المجلة العراقية للبحوث الإنسانية والإجتماعية والعلمية
Iraqi Journal of Humanitarian, Social and Scientific Research
Print ISSN 2710-0952 Electronic ISSN 2790-1254
العدد 14A آب 2024
No.14A Aug 2024

المناخ الاكاديمي من وجهة نظر الكادر التدريسي في جامعة القادسية كلية التربية للبنات نموذجا

الباحثة : شيماء عبيد السعيدي
جامعة القادسية كلية التربية للبنات
shaemaa8000@gmail.com
009647829623313

الملخص
رغم أهمية المناخ الأكاديمي الجامعي، إلا أن هناك نقصًا في الأبحاث التي تقيس هذا المتغير بشكل شامل في الجامعات. معظم الدراسات السابقة ركزت على جوانب مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي دون تناول المناخ الأكاديمي بعمق. تعتمد بعض الأبحاث على نماذج غربية غير ملائمة للسياق الثقافي ، مما يبرز الحاجة لأداة قياس مطورة محليًا. هذا البحث يهدف إلى تطوير نموذج نظري شامل لقياس أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي وبناء أداة قياس موثوقة ومحددة ثقافيًا لهذا المفهوم . تمت دراسة المناخ الأكاديمي في كلية التربية للبنات بجامعة القادسية باستخدام منهج وصفي مسحي على عينة من 50 أستاذًا من الكادر التدريسي . أظهرت النتائج أن المناخ الأكاديمي الفعلي اكثر من المتوسط الفرضي للمقياس ، مما يستدعي اتخاذ إجراءات تصحيحية. تبيّن أن هناك تباينًا في أبعاد المناخ الأكاديمي، مثل القيادة الأكاديمية والبيئة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية والدعم المؤسسي وجودة البرامج الأكاديمية والتطوير المهني، وجميعها رغم التفاوت قريبه من المتوسط الفرضي. يشير هذا إلى الحاجة لتحسين البيئة الأكاديمية من خلال تعزيز التفاعل الإيجابي بين الطلاب والأساتذة، وتطوير البنية التحتية، وتوفير موارد تعليمية إضافية، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الأكاديمي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإبداع.
الكلمات المفتاحية : المناخ الاكاديمي ، القيادة الأكاديمية ،البيئة التنظيمية ، العلاقات الاجتماعية الاكاديمية ، جودة البرامج الأكاديمية .

The academic climate from the perspective of the teaching staff at Al-Qadisiyah University, College of Education for Girls as a model

Researcher: Shaima Obaid Al-Saeedi
University of Al-Qadisiyah, College of Education for Women

Abstract:
Despite the importance of the academic climate in universities, there is a lack of research that comprehensively measures this variable in universities. Most previous studies have focused on limited aspects such as job satisfaction or organizational commitment, without thoroughly addressing the academic climate. Some research has relied on Western models that are not suitable for the cultural context, highlighting the need for a locally developed measurement tool. This research aims to develop a comprehensive theoretical model for measuring the dimensions of the university academic climate, and to build a reliable and culturally-specific measurement tool for this concept. The academic climate was studied in the College of Education for Girls at the University of Al-Qadisiyah using a descriptive survey method on a sample of 50 faculty members. The results showed that the actual academic climate is higher than the hypothetical average of the scale, indicating the need for corrective actions. It was found that there is a variation in the dimensions of the academic climate, such as academic leadership, organizational environment, social relationships, institutional support, quality of academic programs, and professional development, all of which are close to the hypothetical average. This indicates the need to improve the academic environment by enhancing the positive interaction between

students and faculty, developing the infrastructure, and providing additional educational resources, which will positively reflect on academic performance, job satisfaction, organizational commitment, and creativity.

Keywords: Academic climate, Academic leadership, Organizational environment, Academic social relations, Quality of academic programs.

اولا (التعريف بالبحث)

المقدمة

يُعد المناخ الأكاديمي الجامعي من المفاهيم الهامة في مجال التعليم العالي، حيث يؤثر بشكل كبير على أداء الطلاب والأعضاء الأكاديميين وإنتاجيتهم (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016). تُشير الأبحاث إلى أن المناخ الأكاديمي الإيجابي يرتبط بنتائج تعليمية إيجابية مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإبداع (Sabagh & Saroyan, 2014). في المقابل، فإن المناخ الأكاديمي السلبي قد يؤدي إلى مشكلات مثل ضعف الأداء الأكاديمي وارتفاع معدلات الاحتراق الوظيفي (Dargahi et al., 2012).

من هذا المنطلق، يبرز الاهتمام المتزايد بفهم وقياس المناخ الأكاديمي الجامعي والعوامل التي تشكله. فالمناخ الأكاديمي الفعال يُعد ضروريًا لتحقيق الأهداف التعليمية والبحثية للجامعات (Abou Naaj et al., 2013). ويساعد فهم هذا المناخ على تطوير بيئة أكاديمية داعمة وتحفيزية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس على الإنتاجية والأداء في مختلف المجالات (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

على الرغم من هذه الأهمية، إلا أن هناك نقصًا في الأبحاث التي تتناول قياس المناخ الأكاديمي الجامعي وتحديد أبعاده في سياق الجامعات العربية (Abou Naaj et al., 2013). معظم الدراسات السابقة ركزت على جوانب محددة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، ولم تتناول المناخ الأكاديمي بشكل شامل (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017). لذا، هناك حاجة ملحة إلى أبحاث تستكشف البنية العاملية للمناخ الأكاديمي وتطوير أدوات قياس موثوقة ومتسقة مع السياق الثقافي للجامعات العربية (Abou-Shouk & Khalid, 2021).

هذا البحث يسعى إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال تطوير نموذج نظري لقياس أبعاد المناخ الأكاديمي في الجامعات. كما سيعمل على بناء أداة قياس موثوقة ومحددة ثقافيًا لتقييم هذا المناخ، وذلك للمساعدة في تحسين البيئة الأكاديمية وتعزيز النتائج التعليمية الإيجابية.

