

ازدواجية المهارة المعرفية وعلاقتها بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة

م.د. علا رافع حميد

rofaide.isam2302@ihcoedu.uobaghdad.edu.iq

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ جامعة تكريت/ كلية التربية

للعلوم الإنسانية/ قسم العلوم التربوية والنفسية

الملخص

أن من مميزات التدريسي الناجح هو في مدى قدرته على التبديل بين المهام أو التعامل مع مهام متعددة في وقت واحد، والذي يعد جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل الحالية المتطلبة، وذلك سعياً لتحقيق الكفاءة، مع ضرورة الابتكار السريع في الوقت نفسه. وتؤكد الدراسات الريادية بان لهذا النوع من القدرات والتي تعرف بمصطلح " ازدواجية المهارة المعرفية. ومن المعلوم بان تقييمات السمعة العلمية للمدرس قد اتخذت أشكالاً عدة على مر السنين، ولقد أصبحت تقييمات أعضاء الهيئة التدريسية اليوم عنصراً أساسياً في تقييم فعالية مستوى خبراتهم العلمية، ولاسيما في كفاءتهم في تدريس الطلبة.

ولأجل ذلك؛ فقد وضعت الباحثة الأهداف الآتية:

- ١- ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم.
- ٢- الفروق في مستوى ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
- ٣- محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم.
- ٤- الفروق في مستوى محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
- ٥- علاقة ازدواجية المهارة المعرفية بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم.

ولأجل التوصل إلى أهداف البحث، قامت الباحثة ببناء أداتين وهما (ازدواجية المهارة المعرفية، ومحددات السمعة العلمية) لدى تدريسي الجامعة من وجهة نظر طلبتهم، إذ تالف

المقياس الأول من (١٤) فقرة، أما المقياس الثاني فتألف من (١٣) فقرة، وذلك بعد استخراج الخصائص السيكومترية لهما، وعند تحليل إجابات عينة طلبة الجامعة البالغ عددهم (٢٠٠) طالبة وطالبة، أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- ١- يتمتع تدريسي الجامعة بمستوى مرتفع من ازدواجية المهارة المعرفية.
 - ٢- ليس هنالك فرق لمتغير الجنس لطلبة الجامعة وفقاً لآرائهم حول امتلاك أساتذتهم لازدواجية المهارة المعرفية.
 - ٣- يتمتع تدريسي الجامعة بمستوى طبيعي من محددات السمعة العلمية.
 - ٤- ليس هنالك فرق لمتغير الجنس لطلبة الجامعة وفقاً لآرائهم حول امتلاك أساتذتهم لمحددات السمعة العلمية.
 - ٥- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين متغيري البحث.
- الكلمات المفتاحية: ازدواجية المهارة المعرفية، محددات السمعة العلمية، تدريسي الجامعة، طلبة الجامعة.

Cognitive Ambidexterity and their relationship to the Determinants of scientific reputation among university faculty members

Dr. Ola Rafea Hameed

**Ministry of Higher Education and Scientific Research / Tikrit University
/College of Education for Humanities / Department of Educational and
Psychological Sciences**

Abstract

One of the hallmarks of a successful instructor is their ability to switch between tasks or handle multiple tasks simultaneously, an integral part of today's demanding work environment. This ability is essential for achieving efficiency while simultaneously requiring rapid innovation. Pioneering studies confirm the importance of this type of capability, known as "Cognitive Ambidexterity." It is well established that assessments of an instructor's academic reputation have taken various forms over the years, and faculty evaluations have become a fundamental element in assessing the effectiveness of their academic expertise, particularly their teaching proficiency.

Therefore, the researcher set the following objectives:

- 1-Cognitive Ambidexterity among university faculty members, from the perspective of their students.
- 2-Differences in the level of Cognitive Ambidexterity among university faculty members, from the perspective of their students, according to the gender variable (male-female).
- 3-Determinants of scientific reputation among university faculty members, from the perspective of their students.
- 4-Differences in the level of Determinants of scientific reputation among university faculty members, from the perspective of their students, according to the gender variable (male-female).
- 5-The relationship between Cognitive Ambidexterity and Determinants of scientific reputation among university faculty members, from the perspective of their students.

Keywords: Cognitive Ambidexterity, Determinants of scientific reputation, university faculty, university students.

الفصل الأول: مقدمة البحث

مشكلة البحث:

تعد القدرة على القيام بمهام متعددة في المؤسسات، ولاسيما في مؤسسات التعليم العالي، ضرورة من ضروريات التقدم والتطور التكنولوجي الحاصل في الوقت الحاضر، إذ أن من مميزات التدريسي الناجح هو في مدى قدرته على التبديل بين المهام أو التعامل مع مهام متعددة في وقت واحد، والذي يعد جزءاً لا يتجزأ من بيئة العمل الحالية المتطلبة، وذلك سعياً لتحقيق الكفاءة، مع ضرورة الابتكار السريع في الوقت نفسه. وتؤكد الدراسات الريادية بان لهذا النوع من القدرات والتي تعرف بمصطلح " ازدواجية المهارة المعرفية" (Cognitive **Ambidexterity**)، أو ما يطلق عليها أحيانا بـ " البراعة المعرفية" تتطلب من الفرد تحقيق التوازن بين الكفاءة التشغيلية والابتكار في المشاريع الريادية، كما وتشير الأدلة إلى أن المرحلة المهنية والقيم الثقافية والمستوى العلمي الرفيع، والميل نحو النزعة الجماعية، تؤثر بشكل كبير على سلوك الفرد الريادي (Pease & Pease, 2003: 41)

إن إدراك تأثير السياقات المهنية والاجتماعية والثقافية والعلمية على القدرة المعرفية المزدوجة يُبرز الموارد الشخصية التي يستعين بها الفرد لتحقيق نتائج مبتكرة داخل عمله. ويرى بعض الباحثين أن الأنشطة المتناقضة المتمثلة في البحث عن تطبيقات جديدة وتنفيذ إجراءات

روتينية فعالة في الوقت نفسه سوف تُؤدّ توترًا نفسيًا لديه نتيجة خوفه من الفشل في تأديته لتلك المهام على أكمل وجه (Turner et al., 2013: 319)

ووفقا للباحثين مارلو وآخرون (Marlow et al, 2009) فإن القدرة المعرفية المزدوجة تتأثر بشكل كبير بارتفاع المستوى العلمي والمهني للعامل، إذ يتحدد ذلك النهج بمتغيرات الملف الشخصي والتجاري القياسي ذات السمعة العالية (Marlow et al, 2009: 145)

إذ تُعدّ السمعة العلمية جزءًا أساسيًا من نجاح المؤسسات، إذ تُؤرّ قيمة استراتيجية كبيرة لخلق مزايا تنافسية طويلة الأجل لها. فالسمعة العلمية (Scientific reputation) في المؤسسات التعليمية تزيد من مستوى ريادتها، من حيث كثرة طلبتها المترددين عليها، وحسن منتجاتها المعرفية، ومستوى كوادرها التعليمية، فضلا عن قوة علاقاتها مع العملاء والمنافسين والموردين، مما يُحدّد استجابة الآخرين الإيجابية لها. وبذلك تُبنى السمعة بمرور الوقت، وهي غير قابلة للتفاوض، وتُعدّ من أهمّ العوامل المُحدّدة لانتشار أيّ مؤسسة. (Miotto et al., 2020: 346).

