	93.165	633		
.000	17.766	.	048	859	Y	0	.000	3	15.616	738		
.000	14.022	.	058	798	Y	0	.000	1	96.611	637	X2	
.000	14.241	.	063	803	Y	0	.000	2	02.810	644		
.000	15.546	.	054	827	Y	0	.000	2	41.672	683		
.000	18.143	.	051	864	Y	0	.000	3	29.173	746		
.000	14.561	.	062	809	Y	0	.000	2	12.023	654	X3	
.000	15.279	.	065	822	Y	0	.000	2	33.460	676		
.000	14.528	.	062	808	Y	0	.000	2	11.065	653		

المصدر: من اعداد الباحث باعتماد على برنامج (SPSS)

حيث كانت القيم اصغر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يدل على ان المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التواصل الاجتماعي) كانت معنوية وتفسر (63%، 59%، 50%، 65%) على التوالي من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والمتمثلة بابعاده الثلاثة متجمعة ومنفردة ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التواصل الاجتماعي) وتأثيرها على المتغير التابع متجمعة ومنفردة واطهرت النتائج بان التأثيرات كلها كانت

من اجل اختبار الفرضية رقم (2) تم استخدام نماذج الانحدار الخطية البسيطة والتي تم تلخيص النتائج في جدول رقم (7) وتبين ما يأتي:

1. وجود تأثير ذات دلالة احصائية للمتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التواصل الاجتماعي) على المتغير التابع والمتمثل بـ (تنمية اداء العمل) متجمعة ومنفردة والمتمثلة بابعاده الثلاثة (معدل الأداء، السمات الشخصية، الفاعلية العامة) وذلك اعتمادا على اختبار (F) من خلال قيمة (Sig.) بدلالة (0.000)

(وذلك اعتمادا على اختبار (F) من خلال قيمة (Sig.) بدلالة (0.000) حيث كانت القيم اصغر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يدل على ان المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التعاون والتعاطف) كانت معنوية وتفسر (65%، 68%، 65%، 75%) على التوالي من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والمتمثلة بابعاده الثلاثة متجمعة ومنفردة ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التعاون والتعاطف) وتأثيرها على المتغير التابع متجمعة ومنفردة واطهرت النتائج بان التأثيرات كلها كانت معنوية وذلك من خلال اختبار (T) وذلك اعتمادا على قيمة (Sig.) المرتبطة بها . ويعني ذلك انه كلما ازداد قيمة المتغير المفسر (التعاون والتعاطف) وحدة واحدة فان ذلك يؤدي الى زيادة (0.864)، (0.809)، (0.822) ، (0.808) وحدة في قيمة المتغير التابع منفردة ومتجمعة وعلى التوالي. الفرضية الرئيسية الثالثة : توجد تأثير للمهارات الاجتماعية على معايير ، و

- وجود اثر المهارات الاجتماعية على معيار ، وأبعاد تنمية الأداء (معيار معدل الأداء) .
- وجود اثر المهارات الاجتماعية على معيار ، وأبعاد تنمية الأداء (معيار السمات الشخصية) .
- وجود اثر المهارات الاجتماعية على معيار ، وأبعاد تنمية الأداء (معيار الفاعلية العامة) .

معنوية وذلك من خلال اختبار (T) وذلك اعتمادا على قيمة (Sig.) المرتبطة بها . ويعني ذلك انه كلما ازداد قيمة المتغير المفسر (التواصل الاجتماعي) وحدة واحدة فان ذلك يؤدي الى زيادة (0.804)، (0.710)، (0.766) ، (0.796) وحدة في قيمة المتغير التابع منفردة ومتجمعة وعلى التوالي. 2. وجود تأثير ذات دلالة احصائية للمتغير المستقل والمتمثلة بالبعد (الحوار) على المتغير التابع والمتمثلة بـ (تنمية اداء العمل) متجمعة ومنفردة والمتمثلة بابعادها الثلاثة (معدل الأداء ، السمات الشخصية، الفاعلية العامة) (وذلك اعتمادا على اختبار (F) من خلال قيمة (Sig.) بدلالة (0.000) حيث كانت القيم اصغر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يدل على ان المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (الحوار) كانت معنوية وتفسر (68%، 64%، 64%، 74%) على التوالي من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والمتمثلة بابعاده الثلاثة متجمعة ومنفردة ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التواصل الاجتماعي) وتأثيرها على المتغير التابع متجمعة ومنفردة واطهرت النتائج بان التأثيرات كلها كانت معنوية وذلك من خلال اختبار (T) وذلك اعتمادا على قيمة (Sig.) المرتبطة بها . ويعني ذلك انه كلما ازداد قيمة المتغير المفسر (الحوار) وحدة واحدة فان ذلك يؤدي الى زيادة (0.859)، (0.798)، (0.803) ، (0.827) وحدة في قيمة المتغير التابع منفردة ومتجمعة وعلى التوالي.