مشكلة البحث

على الرغم من أهمية المناخ الأكاديمي الجامعي، إلا أن هناك نقصًا في الأبحاث التي تتناول قياس هذا المتغير وتحديد أبعاده في سياق الجامعات (Abou Naaj et al., 2013). معظم الدراسات السابقة ركزت على جوانب محددة مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، ولم تتناول المناخ الأكاديمي بشكل شامل (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

بالنظر إلى الأدبيات البحثية في هذا المجال، يتضح أن هناك اختلافات في تعريف وقياس المناخ الأكاديمي الجامعي بين الدراسات (Dargahi et al., 2012). بعض الأبحاث اعتمدت على نماذج قياس غربية دون مراعاة السياق الثقافي للجامعات العربية (Sabagh & Saroyan, 2014). في المقابل، هناك ندرة في الأدوات المطورة محليًا لقياس هذا المتغير بشكل شامل ودقيق.

إضافة إلى ذلك، تُظهر الأبحاث السابقة أن هناك تباينًا في أبعاد المناخ الأكاديمي المقاسة والمؤثرة على النتائج التعليمية (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016). فبينما ركزت بعض الدراسات على الجوانب التنظيمية كالقيادة والهيكل التنظيمي، تناولت أبحاث أخرى الجوانب الاجتماعية والنفسية كالعلاقات بين الأعضاء والدعم المقدم.

هذا التباين في تعريف وقياس المناخ الأكاديمي الجامعي يشكل تحديًا كبيرًا أمام متخذي القرار في الجامعات العربية. فهم بحاجة إلى أداة قياس موثوقة ومحددة ثقافيًا للوقوف على نقاط القوة والضعف في بيئتهم الأكاديمية وتطوير استراتيجيات فعالة لتحسينها (Abou-Shouk & Khalid, 2021).

لذلك، يُعد تطوير نموذج نظري شامل لقياس أبعاد المناخ الأكاديمي في الجامعات أمرًا ضروريًا(السعدي ،2021) . وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة البحث الحالي في الحاجة إلى تحديد أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي وبناء أداة قياس موثوقة ومحددة ثقافيًا لهذا المفهوم في سياق الجامعات.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في أنه سيساهم في تطوير فهم أعمق لمفهوم المناخ الأكاديمي الجامعي وأبعاده. حيث أن معظم الأبحاث السابقة في هذا المجال قد ركزت على دراسة جوانب محددة للمناخ الأكاديمي، مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، ولم تتناول هذا المفهوم بشكل شامل (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

من خلال هذا البحث، سيتم تطوير نموذج نظري يحدد أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي بشكل شامل ودقيق. كما سيتم بناء أداة قياس موثوقة ومحددة ثقافيًا لتقييم هذا المناخ في سياق الجامعات (Abou-Shouk & Khalid, 2021). هذه الأداة ستساعد الجامعات على تشخيص نقاط القوة والضعف في بيئتها الأكاديمية بشكل أفضل (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016).

بناءً على هذا التشخيص، ستتمكن الجامعات من تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين المناخ الأكاديمي. وهذا بدوره سينعكس إيجابًا على النتائج التعليمية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والإبداع (Sabagh & Saroyan, 2014). كما أن تحسين المناخ الأكاديمي سيساعد في الحد من المشكلات مثل ضعف الأداء الأكاديمي وارتفاع معدلات الاحتراق الوظيفي (Dargahi et al., 2012).

بالإضافة إلى ذلك، فإن هذا البحث سيساهم في سد الفجوة البحثية في مجال قياس المناخ الأكاديمي الجامعي في المنطقة. حيث أن معظم الأبحاث السابقة في هذا المجال قد ركزت على سياقات غربية، مما يشكل تحديًا أمام تطبيق نتائجها في الجامعات (Abou Naaj et al., 2013). لذلك، فإن هذا البحث سيوفر إطارًا نظريًا وأداة قياس متسقة مع السياق .

أهداف البحث:

بناء أداة قياس موثوقة ومحددة ثقافيًا لتقييم المناخ الأكاديمي في الجامعات العراقية.

اختبار صدق وثبات أداة القياس .

قياس المناخ الاكاديمي في كلية التربية للبنات

التعرف على ابعاد المناخ الاكاديمي في كلية التربية للبنات

حدود البحث

الحدود المكانية تتمثل بجامعة القادسية كلية التربية للبنات ، ام الحدود الزمانية فتتمثل بالعطلة الصفية خلال شهر تموز لسنة 2024.

مصطلحات البحث :

المناخ الأكاديمي الجامعي:

يُعرَّف المناخ الأكاديمي الجامعي بأنه البيئة الداخلية للجامعة والتي تشمل الظروف والعوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر على سلوك وأداء أعضاء هيئة التدريس والطلاب (Sabagh & Saroyan, 2014).

كما يُعرَّف بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة الجامعة وتؤثر على شعور أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالراحة والرضا داخل الحرم الجامعي (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016).

ويشير المناخ الأكاديمي الجامعي إلى البيئة التي تساعد الأعضاء الأكاديميين على النمو المهني والأكاديمي وتحقيق مخرجات تعليمية وبحثية عالية الجودة (Abou Naaj et al., 2013).

أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي:

تُعرَّف أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي بأنها المكونات الرئيسية التي تشكل هذا المفهوم وتساهم في تحديد طبيعته وخصائصه (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

كما تُشير أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي إلى المجالات الأساسية التي يمكن من خلالها وصف وتقييم البيئة الأكاديمية السائدة في الجامعة (Dargahi et al., 2012).

ويمكن تعريف أبعاد المناخ الأكاديمي بأنها العناصر الفرعية التي تحدد مكونات البيئة الأكاديمية الجامعية، والتي تؤثر على سلوك وأداء الأعضاء الأكاديميين (Abou-Shouk & Khalid, 2021).

أداة قياس المناخ الأكاديمي الجامعي:

تُعرَّف أداة قياس المناخ الأكاديمي الجامعي بأنها مجموعة من البنود أو العبارات التي تم تصميمها بشكل منهجي لتحديد وقياس مختلف جوانب المناخ الأكاديمي السائد في الجامعة (Abou-Shouk & Khalid, 2021).