ووفقا لما تقدم ذكره، فإنه يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- هل لازدواجية المهارة المعرفية علاقة بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة؟
أهمية البحث:

تعدّ المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد داخل مؤسساتهم موردا ثمينًا وسببا رئيسا لتحقيق مستوى إبداعيا لهم ولمؤسساتهم، وذلك بوساطة الدور المهم الذي يمارسه ازدواجية التنوع المعرفي، والمتمثل باتساع الأفق، ويعد الكادر التدريسي في الجامعات احدى أولئك الأفراد الذين يوكل إليهم القيام ببعض المهام والأنشطة المختلفة والمطلوبة لتنفيذها، ويكون الهدف من ذلك؛ لتحسين مكانة الجامعة أو الكلية التي ينتمون إليها، ويتوقف ذلك أساسا على مدى امتلاك تدريسي الجامعة من إمكانيات وسمعة علمية تليق بالمستوى المطلوب للأستاذ نفسه ليحقق عن طريقها رفع الريادة العلمية لمؤسسته، وهذا بالنتيجة يصب بالمصلحة العامة للمؤسسة لأجل الوصول بها لمستوى إبداعيا عاليا تظهر مدى سمعتها ومكانتها من بين المؤسسات الأخرى (حسن، ٢٠٢١: ٢٢).

لقد أشارت دراسات عدة طبقت على مجموعة من العاملين، كدراسة جيمس (James, 1991: 16)، ورايش وآخرون (Raisch et al, 2008: 379) بأنه تتوقف قدرة الفرد ممن يمتلك ازدواجية في مهارته المعرفية على قوة عمل مناطق خلايا الدماغ لديه، ويظهر ذلك عن طريق تجاربهم المختبرية عند قيامهم بأخذ مقياسا للتصوير العصبي لمجموعة من موظفي المؤسسات المختلفة، إذ وجدت تلك الدراسات بان لزيادة تلك القدرة يحتاج أفرادها إلى الانخراط في سلوكيات استكشافية واستغلالية (استغلال مهاراتهم) على حد سواء إذا أرادوا أن يكونوا

مبدعين وماهرين حقًا في المجتمع، إذ يعتقد على نطاق واسع أن صناع القرار المهمين يجب أن يكونوا قادرين على إدارة جهودهم الاستكشافية والاستغلالية والتحويل بينها بشكل مناسب، لأن الاستجابة للبيئات المتغيرة تتطلب من قادة الأعمال البحث عن مجالات معرفية جديدة مع الاستفادة من المعرفة الحالية والكفاءات الأساسية.

أكدت دراسة دوين وآخرون (Duan et al, 2022) التي أجريت في الصين على مجموعة من العاملين في الصناعات الخاصة بلغ عددهم (٢٠٩) بأن هؤلاء العاملين لا يمتلكون لازدواجية المهارة المعرفية عندما قاموا بقياس مجالها (الاستكشافي والاستغلالي) لديهم، وأشاروا بأن توافر تلك القدرة لدى الموظفين يشجعهم على إتقان المعرفة الحالية وتطبيقها بشكل كامل لتعزيز قدراتهم الابتكارية في خلق قيمة خبراتهم المزدوجة (Duan et al, 2022: 1-17) وأظهرت دراسة عكاتي وآخرون (Okati et al, 2022) التي أجريت في إيران على مجموعة من أساتذة ورؤساء الأقسام في جامعة من ذوي الخبرة العلمية بلغ عددهم (١٠٠) تدريسيًا وتدرسيًا، من جامعة سيستان وبلوشستان، بأن العينة كانت قادرة على تبني سلوكيات مزدوجة. أي أنهم كانوا يمتلكون القدرة على الاستكشاف والاستغلال في آنٍ واحد، وهذا ما يكون مطلوبًا لتحديد سمعتهم العلمية والتي بدورها تكون مهم لتحقيق الريادة العلمية للجامعات (Okati et al, 2022: 131-163)

ومن المعلوم بأن تقييمات السمعة العلمية للمدرس قد اتخذت أشكالًا عدة على مر السنين، ولقد أصبحت تقييمات أعضاء الهيئة التدريسية اليوم عنصرًا أساسيًا في تقييم فعالية مستوى خبراتهم العلمية، ولاسيما في كفاءتهم في تدريس الطلبة. ويأتي دعم هذه التقييمات من بيانات نسب النجاح ومستوى المهارات العالية للطلبة، فضلًا عن تقييمات الطلبة والذي بات الآن الأقر على تقييم أعضاء هيئة التدريس بناءً على تجاربهم وانطباعاتهم عن التدريس الذي تلقوه. عمليًا، تميل المؤسسات التعليمية الاعتماد على نتائج هذه التقييمات في تقييم التدريسيين، لأنها تعتقد أن الطلبة يتعلمون أكثر من أعضاء هيئة التدريس الذين يحصلون على تقييمات عالية منهم استنادًا على تقييمات إدارة الجودة الشاملة للمؤسسات (Koyama, 2020: 32-33)

أكدت دراسة برايان (Bryan, 2001) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة من التدريسيين، عندما طلب من طلبتهم تقييم سمعتهم العلمية وفقًا لثلاث أنواع منها (السمعة الإيجابية، سمعة غير معلومة، وسمعة سلبية)، ثم تم استخراج تحليل التباين وفقًا لهذه الأنواع الثلاثة، وحُسب متوسط التقييمات الإجمالية للمُدّرّس والمقرر الدراسي. وفي الثاني، بعدها تم نمذجة تقييمات السمعة العلمية اعتمادًا على كفاءة المُدّرّس وطريقة المقرر الدراسي المستخدم، وطريقته في التدريس، وذلك باستخدام الانحدار متعدد المستويات. عندها أظهرت النتائج فروقًا