3. وجود تأثير ذات دلالة احصائية للمتغير المستقل والمتمثلة بالبعد (التعاون والتعاطف) على المتغير التابع والمتمثلة بـ (تنمية اداء العمل) متجمعة ومنفردة والمتمثلة بابعادها الثلاثة (معدل الأداء ، السمات الشخصية، الفاعلية العامة) جدول رقم (8): اثر ابعاد المهارات الاجتماعية متجمعة على معايير تنمية الاداء منفردة

Sig T	T	ا	B	معامل الانحدار	S	F	R	2	
								لخطاء المعياري	ل المتغير المعتمد
مستوى	الدلالة	المحسوبة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة
.000	19.203	.050	.876	Y	.000b	68.755	.767		
.000	14.290	.064	.804	Y	.000b	04.200	.646		X
.000	15.634	.065	.828	Y	.000b	44.408	.686		
.000	16.522	.058	.842	Y	.000b	72.968	.709		

المصدر: من اعداد الباحث بأعداد على برنامج (SPSS)

من خلال جدول رقم (8) نلاحظ ما يأتي:

والمتمثل بالبعاد (المهارات الاجتماعية) كانت معنوية وتفسر (71%، 69%، 65%، 77%) على التوالي من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع والمتمثلة بابعاده الثلاثة متجمعة ومنفردة ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة تأثير المتغير المستقل والمتمثل بالبعد (التواصل الاجتماعي) وتأثيرها على المتغير التابع متجمعة ومنفردة واطهرت النتائج بان التأثيرات كلها كانت معنوية وذلك من خلال اختبار (T) اعتمادا على قيمة (Sig.) المرتبطة بها . ويعني

من خلال النتائج اعلاه يتضح لنا وجود تأثير ذات دلالة احصائية للمتغير المستقل والمتمثلة بابعاد (المهارات الاجتماعية) متجمعة على المتغير التابع والمتمثلة بـ (تنمية اداء العمل) متجمعة ومنفردة والمتمثلة بابعادها الثلاثة (معدل الأداء ، السمات الشخصية، الفاعلية العامة) (وذلك اعتمادا على اختبار (F) من خلال قيمة (Sig.) بدلالة (0.000) حيث كانت القيم اصغر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يدل على ان المتغير المستقل