كما تُشير أداة القياس إلى الأدوات والمقاييس التي يتم تطويرها لتقييم خصائص البيئة الأكاديمية الجامعية بطريقة موثوقة وصادقة (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016).

ويمكن تعريف أداة قياس المناخ الأكاديمي الجامعي بأنها مجموعة من البنود المنظمة والمحددة والتي تهدف إلى قياس مختلف مكونات البيئة الأكاديمية بما يتناسب مع السياق الجامعي (Abou Naaj et al., 2013).

ثانيا (الاطار النظري)

مفهوم المناخ الأكاديمي الجامعي

في السياق الأكاديمي، يُعد المناخ الأكاديمي الجامعي من المفاهيم الحيوية والمؤثرة على أداء وإنتاجية أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات. فالمناخ الأكاديمي الجامعي يشير إلى البيئة الداخلية للجامعة والتي تؤثر بشكل كبير على سلوك وأداء الأعضاء الأكاديميين (Sabagh & Saroyan, 2014). ويمكن تعريفه بأنه مجموعة من الظروف والعوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تحدد طبيعة البيئة الأكاديمية السائدة في الجامعة (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016).

يركز مفهوم المناخ الأكاديمي الجامعي على تحديد وتقييم الخصائص التي تميز بيئة الجامعة والتي تؤثر على شعور أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالراحة والرضا داخل الحرم الجامعي. فالمناخ الأكاديمي الجامعي يشكل البيئة التي تساعد الأعضاء الأكاديميين على النمو المهني والأكاديمي، وتحقيق مخرجات تعليمية وبحثية عالية الجودة (Abou Naaj et al., 2013).

وقد أثبتت الدراسات أن المناخ الأكاديمي الجامعي له تأثير كبير على مستوى الدافعية والانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة أدائهم التدريسي والبحثي (Sabagh & Saroyan, 2014). كما أن طبيعة المناخ السائد في البيئة الجامعية تؤثر بشكل مباشر على مدى إقبال الطلاب على التعلم والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية، وبالتالي على تحصيلهم العلمي وتطورهم المعرفي والمهاري (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

ونظرًا لأهمية المناخ الأكاديمي الجامعي، فقد أولت الأدبيات التربوية والإدارية اهتمامًا كبيرًا بهذا المفهوم، وركزت على دراسة أبعاده وخصائصه ومحدداته، وكذلك على تطوير أدوات قياس موثوقة ومناسبة للسياق الأكاديمي. فالمناخ الأكاديمي الجامعي يُعد محورًا أساسيًا في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي للجامعات، وتحقيق أهدافها التعليمية والبحثية والمجتمعية (Dargahi et al., 2012).

ومن هنا، يأتي الاهتمام المتزايد بفهم وقياس المناخ الأكاديمي الجامعي، خاصةً في ظل التغيرات والتحديات المعاصرة التي تواجه مؤسسات التعليم العالي، والتي تتطلب تحديد وتقييم الظروف والعوامل البيئية التي تؤثر على أداء وإنتاجية الأعضاء الأكاديميين والطلاب. فالمناخ الأكاديمي الجامعي يُعد أحد المحددات الرئيسية لجودة العملية التعليمية والبحثية في الجامعات (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016).

أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي

يُعد تحديد أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي أمرًا بالغ الأهمية لفهم طبيعة وخصائص هذا المفهوم وقياسه بشكل شامل وصادق. فأبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي تمثل المكونات الرئيسية التي تشكل هذا المفهوم وتسهم في تحديد طبيعته (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

وقد أشارت الأدبيات التربوية والإدارية إلى مجموعة من الأبعاد الرئيسية للمناخ الأكاديمي الجامعي، والتي يمكن تلخيصها في ستة أبعاد رئيسية: القيادة الأكاديمية، والبيئة التنظيمية، والعلاقات الاجتماعية،

والدعم المؤسسي، وجودة البرامج الأكاديمية، والتطوير المهني (Dargahi et al., 2012; Abou-Shouk & Khalid, 2021).

البعد الأول: القيادة الأكاديمية

يُعد بُعد القيادة الأكاديمية من أهم أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي، حيث يتناول طبيعة القيادة والإدارة السائدة في الجامعة. ويشمل هذا البُعد النمط القيادي للقادة الأكاديميين، ومدى دعمهم ورعايتهم لأعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم للإبداع والابتكار، وكذلك مستوى المشاركة في اتخاذ القرارات الأكاديمية (Abou Naaj et al., 2013). فالقيادة الأكاديمية الفعالة تُعد محفزًا رئيسيًا لتحسين المناخ الأكاديمي وزيادة الرضا والولاء لدى الأعضاء الأكاديميين (المنصور ، 2023) .

البعد الثاني: البيئة التنظيمية

يتناول هذا البُعد الخصائص التنظيمية والإدارية للجامعة، والتي تؤثر على طبيعة المناخ الأكاديمي السائد. ويشمل ذلك الهيكل التنظيمي، وإجراءات العمل، وأنظمة المكافآت والحوافز، والموارد المادية والتقنية المتاحة (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016). فالبيئة التنظيمية الداعمة والمرنة تُسهم في تعزيز الإبداع والتميز الأكاديمي.

البعد الثالث: العلاقات الاجتماعية

يتناول هذا البُعد طبيعة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وبينهم وبين الطلاب. فالعلاقات الاجتماعية الإيجابية والداعمة تساهم في تعزيز روح الانتماء والتعاون، وتحسين مستوى الرضا والدافعية لدى الأعضاء الأكاديميين (Abou-Shouk & Khalid, 2021). كما أن طبيعة هذه العلاقات تؤثر على مستوى التفاعل والمشاركة الطلابية في الأنشطة الأكاديمية (العمري واخرون ، 2009) .

البعد الرابع: الدعم المؤسسي

يتناول هذا البُعد مستوى الدعم والرعاية التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب. ويشمل ذلك توفير الموارد اللازمة لتنفيذ المهام التدريسية والبحثية (الجاف 2020)، وتقديم الحوافز والمكافآت، والاهتمام بالتطوير المهني للأعضاء الأكاديميين (Dargahi et al., 2012). فالدعم المؤسسي الفعال يُسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأعضاء الأكاديميين.