كبيرة في متوسط تقييمات كل من كفاءة المُدرّس والمقرر الدراسي بين مجموعتي السمعة الإيجابية والسلبية، ولصالح السمعة العلمية الإيجابية (Bryan, 2001: 534-552) كما وأظهرت دراسة مارتن ميغيل وآخرون (Martín-Miguel et al, 2020) التي أجريت في إسبانيا للتعرف على مستوى السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، إذ حددت عينة البحث بطلبة الجامعة بلغ عددهم (٣٤٩) طالبا وطالبة لغرض الإجابة على استبانة البحث، والتي تسعى إلى تحليل أثر الاستدامة والابتكار والأداء المُدرّك وجودة الخدمة وبيئة العمل والحوكمة الرشيدة على سمعة كليات الدراسات العليا الخاصة، ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن للاستدامة وجودة الخدمة والحوكمة الرشيدة ومتى تمتع التدريسي بالمستوى العلمي المرموق تأثيراً إيجابياً وهاماً على السمعة العلمية للجامعة، وان تدريسي الجامعة يتمتعون بامتلاكهم سمعة إيجابية عالية (Martín-Miguel et al, 2020: 1-17)

ولان الدراسة الحالية تحاول البحث عن علاقة ازدواجية المهارة المعرفية بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، كون أن هذين المتغيرين لم يتم دراستهما ارتباطاً (في حدود علم الباحثة)، لذا فقد برزت أهميتها وذلك وفقاً للمجالين الآتيين: -

١- **المجال النظري:** وتأتي أهمية الدراسة من ندرة الارتباط عند التطرق لمتغيراتها، وهما (ازدواجية المهارة المعرفية ومحددات السمعة العلمية) لدى شريحة مهمة في المجتمع ألا وهي شريحة تدريسي الجامعة. وبما أن فهم ظاهرة ما، معناه التعرف على العلاقة بينها وبين غيرها من الظواهر، ومعرفة طبيعة العلاقة وتقديرها تقديراً كمياً دقيقاً، لذا فإن تفسير العلاقة يُعدّ أمر حيويًا لفهم التفاعل المعقد بين بينهما، إذ تعكس تجاربهم التحديات الأوسع نطاقاً المُتمثلة في مخاطر ضعف المهارة المعرفية والسمعة العلمية، ولاسيما بين تدريسي الجامعة.

٢- **المجال التطبيقي:** يسهم البحث الحالي في تزويد الباحثين بمقاييس قد تسهم في إفادتهم منها في البحوث المستقبلية، وفي الوقت ذاته يُعدّ تراكمًا معرفياً بالاختبارات والمقاييس النفسية في مجال علم النفس التربوي، إذ يُعدّ التطرق إلى مقياسي ازدواجية المهارة المعرفية ومحددات السمعة العلمية أمراً مهماً أيضاً في مجال الاختبارات والمقاييس النفسية، وتطويرها، ويمكن للباحثين المهتمين بتقييم مقدار كلا المقياسين لدى أساتذة الجامعة بشكل أكثر دقة، ومُقارنة النتائج عبر دراسات لاحقة.

أهداف البحث:

ويهدف البحث الحالي التعرف إلى:

- ١- ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم.
- ٢- الفروق في مستوى ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).

- ٣-محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم.
- ٤-الفروق في مستوى محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
- ٥-علاقة ازدواجية المهارة المعرفية بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم.

محددات البحث:

ويتحدد البحث بالمجالات الآتية:

- ١-المجال الموضوعي: ويشمل دراسة (ازدواجية المهارة المعرفية، محددات السمعة العلمية).
- ٢-المجال البشري: طلبة الجامعة، ومن كلا الجنسين (ذكور-إناث).
- ٣-المجال المكاني: كلية التربية للعلوم الإنسانية التابعة لجامعة تكريت.
- ٤-المجال الزمني: للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

تعريف مصطلحات البحث:

وفي هذه الجزئية، قامت الباحثة بتعريف مصطلحات بحثها، وكالاتي:

١-ازدواجية المهارة المعرفية (Cognitive Ambidexterity): عرفها كل من:

أ-مارش (March, 1991):

هي تلك العملية الإبداعية التي تتطلب من الفرد العامل التوفيق باستمرار بين متطلبات استكشاف الفرص الجديدة واستغلال الموارد المتاحة داخل بيئة العمل لتحقيق الأهداف المراد الوصول إليها. (March, 1991: 73)

ب-تشانغ، وآخرون (Zhang et al., 2022):

وهي مدى القدرة على التوفيق بين الجانبين، مقدرة الفرد الديناميكية على الانخراط في الاستكشاف والاستغلال (التنفيذ الفعال للأفكار) في آنٍ واحد، أو التبديل بينهما (Zhang et al., 2022: 937)

وتتبنى الباحثة تعريف (تشانغ وآخرون، ٢٠٢٢) بوصفه تعريفاً نظرياً لازدواجية المهارة المعرفية في البحث الحالي.

كما وتعرف ازدواجية المهارة المعرفية إجرائياً بأنها: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المجيب على المقياس المعد من قبل الباحثة.

٢-محددات السمعة العلمية (Determinants of scientific reputation): عرفها كل

من:

أ-فيرس وآخرون (Ferris et al., 2003):

" هي هوية إدراكية تتشكل من الإدراكات الجماعية للآخرين، والتي تعكس المزيج المعقد من الخصائص والإنجازات الشخصية البارزة، والسلوك الذي تم إظهاره، والصور المقصودة المقدمة على مدى فترة زمنية معينة كما لوحظت مباشرة و/أو تم الإبلاغ عنها من مصادر ثانوية، مما يقلل من الغموض حول السلوك المستقبلي المتوقع" (Ferris et al., 2003: 216)

ب-شونتايثي وباكاناوسكاس (Šontaite & Bakanauskas, 2011):

"أنها مجموعة التصورات والتقييمات التي يُبديها الأفراد على مرّ فترة زمنية محددة، وتستند إلى سلوكها السابق، وتواصلها، وقدرتها على تلبية احتياجات أصحاب المصلحة بشكل أفضل من منافسيها. (Šontaite & Bakanauskas, 2011: 117)

وتتبنى الباحثة تعريف (شونتايثي وباكاناوسكاس، ٢٠١١) بوصفه تعريفا نظريا لمحددات السمعة العلمية في البحث الحالي.

كما وتعرف محدّدات السمعة العلمية إجرائيا بانها: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المجيب على المقياس المعد من قبل الباحثة.