- 5) الدخيل الله، دخيل بن عبدالله، (2014)، المهارات الاجتماعية (تدريب و تمارين ومناهج و تقييم)، العبيكان، الرياض، السعودية
- 6) الدخيل الله، دخيل بن عبدالله، (2014)، المهارات الاجتماعية (تعليم و تدريس المهارات الاجتماعية و التقييم)، العبيكان، الرياض، السعودية .
- 7) القدس، محمد، (1987)، التغيير الاجتماعي بين النظرية و التطبيق، دار المجدلاوي، عمان، الأردن .
- 8) رضا، حاتم علي حسن، (2004)، الابداع الاداري و علاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية .
- 9) السعيدة، محمد جلال كريم، (2015)، مهارات التدريس الجامعي التي ينبغي توفرها لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظر طلبتهم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط .
- 10) سكران، ماهر عبدالرزاق، (2014)، فاعلية برنامج للتدخل المعرفي في تنمية مهارة التعاون الاجتماعي لدى الطفل التوحدي، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 51، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، مصر .
- 11) السلاموني، سهام احمد، (2020)، دور الأرشاد الأسري في تعديل المهارات الاجتماعية لدى ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، دار اليازوري، الأردن .
- 12) السبسي، شعبان، (2003)، أنماط السلوك القيادي و علاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى المدير المصري، مجلة البحوث الإدارية، المجلد (21)، العدد (1)، مصر .
- 13) شقير، أماني، (2005)، تقييم الأداء التسويقي في المنظمات المصرية من منظور متكامل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الإسكندرية، مصر .
- 14) شوقي، طريف، (2003)، المهارات الاجتماعية و الأنصالية /دراسات وبحوث نفسية، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة.
- 15) عبدالعال، السيد محمد عبدالمجيد، (2006)، المهارات الاجتماعية في علاقتها بالثقة بالنفس و الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي و معلمات المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية بالمنصورة، العدد (60)، جامعة المنصورة، كلية التربية، مصر .
- 16) عبدالمجيد، فايزة يوسف، (2011)، مهارة المشاركة الاجتماعية وعلاقتها بالمهارات الأنصالية لدى عينة الروضة، مجلة دراسات الطفولة، مصر .
- 17) العجاج، حمود، (2003)، علاقة العوامل التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين بمدينة الملك عبدالعزيز الطبية للحرس الوطني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية .
- 18) الغامدي، حمدان، (2006)، الرضا الوظيفي لدى العاملة في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية .
- 19) فريد، فاخر احمد، (2002)، الإدارة، مطابع الشرطة للطباعة و النشر، القاهرة، مصر .

ذلك انه كلما ازداد قيمة المتغير المفسر (المهارات الاجتماعية) وحدة واحدة فان ذلك يؤدي الى زيادة (0.876)، (0.804)، (0.828)، (0.842) وحدة في قيمة المتغير التابع منفردة ومتجمعة وعلى التوالي.

الأستنتاجات و التوصيات

أولاً: الأستنتاجات:

1. من خلال نتائج الدراسة تبين ان للمهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام دور في تنمية أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة.
 2. يعد المهارات الاجتماعية من المسائل المهمة وذلك لدورها في تنمية أداء اعضاء هيئة التدريس في القطاعات التعليمية وتفعيل روح التعاون والمشاركة الجماعية في العمل.
 3. أظهرت نتائج الدراسة بأن تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس تعتمد على فاعلية المهارات الاجتماعية عند رؤساء الأقسام في الجامعة المبحوثة.
 4. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين المهارات الاجتماعية، وتنمية أداء اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة.
 5. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي إلى وجود تأثير المهارات الاجتماعية في أبعاد تنمية أداء العمل.
 6. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود تأثير للمهارات الاجتماعية على معايير، و أبعاد تنمية الاداء.
- ثانياً: التوصيات:

1. إجراء دراسات وافية حول دور المهارات الاجتماعية في تنمية الأداء داخل بيئة العمل.
2. إجراء دراسات وافية حول المتطلبات الخاصة بعمليات تدريبية تتعلق بكيفية تنمية المهارات الاجتماعية لرؤساء الأقسام.
3. اختيار رؤساء الأقسام الذين يتوفر لديهم قدر كبير من المهارات الاجتماعية المختلفة، والمساعدة على جودة الأداء عند أعضاء هيئة التدريس داخل بيئة العمل.
4. تدريب رؤساء الأقسام في الجامعات على تنمية مهاراتهم الاجتماعية لغرض أستثمارها في تنمية الأداء داخل بيئة العمل بشكل عام.
5. عقد ندوات علمية دورية خاصة بزيادة قدرات رؤساء الأقسام على أكساب المهارات الاجتماعية داخل بيئة العمل.

المصادر و المراجع:

1 - المراجع العربية:

- (1) أحمد، حافظ فرج (2009)، مهارات البحث العلمي، في الدراسات التربوية والاجتماعية. سلسلة كتب الإدارة، 3، القاهرة.
- (2) حريم، حسين، (2010)، مبادئ الإدارة الحديثة، النظريات -العمليات الإدارية، ووظائف المنظمة، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان .
- (3) حسيب، عبدالمنعم عبدالله، (2001)، المهارات الاجتماعية و فاعلية الذات لطلاب الجامعة المتفوقين والعاديين و المتأخرين دراساً، مجلة علم النفس، العدد (59)مصر.
- (4) حمزة، الجبالي، (2016)، تنمية الأداء الوظيفي و الاداري، دار الاسرة، الأردن .