البعد الخامس: جودة البرامج الأكاديمية

يتناول هذا البُعد مستوى الجودة في المناهج الدراسية، وطرق التدريس، والأنشطة الأكاديمية والبحثية المقدمة في الجامعة (الجاف 2020). فجودة البرامج الأكاديمية تؤثر بشكل مباشر على تحصيل الطلاب وإنجازاتهم العلمية، كما تساهم في تعزيز سمعة الجامعة وجذب الطلاب المتميزين (Al-Adwan & Al-Khayat, 2017).

البعد السادس: التطوير المهني

يتناول هذا البُعد الفرص المتاحة لأعضاء هيئة التدريس لتحسين مهاراتهم التدريسية والبحثية وتطوير قدراتهم المعرفية والمهنية. ويشمل ذلك برامج التدريب والتأهيل، وتوفير الدعم المادي والفني لإجراء البحوث، وتشجيع المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية (Sabagh & Saroyan, 2014). فالتطوير المهني المستمر للأعضاء الأكاديميين يُعد أحد الركائز الأساسية لتحسين المناخ الأكاديمي الجامعي.

يتضح مما سبق أن أبعاد المناخ الأكاديمي الجامعي تشكل مجموعة من المكونات الرئيسية التي تحدد طبيعة وخصائص هذا المفهوم. وتتفاعل هذه الأبعاد فيما بينها لتشكيل البيئة الأكاديمية السائدة في الجامعة، والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء وإنتاجية الأعضاء الأكاديميين والطلاب.

النظريات المفسرة للأبعاد المناخية الأكاديمية

نظرية التعلم الاجتماعي:

تُعد نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا (Bandura, 1977) من أبرز النظريات المرتبطة بعلم النفس التربوي. وفقًا لهذه النظرية، فإن التعلم يتم من خلال ملاحظة وتقليد السلوكيات والنماذج الأخرى.

وبتطبيقها على المجال التربوي، فإن نمذجة السلوكيات الإيجابية والتفاعلات البناءة بين المعلمين والطلاب تُسهم في تعزيز التحصيل الأكاديمي والمناخ التعليمي الإيجابي (Bandura, 1977; Schunk, 2012).
علاوة على ذلك، فإن هذه النظرية تؤكد على أهمية التغذية الراجعة في عملية التعلم، حيث إن ملاحظة النتائج الإيجابية للسلوك تُعزز من احتمالية حدوثه مرة أخرى (Bandura, 1977; Schunk & Zimmerman, 2012). وبالتطبيق على المجال التربوي، فإن التغذية الراجعة البناءة التي يقدمها المعلم للطلاب تُسهم في تحسين أدائهم الأكاديمي وتعزيز دافعيتهم للتعلم (Hattie & Timperley, 2007; Narciss, 2008).

نظرية التقييم المعرفي:

تُعد نظرية التقييم المعرفي لإدوارد ديسي وريتشارد رايان (Deci & Ryan, 1985) من النظريات المؤثرة في علم نفس التربوي. وفقًا لهذه النظرية، فإن إدراك الأفراد للدعم والتقدير المقدم لهم يؤثر على دافعيتهم الداخلية والخارجية. وبتطبيقها على المجال التربوي، فإن إدراك المعلمين والطلاب للدعم المؤسسي والإداري يُسهم في زيادة الدافعية الأكاديمية والرضا الوظيفي (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).
ووفقًا لهذه النظرية، فإن إشباع الحاجات النفسية الأساسية للأفراد، والمتمثلة في الاستقلالية والكفاءة والارتباط، تؤدي إلى تعزيز الدافعية الداخلية والنتائج الإيجابية (Deci & Ryan, 2000; Reeve, 2012). وبالتطبيق على المجال التعليمي، فإن تصميم بيئات تعليمية تُشبع هذه الحاجات النفسية للطلاب تُسهم في زيادة دافعيتهم الأكاديمية وتحسين إنجازهم (Niemiec & Ryan, 2009; Kusurkar et al., 2013).

نظرية الدافعية والإنجاز:

تُعد نظرية الدافعية والإنجاز لديفيد ماكليلاند (McClelland, 1961) من النظريات البارزة في علم نفس التربوي. وفقًا لهذه النظرية، فإن الدافعية للإنجاز والتحصيل الأكاديمي تؤثر على مستوى أداء الطلاب. وبتطبيقها على المجال التربوي، فإن تصميم وتنفيذ برامج أكاديمية ذات جودة عالية تُسهم في تعزيز الدافعية الأكاديمية للطلاب وتحسين نتائجهم التعليمية (McClelland, 1961; Atkinson, 1964).
علاوة على ذلك، فإن هذه النظرية تركز على أهمية الحاجة للإنجاز كمحرك رئيسي للسلوك والأداء (McClelland, 1961; Atkinson & Feather, 1966). وبالتطبيق على المجال التربوي، فإن تعزيز الحاجة للإنجاز لدى الطلاب من خلال تحديات مناسبة وتغذية راجعة بناءة يُسهم في تحسين مستوى أدائهم الأكاديمي (Harackiewicz et al., 1997; Langens, 2007).
بشكل عام، تُعد هذه النظريات الثلاث - التعلم الاجتماعي، التقييم المعرفي، والدافعية والإنجاز - من أبرز المداخل النظرية في علم نفس التربوي، حيث تُسهم في تفسير مختلف الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية، بما في ذلك التفاعلات بين المعلمين والطلاب، ودافعية المتعلمين، وتصميم البرامج التعليمية. كما توفر هذه النظريات إطارًا مرجعيًا مهمًا لفهم وتحسين الممارسات التربوية.

ثالثا (إجراءات البحث)

منهجية البحث ومجتمعه وعينته :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات وتحليلها للتوصل لاستنتاجات يمكن الركون اليها وتعميمها ، من خلال تطبيق اداة البحث على مجتمع البحث الممثلة بأساتذة وموظفي كلية التربية للبنات جامعة القادسية ، والذي بلغت العينة المختارة منهم وبطريقة عشوائية (50) استاذا وموظفا ومن الجنسين ذكور واناث .