الفصل الثاني: الإطار النظري للبحث

مفهوم ازدواجية المهارة المعرفية في المؤسسات التعليمية:

يشير مصطلح "ازدواجية المهارة المعرفية" إلى قدرة أفراد المؤسسات على إدارة أعمالها بكفاءة في الوقت الحاضر، وفي الوقت نفسه التكيف مع متطلبات الغد المتغيرة. وكما أن ازدواجية المهارة المعرفية تعني القدرة على استخدام كلتا اليدين بالتساوي، فإن البراعة أو المهارة تتطلب من العاملين في المؤسسات استخدام أساليب الاستكشاف والاستغلال معًا لتحقيق النجاح، إذ لا يقتصر دور السلوك الابتكاري والمهاري للموظفين على كونه أساسًا ومحركًا للابتكار المؤسسي فحسب، بل يُعد أيضًا عاملاً حاسمًا في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة ونجاح طويل الأمد. وهو يُمثل عملية متعددة المراحل، غير خطية، ومعقدة وغير مؤكدة بطبيعتها، تشمل مراحل متميزة بدءًا من توليد الأفكار ونشرها وصولًا إلى تنفيذها (Cheng, 2024: 579)

وتتميز عملية ازدواجية المهارة المعرفية بأنها تعتمد على جانبين وهما (الأنشطة الاستكشافية والاستغلالية)، إذ قدّم روزينغ وآخرون (Rosing et al., 2011) إدراكًا منهم لطبيعة ازدواجية المهارة المرتبطة بالسياق، ولاسيما في ظل ريادة المؤسسات التعليمية. فلقد أكدوا بأنها عبارة عن تطبيق مرّن ومتوازن لسلوكيات القائد المنفتحة (الاستكشافية) والمغلقة (الاستغلالية) والتي تحفز مشاركة التدريسيين في الأنشطة الإبداعية، كما وأنها تعزز السلوكيات المنفتحة الاستكشاف بواسطة تشجيع التدريسيين على توليد أفكار جديدة، وتجربة مناهج تدريسية مبتكرة، وتحدي المعايير القائمة عبر زيادة استقلاليتهم. في المقابل، تُسهّل السلوكيات المغلقة

الاستغلال عن طريق تعزيز القواعد والإجراءات المؤسسية، وتوضيح الأهداف واستراتيجيات التنفيذ، ودعم التنفيذ الفعال للأفكار بواسطة التكيف الديناميكي والانتقال بين هذه السلوكيات استجابةً لمتطلبات الموقف التعليمي. (Rosing et al., 2011: 959).

كما أن من متطلبات ازدواجية المهارة المعرفية لدى الفرد، أن يقوم بأداء مهمتان بصورة متوازنة وليس بشكل متناقض، ففي حالة حدوث التناقض في تحقيق أي مهام، قد يعاني المرؤوسين (الطلبة) من ضغوط نفسية وأكاديمية متزايدة، مع الشعور بغموض أكبر في أدوارهم، وانخفاض في مستوى رفايتهم الذاتية، وتراجع في مستوى انخراطهم في تحقيق واجباتهم الأكاديمية. لذا فانه من اجل تعزيز فهمنا لازدواجية المهارة المعرفية الناجحة داخل المؤسسات التعليمية، كان من الضروري دراسة كيفية نشوء هذه الآثار السلبية لها، لا سيما عبر معرفة العمليات النفسية المتوترة التي يمر بها طلبتهم. والتي تفسر بانها حالة داخلية تتسم بالتوتر النفسي وعدم اليقين. على عكس الإدراك النفسي العام، والتي تشير فيها الازدواجية المعرفية تحديداً إلى تجربة الأفراد المتزامنة في تبني وجهات نظر متناقضة ومتعددة، مما يؤكد على تعايش المواقف والمشاعر المتعارضة للآخرين الذين يكونون على احتكاك دائم معهم (Rosing & Zacher, 2023: 55-56)

نظرية المعرفة الاجتماعية (Social cognitive theory):

وتعود هذه النظرية للمنظرين، عالم النفس الاجتماعي الأمريكي البورت باندورا (Albert Bandura)، وعالم النفس الاجتماعي الأسترالي روبرت وود (Robert Wood) عام (١٩٨٩)، والتي يرون عبرها بأن السمات المعرفية والقدرات الفردية تتأثر ليس فقط بالخصائص السلوكية على المستوى الجزئي، بل أيضاً بالبيئات المؤسسية، كما وتشير إلى أن البيئات المؤسسية تُعدّ شروطاً أساسيةً لمهارة المنظمات في تحقيق التوازن بين الاستكشاف والاستغلال. وانطلاقاً من نظرية المعرفة الاجتماعية، وبالاستناد إلى أدبيات التوازن بين الاستكشاف والاستغلال، يمكن تناول مفهوم الازدواجية المهارية مواضيع أخرى مثل الكفاءة الذاتية والمرونة الفردية لتحقيق التوازن بين الجانب الاستكشافي والاستغلال في مختلف البيئات المؤسسية. (Wood & Bandura, 1989: 366).

ووفقاً لذلك؛ ينبع جانبي الاستكشاف والاستغلال من معارف أساسية مختلفة، وينطويان على تحديات مختلفة، ويتطلبان عمليات تعلم مختلفة للتطور. ونتيجةً لذلك، فإن قرارات الأفراد بشأن القدرة على التوفيق بين الجانبين لا تعتمد على الإدارة المؤسسية فحسب. بل يشير المنظور المعرفي للقدرة على التوفيق بين الجانبين إلى أن هذه القدرة على المستوى الجزئي ترتبط بخصائص وعمليات معرفية معقدة. ويتمشى هذا المنظور مع نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي، التي تُشير إلى أن سلوك الأفراد يتأثر بخصائص مجموعة من الموارد والقدرات الشخصية في

سياقات بيئية محددة. وانطلاقاً من هذا المنظور، نفترض أن الكفاءة الذاتية والمرونة لدى الفرد، بعدهما نوعين مهمين من رأس المال الشخصي، يؤثران على قدرة الفرد على التوفيق بين المتناقضات. إذ تمثل الكفاءة الذاتية إيمان الفرد بقدراته ومهاراته على "حشد الدافع والموارد المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح ضمن سياق معين"، بينما تُشير المرونة إلى "قدرة الفرد القابلة للتطوير على التعافي من الشدائد والصراعات والفشل، أو حتى من الأحداث الإيجابية والتقدم وزيادة المسؤولية". (Bandura, 1991: 255)

وتؤكد نظرية المعرفة الاجتماعية إلى أن العوامل البيئية الاجتماعية قادرة على تشكيل الإدراكات والسلوكيات الفردية، إذ يقوم الأفراد بمعالجة المعلومات بنشاط وينخرطون في التعلم غير المباشر والرمزي ضمن بيئات عملهم. ويوفر هذا أساساً نظرياً هاماً للدراسات التجريبية لاستنتاج تأثير القيادة أو الشعور بالمسؤولية على العمليات المعرفية لدى الأفراد المتعلقة بكيفية اكتسابهم للمعلومات ومعالجتها. ولتوضيح الدور الوسيط للازدواجية المعرفية في العلاقة بين القيادة المتوازنة والسلوك الابتكاري لمرؤوسيه. فانه يُعدّل الأفراد مواقفهم وسلوكياتهم استجابةً لبيئتهم الاجتماعية، وخبراتهم السابقة، وحالتهم النفسية الراهنة. وبعدهم مصدرًا رئيسياً للإشارات الاجتماعية، يُعدّ القادة (المسؤولون) عوامل أساسية في تشكيل التفسيرات المعرفية لمرؤوسيهم وعمليات بناء المعنى لديهم. وقد يُرسل التبديل المتكرر بين سلوكيات الانفتاح والانغلاق، وهي سمة جوهرية للقيادة المتوازنة، إشارات غير متسقة أو متضاربة متعلقة بالمهام إلى الأفراد، مما يُثير الازدواجية المعرفية لديهم أيضاً. (Rosing et al., 2011: 962-963)