The study shows the significant of the social skill's department heads and their role in development of faculty members. Also, the most important they aware of the role of head departments and the most crucial attributes that must be displayed as well as they hold the position of chief administrative officer at the organization where they work. The problem of the study covers the question (What is the relationship between the interpersonal skills possessed by head departments and the process of developing the performance of faculty members at Erbil Technical University. Objectives of the Study: 1- Identifying the social skills available to head department within the researched university? 2- Identifying the role of department heads' social skills in developing the performance of faculty members at the researched university? 3- Identifying the statistically significant differences in the opinions of the respondents at Erbil Technical University (the research community) about the study axes? The study population and its sample consist of (114) faculty members at Erbil Technical University who hold master's and doctorate degrees with various scientific titles. The researcher used the descriptive analytical method, and he also used the questionnaire as a tool for data collection. The researcher achieved a set of results: 1-Social skills of leaders department have impacted on the development of performance of faculty members at the university under study. 2-Social skills are significant issues due to their role enhancing the performance of faculty members in the educational sectors and activating the spirit of cooperation and collective participation in work. 3-The results of the study showed that the development of the performance of faculty members depends on the effectiveness of the social skills of department heads. Important Recommendations: 1-Conducting adequate studies on the role of interpersonal skills of leaders department in developing performance within the work environment. 2- Selection and training of department heads who have a large number of different soft skills, and help in the quality of performance of faculty members within the work environment. 3 - Holding regular scientific symposiums to improve department heads' capacity to learn social skills in the workplace.

Keywords: social skills, department heads, development, performance, faculty members

- (20) كنفاني، علاء الدين أحمد، (2014)، التفاوض في منظور نفسي، مجلة العلوم التربوية، المجلد 22، العدد 2.
- (21) ملحم، يحيى، (2006)، التمكين لمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- (22) ناصر، إبراهيم، (2003)، علم الاجتماع التربوي، دار الجليل، بيروت، لبنان.
- (23) والتر جيميلنتس، وجون سكوه (2006) ترجمة د. خالد محمد الصغير، دورة حياة رئيس القسم، العبيكان، الرياض، السعودية. 2 - المراجع الأجنبية:
- (1) Cokins, gray, (2009), Performance Management integrating strategy, long range planning, Vo127, No 4.
- (2) DeNisi, Angelo S. & Griffin, Ricky W., (2005), "Human Resource Management", 2nd ed, Houghton Mifflin Company.
- (3) DeVito, Joseph, A. (2007), The Interpersonal Communication Book, Boston, Texas: Pearson (International Edition).
- (4) Foster, Sharon, (1983), Critical Elements In the development of Children's Social Skills, In Ellis, R. & Whittington., (eds), New Direction in Social Skills Training, London & Canberra, UK: Croom Helm.
- (5) Krattenmaker, Tom, (2009), "Appraising Employee Performance in a Downsized Organization", Harvard Management Update, May, Vol. 14 Issue 5: 3-5.
- (6) Mc guire. G & Priestly, (1989) Ph. Life After School. A Social skills curriculum (1st.ed.) oxford. uk: Pergamon press.
- (7) Nunnally Jr, Jun C. (1970). Introduction to psychological measurement. McGraw Hill. Japan.
- (8) Sekaran, U. (2003) Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. 4th Edition, John Wiley & Sons, New York.
- (9) Sharkey, F.; Rosenberg, S.; Martl, K.; Winchell Sr., T. E., (2005), "A New Model for Human Resources Performance Measurement", Public Manager, Vol. 33 Issue 3: 26-44.
- 3 - المواقع الإلكترونية:
1. جامعة اربيل التقنية / الموقع الإلكتروني <https://www.epu.edu.iq>

Social Skills of Department Heads and their Role in the Development of Faculty Members: A Fieldwork Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at Erbil Polytechnic University.

Abstract