اداة البحث :

قامت الباحثة ببناء مقياس كأداة بحث لقياس ابعاد المناخ الاكاديمي في كلية التربية للبنات جامعة القادسية ، وتكون المقياس من خمسة أبعاد رئيسية للمناخ الأكاديمي، وهي: القيادة الأكاديمية ، البيئة التنظيمية ، العلاقات الاجتماعية ، الدعم المؤسسي ، جودة البرامج الأكاديمية و التطوير المهني ، وبواقع 40 فقرة يجاب عنها بخمس بدائل هي (اوفق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، اوافق بشدة) وبعد وضع التعليمات

الخاصة بالاستبانة تم اجراء تطبيق استطلاعي للمقياس على عينة من (8) افراد حيث تبين وضوح فقرات المقياس وان معدل الوقت المستغرق للإجابة هو (18دقيقة) .

الصدق والثبات

صدق المقياس

ويشير لقدرة المقياس على قياس ما بني لأجله وهو احدى الخصائص الاساسية للمقياس ، وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس من خلال تقديمه لمجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس ، واعتمدت نسبة 80% فأعلى لقبول الفقرة و 70% فأقل لرفض الفقرة وقد نال المقياس استحسان الخبراء و من خلال تحليل استجابتهم تم رفض 3 فقرات وتعديل صيغة البعض الاخر وقبول باقي الفقرات المتكونة من 37 فقرة .

ثبات المقياس

تم ايجاد معامل الثبات للمقياس من خلال اعادة الاختبار للعينة حيث تم الاختبار 2024/7/10 وتم اعادة الاختبار 2024/7/25 وبعد ادخال البيانات وتحليلها باستخدام spss تبين ان قيمة معامل ثبات هي (0.863) وهو يتمتع بدرجة ثبات عالية .

اختبار التوزيع الطبيعي (الاعتدالي) للبيانات

هو إحدى الاختبارات الإحصائية المستخدمة لتحديد ما إذا كانت مجموعة من البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا و هو نموذج رياضي شائع الاستخدام في العلوم النفسية و التربوية حيث يفترض أن البيانات تتبع شكل "جرس" متماثل حول المتوسط ، الفائدة الرئيسية من اختبار التوزيع الطبيعي تكمن في أنه يُستخدم كأساس لإجراء تحليلات إحصائية أخرى، مثل اختبارات الفرضيات واستخدام معامل الارتباط. إذا لم تتبع البيانات التوزيع الطبيعي، فقد تكون هذه التحليلات غير صحيحة وغير قابلة للتعميم والاعتماد (Razali & Wah, 2011)

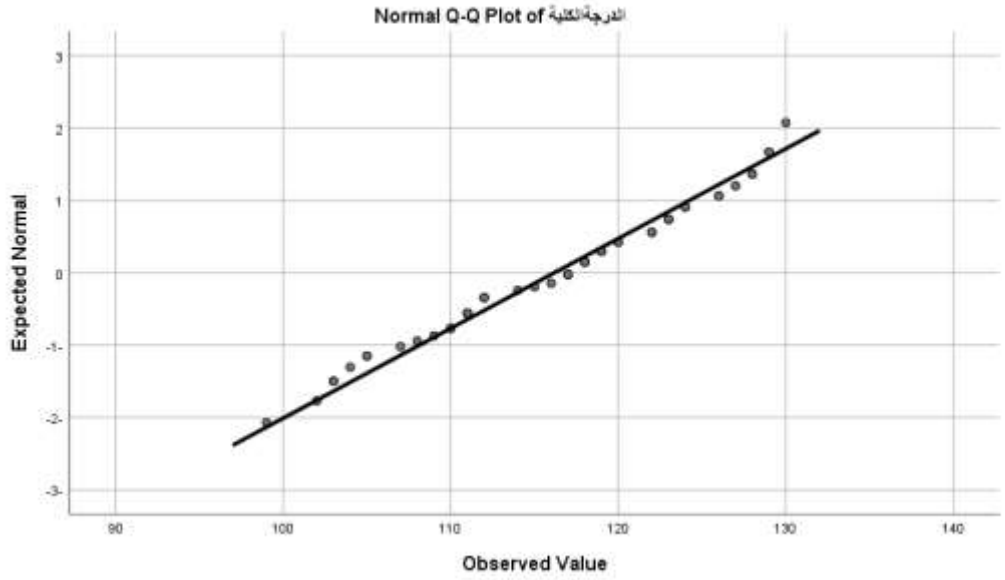
تم إجراء اختبارات التوزيع الطبيعي باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov واختبار Shapiro-Wilk لتحليل بيانات وكانت نتائج الاختبار كما يلي :

جدول رقم 1 اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات مقياس ابعاد المناخ الاكاديمي

نوع الاختبار	الإحصائية (Statistic)	الدرجات الحرية (df)	الدلالة الإحصائية (Sig.)
Kolmogorov-Smirnov	0.091	51	0.200
Shapiro-Wilk	0.972	51	0.258

ومما سبق وللاختبارين (Kolmogorov-Smirnov) و (Shapiro-Wilk) كانت نتائج الدلالة الاحصائية اعلى من 0.05 مما يدل ان بيانات المقياس تتبع التوزيع الاعتدالي بالإضافة إلى ذلك، يعرض مخطط Q-Q النقاط التي تمثل البيانات المرصودة مقارنةً بالتوزيع الطبيعي المتوقع. تقع معظم النقاط على أو بالقرب من الخط المستقيم، مما يدعم الفرضية بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

شكل رقم 1 مخطط Q-Q لبيانات مقياس ابعاد المناخ الاكاديمي



بناءً على هذه النتائج، يمكن القول بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام التحليلات الإحصائية التي تفترض التوزيع الطبيعي للبيانات .

الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث

الوسط الحسابي

$$\frac{{}_iX\ {}^{n}_{i=1}}{n} = \bar{X}$$

التباين

$$\frac{{}^{2}(\bar{X} - {}_iX)\ {}^{n}_{i=1}}{n} = {}^{2}\sigma$$

الانحراف المعياري

$$\sqrt{\frac{{}^{2}(\bar{X} - {}_iX)\ {}^{n}_{i=1}}{n}} = \sigma$$

اختبار تائي (T-test)

$$\frac{\mu - \bar{X}}{\frac{S}{\sqrt{n}}} = t$$

رابعا (نتائج البحث)

قياس المناخ الاكاديمي في كلية التربية للبنات

قد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للمناخ الأكاديمي كان 116.1961 بانحراف معياري قدره 8.06479 وجدول رقم 2 يبين كافة النتائج .

جدول رقم 2 نتائج اختبار T-test لعينة مستقله واحده

عدد افراد	المتوسط	الانحراف	المتوسط	درجة	T-test

العينة	الحسابي	المعياري	الفرضي	الحرية	المحسوبة	الجدولية
51	116.1961	8.06479	111	50	30.819-	1.676

بالمقارنة مع المتوسط الفرضي المثالي الذي حُدد بـ 111، أظهرت النتائج أن هناك فرقاً كبيراً ذا دلالة إحصائية بين المتوسط الفعلي والمتوسط المتوقع. حيث كانت قيمة t المحسوبة -30.819 مع درجة حرية تبلغ 50 وعند درجة دلالة إحصائية 0.05. يشير هذا الفارق إلى أن المناخ الأكاديمي الفعلي أكثر بقليل من المتوسط الفرضي .

و هذا يُبرز الحاجة لاتخاذ المزيد من الاجراءات لتحسين المناخ الأكاديمي في الكلية. يمكن أن تتضمن هذه الإجراءات تعزيز التفاعل الإيجابي بين الطالبات والأساتذة من خلال ورش العمل التفاعلية وبرامج الإرشاد الأكاديمي. كما يمكن تحسين البنية التحتية وتوفير موارد تعليمية إضافية لدعم العملية التعليمية (السعدي ، 2021).

التعرف على ابعاد المناخ الاكاديمي

تُظهر النتائج المستخرجة من التحليلات الإحصائية أن المتوسط الحسابي للقيادة الأكاديمية كان 22.7059 بانحراف معياري قدره 3.66766، مع قيمة اختبار "T" المحسوبة بلغت -249.806. وفيما يتعلق بالبيئة التنظيمية، فقد بلغ المتوسط الحسابي 20.5490 وبانحراف معياري 3.78584، مع قيمة "T" المحسوبة -246.077. أما بالنسبة للعلاقات الاجتماعية، فقد كان المتوسط الحسابي 20.1961 وبانحراف معياري 2.53787، مع قيمة "T" المحسوبة -368.075 وبدرجة حرية تساوي 50. وبالنظر إلى الدعم المؤسسي، فقد بلغ المتوسط الحسابي 18.8627 وبانحراف معياري 3.34078، مع قيمة "T" المحسوبة -282.464. وفيما يخص جودة الحياة الأكاديمية، فقد كان المتوسط الحسابي 17.8039 وبانحراف معياري 3.01433، مع قيمة "T" المحسوبة -315.657. وأخيرًا، بلغ المتوسط الحسابي للتطوير المهني 12.6471 وبانحراف معياري 3.10370، مع قيمة "T" المحسوبة -318.342. والجدول رقم 3 يوضح المزيد من التفاصيل.

جدول رقم 3 اختبار T-test لإبعاد المناخ الاكاديمي

البعد	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	T-test	
						المحسوبة	الجدولية
القيادة الأكاديمية	51	22.7059	3.66766	21	50	-249.806	1.676
البيئة التنظيمية	51	20.5490	3.78584	21	50	-246.077	1.676
العلاقات الاجتماعي	51	20.1961	2.53787	18	50	-368.075	1.676
الدعم المؤسسي	51	18.8627	3.34078	18	50	-282.464	1.676
جودة البرامج الأكاديمية	51	17.8039	3.01433	18	50	-315.657	1.676
التطوير المهني	51	12.6471	3.10370	15	50	318.342-	1.676

فيما يتعلق بنتائج الاختبارات للابعاد، لوحظ أن جميع المقاييس ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.005، مما يشير إلى وجود فروق ذات معنى في المناخ الأكاديمي للمجتمع المبحوث. تبين أن القيادة الأكاديمية والدعم المؤسسي كانا أعلى بقليل من المتوسط الافتراضي للعينة. أما بالنسبة للعلاقات الاجتماعية، فقد

تجاوزت المتوسط الافتراضي بنسبة كبيرة. من ناحية أخرى، كانت البيئة التنظيمية وجودة البرامج الأكاديمية أقل بقليل جدا من المتوسط الافتراضي، مما يظهر فجوة ملحوظة. وعلى صعيد التطوير المهني، كان الفرق بين المتوسط الملاحظ والمتوسط الافتراضي أكبر بالمقارنة مع المجالات الأخرى.

و من خلال التحليل الموضوعي للمتغيرات المدروسة، يتبين أن هناك عدة عوامل إيجابية ذات تأثير هام على الواقع الأكاديمي المتميز للمؤسسة قيد البحث. فيما يتعلق بالقيادة الأكاديمية، تشير البيانات إلى وجود ممارسات إدارية فعالة ومركزة (كتاب وحمادي، 2023)، والتي ساهمت في تعزيز مستويات الإنجاز والتحفيز لدى الأفراد. وبالنسبة للبيئة التنظيمية، تُظهر البيانات وجود مناخ مؤسسي داعم وملائم لتحقيق الأهداف المرجوة ، أما العلاقات الاجتماعية، فإن البيانات الإحصائية تُشير إلى وجود تفاعلات بناءة ومثمرة بين مختلف الجهات المعنية، مما ساهم في تعزيز مستويات التعاون والتكامل. وفيما يتعلق بالدعم المؤسسي، فتُظهر النتائج توفر الموارد والتسهيلات اللازمة لتلبية الاحتياجات الأساسية للأفراد والوحدات الأكاديمية ، بالإضافة إلى ذلك، تُشير البيانات الكمية إلى وجود مستويات عالية من الرفاهية والرضا بين المنتسبين للمؤسسة. وفيما يخص التطوير المهني، تُظهر النتائج توفر فرص واسعة للنمو والتحسين المستمر للكفاءات والمهارات لدى الأفراد (ربوش وبراك، 2024).