ويؤكد كل من تشانغ وآخرون (Zhang et al., 2022) والذين يعدون أحد أصحاب نظرية المعرفة الاجتماعية، بان ازدواجية المهارة المعرفية تعرف بانها مدى القدرة على التوفيق بين الجانبين، مقدرة الفرد الديناميكية على الانخراط في الاستكشاف والاستغلال (التنفيذ الفعال للأفكار) في آنٍ واحد، أو التبديل بينهما (Zhang et al., 2022: 937)

كما وتُستخدم هذه النظرية للتوصل إلى ازدواجية المهارة المعرفية عبر ثلاثة مسارات ديناميكية لتعزيز هذه القدرة، وهي: (زيادة الابتكار الاستغلالي والاستكشافي معاً، وزيادة الابتكار الاستغلالي على حساب الاستكشافي، وزيادة الابتكار الاستكشافي على حساب الاستغلالي). إذ تشير ازدواجية المهارة المعرفية إلى مدى قدرة أفراد المؤسسة على الانخراط في الابتكار عن طريق إدخال عمليات أو منتجات أو أفكار جديدة. وهي تشمل نوعين من الابتكار أو المهارات (الاستغلالي والاستكشافي). يستغل الابتكار الاستغلالي القدرات الحالية لتطوير المنتجات والخدمات لخدمة العملاء الحاليين بشكل أفضل؛ بينما يحدد الابتكار الاستكشافي عملاء جدد عبر استخدام تقنيات جديدة أو ثورية. وكلا النوعين مهمان لنجاح الأداء المؤسسي، ولكن المؤسسات "المتمكنة" التي تستطيع دمجهما، بدلاً من المفاضلة بينهما، قد تحقق أفضل أداء في

السوق. وغالباً ما تجد المؤسسات التي تركز أكثر على الابتكارات الاستغلالية نفسها في مواجهة منافسة شرسة من الداخلين الجدد؛ أما المؤسسات التي تسعى فقط إلى الابتكار الاستكشافي فقد تفشل في الاستفادة من قدراتها الحالية. لذلك، قد يؤدي الجمع بين النشاطين إلى تحقيق توازن أمثل (Xie, 2021: 300)

يُعرّف الاستكشاف (Exploration) بأنه سلوكيات تجريبية، والبحث عن طرق بديلة لأداء المهام، والتعلم من الأخطاء، بينما يُعرّف الاستغلال (exploitation) بأنه "الاعتماد على الخبرات السابقة، وتنفيذ كل شيء، والتحسين التدريجي للأفعال المتعلمة". ولتحقيق كلا الاستراتيجيتين (الاستكشاف والاستغلال)، تحتاج المؤسسات التي تتمتع بالتوازن فيما بينهما إلى موظفين قادرين على تطبيق كليهما داخل مؤسساتها.. (Lin et al, 2013: 265)

مفهوم السمعة العلمية في المؤسسات التعليمية:

لقد استُخدم مفهوم "السمعة" لأول مرة عام (٥٣٣) في الوثيقة التشريعية التي يطلق عليها "مختصرات جستنيان" (Digests of Justinian)، عندما أصبح الإمبراطور جستنيان (Justinian) الحاكم الوحيد للإمبراطورية البيزنطية، وهو قانون ينظم حماية ثلاث مجموعات من الحقوق الفردية وهي "السلامة الجسدية، والسمعة، والكرامة" (bodily integrity, reputation and dignity). مع ذلك، لم تصبح "السمعة" موضوعاً للبحث العلمي المتخصص إلا في القرن التاسع عشر. وقد أدى غياب أدوات واضحة لقياس هذه الظاهرة، تسمح بتقييمها بدقة في جميع الظروف، إلى ظهور تفسيرات متعددة لمعنى مفهوم "السمعة" في مجالات العلوم المختلفة. (Fombrun et al., 2013: 245)

وتؤكد اغلب الدراسات العلمية الحديثة في مجال مفهوم السمعة بأنها تعني تأثير اجتماعي على آليات سلوك الأفراد (عن طريق الثقافة المجتمعية والثقة وغيرها)، مما يسمح بتعديل الاختيار لصالح جهة معينة تتمتع بهذه السمعة أو الموقف تجاهها. ولا يقتصر هذا التأثير على المؤسسات فحسب، بل قد يشمل أيضاً الأفراد والمنتجات والخدمات والأفكار. وعلى الرغم من الإجماع على أهمية السمعة، إلا أن هناك تبايناً في عناصر إدارتها فقد ربط أليساندري وآخرون (Alessandri et al, 2006) السمعة بجودة الأداء الأكاديمي، وجودة الأداء الخارجي، والتفاعل العاطفي. واقتروا القيادة، والتدريس، والبحث، والخدمات المقدمة، والجودة كأبعاد للسمعة، وأن الابتكار والخدمات والأداء كما يراه الجمهور عوامل حاسمة في بناء سمعة راسخة (Alessandri et al, 2006: 262)

ونظراً للمنافسة الشديدة في قطاع التعليم العالي، فإنه يُعدّ المهارة والابتكار المعرفي عنصراً أساسياً للجامعات الساعية إلى التميز في الخدمات التعليمية والعروض المقدمة، فضلاً عن البحث العلمي. ومن المتوقع أن تتحسن سمعة المؤسسة التعليمية مع تطور مشاريعها الابتكارية.

وفي هذا السياق، شكّلت جودة النشاط البحثي عاملاً استراتيجياً للجامعة لجذب الطلاب المحتملين. من جهة أخرى، تؤكد نتائج دراسات أخرى أن عامل الجذب الأهم بالنسبة للطلاب هو سمعة الجودة العلمية الأكاديمية والبحثية للمؤسسة التعليمية نفسها. (Akareem & Hossain, 2016: 55-56).

كما أن سمعة الأداء الأكاديمي يتأثر بشكل كبير بأداء الطلاب، بينما يعتمد نجاح المؤسسة على دعم ومساندة جهات خارجية مؤثرة، مثل المؤسسات الوسيطة والشخصيات البارزة. فضلا عن ذلك، أظهرت مكانة الشهادات الأكاديمية تأثيراً مباشراً هاماً على أهمية المؤسسة وسمعتها. وفي هذا السياق، لوحظ أن خريجي أفضل الجامعات، وفقاً لتصنيفات المملكة المتحدة التي تُقيم النشاط البحثي المتميز، وعمليات التدريس عالية الجودة، والروابط مع القطاعين العام والخاص، حصلوا على مقابلات عمل أكثر ورواتب سنوية أعلى من خريجي الجامعات ذات التصنيفات الأقل نتيجة لسوء سمعتها (Rindova et al., 2005: 1037)

نموذج قياس سمعة المؤسسات في مؤسسات التعليم العالي:

(Measurement model of corporate reputation at higher education institutions)

ويعود هذا النموذج للمنظرين الإداريين اللتقيين (أحد دول الاتحاد الروسي سابقاً)، ميغلي سونتاييت (Miglè Šontaitė)، وأرفيداس باكاناوسكاس (Arvydas Bakanauskas) عام (٢٠١١)، ويرى المنظرين عبر هذه النظرية بان السمعة المؤسسية لمؤسسة التعليم العالي بأنها الاعتراف والتصور والموقف والتقييم الذاتي والجماعي لهذه المؤسسة، والذي يتم بين جميع أصحاب المصلحة (الداخليين والخارجيين) لفترة زمنية محددة، ويستند إلى مؤشرات الجودة، والسلوك السابق، والتواصل، والرمزية، وإمكانية تلبية التوقعات المستقبلية مقارنة بالمنافسين، ولقد أشار المنظرين حول أساليب قياس سمعة الجامعات في مؤسسات التعليم العالي إلى عدم وجود منهجية توفر فهماً شاملاً لمؤشرات وعوامل سمعة مؤسسات التعليم العالي، ومدى أهميتها لعملاء هذه المؤسسات. وبناءً على هذه القيود، من الضروري تحديد مؤشرات وعوامل سمعة الجامعات المستخدمة لقياسها في مؤسسات التعليم العالي من منظور عملائها (Šontaitė & Bakanauskas, 2011: 119)

إذ تُعدّ سمعة الجامعة مؤشراً رئيسياً على جودة تعليمها، وكفاءة خريجها، وتأثيرها المؤسسي في المجتمع، ومدى اعتراف العالم بها، بما في ذلك تصنيفها وتقييمها بين مؤسسات التعليم العالي حول العالم. وهذا لا يُعزز مكانة الجامعة ويضمن لها مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية فحسب، بل يُشجع أيضاً على ممارسات تعليمية مستدامة. فضلا عن ذلك،

يختار الطلاب وأولياء أمورهم وشركاؤهم الجامعات بناءً على ثقتهم في مصداقية سمعة الجامعة وتصنيفها (89: Del-Castillo-Feito et al, 2019)

وتعدّ السمعة العلمية جانبًا بالغ الأهمية لضمان النمو المستدام لمؤسسات التعليم العالي. فالسمعة تعكس الجودة، وجودة التعليم في الوقت نفسه تُشكّل أحد الأهداف الرئيسية للتنمية المستدامة. ويتعين على مؤسسات التعليم العالي إدارة سمعتها بعناية بواسطة التركيز على جودة التعليم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية، مع التصدي في الوقت نفسه للتحديات التي قد تُؤثر سلبيًا على صورتها العامة (140: Ji et al., 2015)

إن السمعة القوية تمكن الجامعات من الازدهار، وجذب أفضل المواهب، والمساهمة بشكل إيجابي في المجتمع؛ كما أنها تسمح لها بتوظيف أفضل أعضاء هيئة التدريس والبحث، وتحسين الأداء المالي والتنافسي، وزيادة الظهور الإعلامي وفرص الاستثمار. وفي إطار هذا الهدف، بات من المهم تقييم سمعة الجامعات عبر مشاركة أصحاب المصلحة الخارجيين، كالخريجين وأولياء الأمور وأصحاب العمل. بمعنى آخر، يستطيع الخريجون تحديد سمعة جامعاتهم العلمية، ويستطيع أولياء الأمور تقييم المؤسسات التي يدرس فيها أبنائهم، ويستطيع أصحاب العمل تقييم الجامعات التي تخرج منها موظفونهم بناءً على السلوك المهني والعلمي للمؤسسة، والمزايا الوظيفية، والكفاءة الشاملة (14-15: Goode et al., 2023)

وأشار الأنموذج إلى أن الجامعات تحظى بسمعة أفضل عندما تُسهم في التنمية المستدامة والرفاه الاجتماعي عبر نقل المعرفة بفعالية، مما يعزز سمعتها. علاوة على ذلك، تُسهم إنجازات أعضاء هيئة التدريس والخريجين بشكل مباشر في تعزيز سمعة الجامعة. كما وتتعاون الجامعات مع مختلف المنظمات والأفراد لتوليد المعرفة ومشاركتها وتطبيقها، فضلاً عن تشجيع الابتكار، وهي جهود تُعزز سمعتها بشكل مباشر. وقد تشمل عوامل تقييم الجامعات المسؤولية الاجتماعية، وسمعة أعضاء هيئة التدريس والخريجين، ونتائج البحث والابتكار، والسمعة التعاونية (72: Wang & Zhang, 2021)

وتُعد السمعة على نطاق واسع تقيماً خارجياً طويلاً الأمد للمنظمة من قبل جهات خارجية، مما يؤثر على كل من السلوك الاستراتيجي والهوية التنظيمية. وفي سياق مؤسسات التعليم العالي، تُعدّ السمعة مؤشراً حاسماً لجودة التعليم وفعالية المؤسسة. كما أنها تشكل مؤشراً أساسياً لجودة الجامعة وفعاليتها. (445: Nejadi et al., 2011)

وينص هذا الأنموذج على أن سمعة العلمية لتدريسي الجامعة تتأثر بالعوامل الأتية: سمعة الخلقية لأعضاء هيئة التدريس، وسمعة الخريجين، ومساهمات الجامعة في البحث والابتكار في المجتمع، والتعاون، والخبرة البحثية، والأساليب التربوية، وجودة أعضاء هيئة التدريس تؤثر على السمعة الأكاديمية للجامعات. وعلى وجه الخصوص، لا تُقاس سمعة الجامعة بواسطة تصورات

أحادية الجانب فحسب، بل بمشاركة أصحاب المصلحة مع المؤسسات التعليمية الأخرى العربية منها والدولية (Bat-Erdene & Otgonbaatar, 2021: 48-49)