بناءً على ما تقدم، هناك فرص واعدة لتعزيز البيئة الأكاديمية المتميزة وتحقيق مزيد من التطور والإنجاز على جميع المستويات من خلال الاستمرار في تطبيق السياسات والممارسات المؤسسية الناجحة. ويتطلب ذلك جهودًا متكاملة في مختلف المجالات، بما يضمن استدامة التميز والارتقاء بالمؤسسة إلى مصاف العالمية.

الاستنتاجات

المناخ الأكاديمي الفعلي اعلى من المتوسط الفرضي: أظهرت النتائج أن المناخ الأكاديمي في كلية التربية للبنات بجامعة القادسية أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، مما يشير إلى وجود مناخ اكاديمي جيد ولكنه يحتاج للمزيد من التطوير.

تباين في أبعاد المناخ الأكاديمي: بينت الدراسة وجود تباين في أبعاد المناخ الأكاديمي مثل القيادة الأكاديمية، البيئة التنظيمية، العلاقات الاجتماعية الأكاديمية، الدعم المؤسسي، جودة البرامج الأكاديمية، والتطوير المهني. كل هذه الأبعاد كانت قريبه من المتوسط الفرضي .

أهمية التفاعل الإيجابي: يشير انخفاض مستوى التفاعل الإيجابي بين الطلاب والأساتذة إلى الحاجة لتعزيز هذه العلاقات لتحسين المناخ الأكاديمي.

الحاجة لتطوير البنية التحتية: أوضحت النتائج أن تطوير البنية التحتية وتوفير موارد تعليمية إضافية ضروريان لتحقيق بيئة أكاديمية ملائمة.

انعكاسات على الأداء الأكاديمي والرضا الوظيفي: تبين أن تحسين المناخ الأكاديمي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، والإبداع بين الأساتذة والموظفين.

المقترحات

تطوير أدوات قياس محلية: إجراء بحوث تهدف إلى تطوير أدوات قياس محلية تتناسب مع السياق الثقافي لقياس أبعاد المناخ الأكاديمي بشكل أكثر دقة وفعالية.

دراسة العلاقة بين المناخ الأكاديمي والأداء الأكاديمي: بحث العلاقة بين أبعاد المناخ الأكاديمي (مثل القيادة الأكاديمية والبيئة التنظيمية) ومستوى الأداء الأكاديمي للطلاب والأساتذة لتحديد العوامل المؤثرة على جودة التعليم.

تحليل تأثير البنية التحتية على المناخ الأكاديمي: دراسة تأثير تحسين البنية التحتية للمؤسسات التعليمية على المناخ الأكاديمي ورضا الطلاب والأساتذة عن البيئة التعليمية.

استراتيجيات تعزيز العلاقات الاجتماعية الأكاديمية: بحث استراتيجيات مختلفة لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الطلاب والأساتذة

المصادر

السعدي ، غيداء محمد حسون ، (2021) ، جودة الدعم التنظيمي المدرك الاكاديمي للقيادات الأكاديمية من وجهة نظر اعضاء الهيئات التدريسية في اقسام التربية البدنية لكليات التربية الأساسية ، مجلة العلوم الرياضية ، المجلد 13، العدد 27 ، الصفحات 131-143
العمري ، ايمن احمد ، خصاونة ، سامر عبدالكريم ، ابو تينه ، عبدالله محمد ، 2009، مجلة جامعة دمشق ، المجلد 25 ، العدد (3+4)
سحر سامي منصور،(2023) ، المناخ الجامعي وعلاقته بالمشاركة الاكاديمية لدى طالبات كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنوفية ، بحوث ودراسات الطفولة ، المجلد 15 ، العدد 9 ، الصفحات 123-182
العارفة ربوش ، خضرة براك ، (2024)، الانتاج الأكاديمي للأستاذ الجامعي ومعيقاته في ظل التعليم عن بعد_ قراءة نظرية في الموضوع ، مجلة الجغرافية الاقتصادية ، المجلد 1، العدد 2، الصفحات 52-70
نادية عبدالله محمد الجاف (2020) تقويم جودة الاداء الاكاديمي لاعضاء هيئة التدريس من وجهة الطلبة ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 61 الصفحات 151-176
اسيل لطيف كتاب ، حسين ربيع حمادي (2023) التحكم الاكاديمي المتصور لدى تدريسي الجامعه ، المجلد 38، العدد 4، الصفحات 678-702
Abou Naaj, A., Nachouki, M., & Ankit, A. (2013). Evaluating student satisfaction with blended learning in a gender-segregated environment. Journal of Information Technology Education: Research, 12, 107-127.
Abou-Shouk, M. A., & Khalid, M. A. (2021). The impact of e-learning on university students' performance during the COVID-19 pandemic: A developing country perspective. Journal of Hospitality and Tourism Technology, 12(1), 85-101.
Al-Adwan, A. S., & Al-Khayat, M. M. (2017). The impact of organizational culture on job satisfaction and performance in Jordanian universities. International Journal of Business and Management, 12(1), 273-284.
Al-Ghareeb, A. M., & Al-Zoubi, S. M. (2016). The degree of organizational climate and its relationship with the level of job satisfaction among faculty members at Mu'tah University. International Education Studies, 9(3), 121-130.
Dargahi, H., Alirezaie, S., & Shaham, G. (2012). Organizational climate in Tehran University of Medical Sciences: A study of nursing faculty members. Acta Medica Iranica, 50(4), 267-275.
Sabagh, Z., & Saroyan, A. (2014). Professors' perceived trade-off between research and teaching. The Canadian Journal of Higher Education, 44(3), 1-21.
Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. Journal of statistical modeling and analytics, 2(1), 21-33.