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته منهجية البحث المستخدمة:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي، والذي عادة ما يتطلب إجراء بعض المقارنات بعده يمثل منها لتحليل أوجه التشابه والاختلاف بين مجموعتين أو أكثر، أو موضوعين، أو متغيرين، بحيث تتجاوز هذه المنهجية الملاحظة البسيطة إلى قياس منظم يمكن أن يشمل تخصصات متعددة، مما يجعله ذا قيمة، لاسيما عندما يحتاج الباحثون إلى دراسة كيفية ارتباط المجموعات أو الظروف المختلفة ببعضها البعض. (Curtis et al, 2015:20)

25

مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث جميع طلبة كلية التربية للعلوم الإنسانية التابعين لجامعة تكريت للدراسات الصباحية، والبالغ عددهم (٤٢٦٣) بواقع، (٢٦٥٣) طالبا من الذكور، و(١٦١٠) طالبا من الإناث، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١) توزيع مجتمع البحث

المجموع الكلي	عدد الطلبة		القسم	ت
	إناث	ذكور		
٧٣٨	٣٥٣	٣٥٨	اللغة العربية	١-
٤١٦	٢٣٦	١٨٠	اللغة الإنكليزية	٢-
١٢٤١	٤٢٢	٨١٩	العلوم التربوية والنفسية	٣-
٥٦٠	٢٢٦	٣٣٤	الجغرافية	٤-
٥٥٣	١٣١	٤٢٢	التاريخ	٥-
٤٠٣	١٥٥	٢٤٨	الفنية	٦-
٣٥٢	٨٧	٢٦٥	علوم القرآن والتربية الإسلامية	٧-
٤٢٦٣	١٦١٠	٢٦٥٣	المجموع	٧

عينة البحث:

ويقصد بالعينة مجموعة جزئية من مجتمع البحث، تتضمن خصائص المجتمع الأصلي الذي نرغب في التعرف على خصائصه، ويجب أن تكون تلك العينة ممثلة لجميع مفردات هذا المجتمع تمثيلاً صحيحاً (العبد، ٢٠٠٠: ٧٣). وبذلك تم سحب (٢٠٠) طالبا وطالبة باستخدام

طريقة العينة العشوائية البسيطة عند اختيارها، ومن كلا الجنسين. كما وتم تقسيم عينة البحث بواقع (١٠٠) طالبا من الذكور، و(١٠٠) طالبة من الإناث، وكما هو موضح في الجدول (٢).

جدول (٢) توزيع عينة البحث

ت	القسم	عدد الطلبة		المجموع الكلي
		ذكور	إناث	
١-	اللغة العربية	١٤	١٤	٢٨
٢-	اللغة الإنكليزية	١٤	١٤	٢٨
٣-	العلوم التربوية والنفسية	١٦	١٦	٣٢
٤-	الجغرافية	١٤	١٤	٢٨
٥-	التاريخ	١٤	١٤	٢٨
٦-	الفنية	١٤	١٤	٢٨
٧-	علوم القرآن والتربية الإسلامية	١٤	١٤	٢٨
	المجموع	١٠٠	١٠٠	٢٠٠

أداتا البحث:

تعرف أداة البحث بأنها الوسيلة أو الطريقة التي يتمكن عن طريقها الباحث من حل مشكلته مهما كانت تلك نوعها، بيانات، عينات، أجهزة... الخ. إذ أن البحث الجيد يتميز بجمع المعلومات (البيانات) الجيدة ولهذا وجب على الباحث أن يستخدم عدة أدوات من أجل القيام بالبحث بالشكل الذي يضمن له بالنهاية الوصول إلى الهدف (النوح، ٢٠٠٤: ٥٦). وفي البحث الحالي، تم الاعتماد على مقياسين، وهما ازدواجية المهارة المعرفية، ومقياس محددات السمعة العلمية، وفيما يلي تعريفًا لكل منهما:

١- ازدواجية المهارة المعرفية:

ولأن البحث يتطلب في هدفه الأول قياس ازدواجية المهارة المعرفية، ولعدم توافر مقياس يلاءم وعينة البحث، لذا ارتأت الباحثة بناء المقياس الحالي، وذلك اعتمادًا على نظرية المعرفة الاجتماعية للمنظرين البورت بأندورا وروبرت وود عام (١٩٨٩)، وفيما يلي خطوات بناء المقياس:

أ- تحديد مجالات المقياس:

حددت مجالات المقياس، وفقا لما أشار إليه المنظرين بان ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة تتسم بسمتين أو نشاطين، وبذلك سوف يتألف المقياس من مجالين، وهما:

أولاً-النشاط الاستكشافي: ويتألف من (٨) فقرات.

ثانياً-النشاط الاستغلالي: ويتألف من (٨) فقرات.

ب- طريقة بناء المقياس:

اعتمد في بناء هذا المقياس على طريقة ليكرت وهي احدى الطرق المتبعة في بناء المقاييس في مجال التربية وعلم النفس (Mehrens & Lehmann, 1991: 241). لذا فقد وضع في المقياس الحالي خمسة بدائل وهي (تتطبق عليه دائما، تتطبق عليه كثيرا، تتطبق عليه أحيانا، نادرا ما تتطبق عليه، لا تتطبق عليه أبداً).

ج- صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري):

للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات مقياس ازدواجية المهارة المعرفية، فقد عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال علم النفس بلغ عددهم (١٠) محكماً، إذ قامت الباحثة بتقديم تعريف دقيق لمفهوم ازدواجية المهارة المعرفية ولمجاله، ولقد طلب من المحكمين الحكم على صلاحية الفقرات، وتأييد مناسبتها للمجال الذي تنتمي إليه، وعن طريق تحليل إجابات المحكمين، وباستعمال النسبة المئوية وبمقدار (٨٠%) كحد أدنى لقبول الفقرة وصلاحيتها، حصلت فقرات المقياس وتعليماته وبدائله وطريقة تصحيحه على موافقتهم جميعاً.

د- تعليمات وتصحيح المقياس:

أكدت الباحثة عند أعداد المقياس أن تكون فقراته سهلة ومفهومة وتؤكد ضرورة اختيار البديل المناسب، ولقد بينت لأفراد عينة البحث بين إجاباتهم ستكون لأغراض البحث العلمي لذا لا داعي لذكر الاسم، إذ تم سحب (٣٠) طالبا وطالبة، وبواقع (١٥) طالبا من الذكور، و (١٥) طالبا من الإناث، لأجل الإجابة على فقرات أداة البحث، وذلك للتأكد من مدى فهمهم للمضمون الذي تحتويه كل فقرة، كما وتم تصحيح إجابات أفراد العينة بالأوزان الخماسية (١،٢،٣،٤،٥)، ولقد أعطت الدرجات للاستجابة على الفقرات الإيجابية والسلبية في ضوء اختيارات المستجيب لأحدى البدائل الخماسية.