في إطار البحث العلمي الذي أقوم به، والذي بعنوان (ابعاد المناخ الاكاديمي لدى جامعة القادسية كلية التربية للبنات) أود الحصول على رأيكم حول فقرات مقياس تم اعداده من خلال الاطلاع على الادبيات السابقة ، لقياس أبعاد المناخ الأكاديمي في الجامعات ، والذي يُعرَّف بأنه مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة الجامعة وتؤثر على شعور أعضاء هيئة التدريس والطلاب بالراحة والرضا داخل الحرم الجامعي (Al-Ghareeb & Al-Zoubi, 2016) . ويهدف هذا المقياس إلى تقييم أبعاد للمناخ الأكاديمي، والتي هي:

القيادة الأكاديمية
البيئة التنظيمية

العلاقات الاجتماعية
الدعم المؤسسي
جودة البرامج الأكاديمية
التطوير المهني
وتم استخدام مقياس ليكرت خماسي (اوفق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، اوافق بشدة)
أقدر إذا قمتم بمراجعة فقرات المقياس والتعليق على مدى وضوح الصياغة اللغوية، وارتباط الفقرات بالبعد المراد قياسه، وأي ملاحظات أو اقتراحات أخرى لتحسين جودة المقياس. كما أرحب بأي توصيات إضافية تتعلق بالمقياس أو موضوع البحث بشكل عام ، وأؤكد لكم أن جميع المعلومات والآراء التي ستقدمونها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي. وسأكون ممتنًا للغاية لمساهمتكم القيمة في تطوير هذا المقياس.
أشكركم مسبقًا على وقتكم وجهودكم ، تفضلوا بقبول فائق الاحترام.
الاسم ولقب العلمي

الباحثة

ملحق رقم 1 مقياس ابعاد المناخ الاكاديمي المقدم لتحكيم الخبراء

ت	الفقرة	صالحة	غير صالحة	ملاحظات
القيادة الأكاديمية				
1	يوفر القادة الأكاديميون الدعم اللازم لتحقيق أهداف أعضاء هيئة التدريس.			
2	يتصف القادة الأكاديميون بالنزاهة والعدالة في التعامل مع الأعضاء الأكاديميين.			
3	يشجع القادة الأكاديميون التطوير المهني والابتكار بين أعضاء هيئة التدريس.			
4	يتواصل القادة الأكاديميون بشكل فعال مع الأعضاء الأكاديميين.			
5	يتخذ القادة الأكاديميون قرارات تدعم البيئة الأكاديمية الإيجابية.			
6	يتبنى القادة الأكاديميون رؤية واضحة لتطوير البرامج الأكاديمية.			
7	يُظهر القادة الأكاديميون اهتمامًا بالتطوير المهني للطلاب.			
8	يشارك القادة الأكاديميون في صنع القرارات الأكاديمية. **			
البيئة التنظيمية				
9	تتسم إجراءات العمل الأكاديمي في الجامعة بالوضوح والشفافية.			
10	توفر الجامعة الموارد المادية اللازمة لدعم العملية التعليمية والبحثية.			
11	ينتشر جو من العدالة والمساواة في توزيع المكافآت والحوافز بين الأعضاء.			
12	يتميز الهيكل التنظيمي للجامعة بالمرونة			

	والقدرة على التكيف.			
13	تتوافر في الجامعة قنوات اتصال فعالة بين الأعضاء الأكاديميين.			
14	تتبنى الجامعة نظام تقييم أداء عادل ومحفز للأعضاء الأكاديميين.			
15	تساهم السياسات واللوائح التنظيمية في تعزيز البيئة الأكاديمية الإيجابية.			
16	يتم توزيع الأعباء على الأعضاء بشكل عادل ومتوازن.**			
العلاقات الاجتماعية				
17	يسود جو من الزمالة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس.			
18	توجد علاقات إيجابية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.			
19	يشعر الأعضاء الأكاديميون بالانتماء والتماسك داخل الجامعة.			
20	تتسم العلاقات بين الطلاب ببناءة وداعمة لبعضهم البعض.			
21	ينخرط الأعضاء الأكاديميون في المناقشات والأنشطة المشتركة.			
22	يتمتع الأعضاء الأكاديميون بمستوى عال من الود والاحترام المتبادل.			
الدعم المؤسسي				
23	توفر الجامعة برامج فعالة لدعم التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس.			
24	تقدم الجامعة خدمات إرشادية وأنشطة طلابية متنوعة ذات جودة عالية.			
25	تدعم الجامعة مشاركة الطلاب في الأنشطة اللامنهجية والبحثية.			
26	تحرص الجامعة على تقديم التغذية الراجعة البناءة للأعضاء الأكاديميين.			
27	تسعى الجامعة إلى تحسين ظروف العمل وبيئة العمل الأكاديمي.			
28	تقدم الجامعة الدعم المادي والفني اللازم لتنفيذ المشاريع البحثية.			
جودة البرامج الأكاديمية				
29	تتسم المناهج الدراسية بالحداثة والملائمة لسوق العمل.			
30	تتبنى الجامعة طرق تدريس متنوعة وفعالة لتحقيق أهداف التعلم.			
31	تنظم الجامعة أنشطة أكاديمية إضافية داعمة للعملية التعليمية.			

32	توفر الجامعة بيئة تعليمية وبحثية محفزة وتفاعلية.			
33	يُصمم محتوى المقررات الدراسية بشكل يثير دافعية الطلاب للتعلم.			
34	تشجع الجامعة الطلاب على المشاركة الفعالة في العملية التعليمية.			
التطوير المهني				
35	توفر الجامعة برامج تدريبية متنوعة لتطوير مهارات التدريس.			
36	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات والندوات.			
37	تدعم الجامعة مشاركة الأعضاء في إعداد البحوث والمقالات العلمية.			
38	تحرص الجامعة على تحديث وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس باستمرار.			
39	توفر الجامعة فرص للتبادل الأكاديمي والخبرات بين الأعضاء.			
40	تحفز الجامعة على المشاركة في برامج التنمية **			

** تعني ان الفقرة حذفت من قبل الخبراء