هـ- إجراء تحليل فقرات المقياس:

طبق أداة البحث على العينة البالغة (٢٠٠) طالبا وطالبة، ثم صحت أجابتهم على فقراته لكي يتم التحقق من القوة التمييزية لها ومدى ارتباطها بالدرجة الكلية، إذ نقصد بالتمييز مدى إمكانية التعرف على الفروق الفردية بين الأفراد (علام، ٢٠٠٠: ٢٧٧). وقد اعتمد البحث في تحليل الفقرات على أسلوب العينتين المتطرفتين، وبعد أن صحت استمارات العينة البالغة (٢٠٠) استمارة على وفق الأوزان الخماسية رتبت درجاتهم تنازليا من اعلى درجة إلى أدنى درجة، واختيرت نسبة الـ (٢٧%) العليا والتي أطلق عليها بالمجموعة العليا و(٢٧%) الدنيا والتي أطلق عليها بالمجموعة الدنيا.

عندها استعمل الاختبار التائي (لعينتين مستقلتين)، لإيجاد دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين (العليا والدنيا) على كل فقرة من فقرات الأداة، إذ بلغ عدد الأفراد في كلا المجموعتين (٥٤) طالبا وطالبة، وبذلك خضعت (١٠٨) استمارة لأجراء عملية التمييز بين فقرات المقياس، وقد اتضح بان جميع فقرات كانت مميزة، ما عدا الفقرة (٦) من المجال الأول (النشاط الاستكشافي)، إذ كانت قيمها المحسوبة أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) ودرجة حرية (١٠٦) ومستوى دلالة (٠,٠٥)، وبذلك استبقى (١٥) فقرة من أداة البحث، وكما هو موضح في الجدول (٣).

جدول (٣) معاملات تمييز فقرات مقياس الازدواجية المعرفية

الفقرة	معامل تمييزها	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل تمييزها	مستوى الدلالة
١-	٢,٩١	دالة	٩-	٣,٠٩	دالة
٢-	٥,٥١	دالة	١٠-	٤,١١	دالة
٣-	٣,٨٦	دالة	١١-	٢,٥٥	دالة
٤-	٢,١٩	دالة	١٢-	٥,٨٥	دالة
٥-	٦,٢٩	دالة	١٣-	٢,٧٩	دالة
٦-	١,٦٥	غير دالة	١٤-	٢,٧١	دالة
٧-	٣,٧٠	دالة	١٥-	٥,٥٥	دالة
٨-	٥,٤٤	دالة	١٦-	٨,٩٣	دالة

و- استخراج صدق البناء للمقياس:

يعد صدق فقرات المقياس مؤشراً جيداً على مدى قدرتها لقياس المفهوم الذي يقيسه المقياس ذاته (Kroll , 1960: 426) عن طريق ارتباطها بمحك (خارجي أو داخلي)، وانه أفضل محك داخلي لتحقيق من ذلك، هو الدرجة الكلية للمقياس، إذ نقرر بواسطته أن المقياس يقيس بناء نظري محدد مسبقاً أو خاصية معينة (Anastasi, 1976: 211)

وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس؛ وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس، ولقد تبين من هذه الإجراء بعد استخدام عينة التحليل الإحصائي البالغة (٢٠٠) طالبا وطالبة، بان جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) والقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (٠,١٣)، ما عدا الفقرة (٨) وذلك نتيجة لضعف معامل ارتباطها، والجدول (٤)، (٥)، (٦) توضح معاملات الارتباط الثلاثة.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والأداة

الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة	الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة
-١	النشاط الاستكشافي	٠,٥٠٧	دالة	-٩	النشاط الاستغلالي	٠,٣٣١	دالة
-٢	النشاط الاستكشافي	٠,٥٦٢	دالة	-١٠	النشاط الاستغلالي	٠,١٣٩	دالة
-٣	النشاط الاستكشافي	٠,٢٠٢	دالة	-١١	النشاط الاستغلالي	٠,٢٢٥	دالة
-٤	النشاط الاستكشافي	٠,٥٠٣	دالة	-١٢	النشاط الاستغلالي	٠,٣٠٥	دالة
-٥	النشاط الاستكشافي	٠,٢٩٦	دالة	-١٣	النشاط الاستغلالي	٠,٦٢١	دالة
-٦	النشاط الاستكشافي	٠,٥٠٣	دالة	-١٤	النشاط الاستغلالي	٠,٤٨٠	دالة
-٧	النشاط الاستكشافي	٠,٣٤٤	دالة	-١٥	النشاط الاستغلالي	٠,٥٧١	دالة
-٨	النشاط الاستغلالي	٠,١٠٠	غير دالة				

جدول (٥) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال

الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة	الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة
-١	النشاط الاستكشافي	٠,٣٤٠	دالة	-٨	النشاط الاستغلالي	٠,٥٢٢	دالة
-٢	النشاط الاستكشافي	٠,٧٠٣	دالة	-٩	النشاط الاستغلالي	٠,٢٩٠	دالة
-٣	النشاط الاستكشافي	٠,٣٣١	دالة	-١٠	النشاط الاستغلالي	٠,٣٣٢	دالة
-٤	النشاط الاستكشافي	٠,٥٦٥	دالة	-١١	النشاط الاستغلالي	٠,٤١٨	دالة
-٥	النشاط الاستكشافي	٠,٣٩٣	دالة	-١٢	النشاط الاستغلالي	٠,٢٦٦	دالة
-٦	النشاط الاستكشافي	٠,٤١٠	دالة	-١٣	النشاط الاستغلالي	٠,٥٧٣	دالة
-٧	النشاط الاستكشافي	٠,٣٨٨	دالة	-١٤	النشاط الاستغلالي	٠,٣٨٢	دالة

جدول (٦) المصفوفات الارتباطية بين مجالات المقياس والدرجة الكلية له

اسم المجال	النشاط الاستكشافي	النشاط الاستغلالي	المقياس ككل
النشاط الاستكشافي	١	٠,٧٢٣	٠,٥٩٠
النشاط الاستغلالي	٠,٧٢٣	١	٠,٦٥٧
المقياس ككل	٠,٥٩٠	٠,٦٥٧	١

ز- استخراج ثبات الأداة:

تم استعمال معامل ألفا كرونباخ الذي اشتقه العالم (كرونباخ) بوصفه صورة عامة لمعادلة معامل الثبات (Kulas & Stachowski, 2009: 491). وأن هذا المعامل يشير إلى الخاصية الداخلية التي يتمتع بها الأداة والتي تنشأ من العلاقة الإحصائية بين الفقرات. لذلك استعملت الباحثة هذا النوع من الثبات مع فقرات الأداة، إذ بلغ معامل الثبات له (٠,٨٩).

٢- محددات السمعة العلمية:

ولأن البحث يتطلب في هدفه الثاني قياس محددات السمعة العلمية للتدريسيين، ولعدم توافر مقياس يلاءم وعينة البحث، لذا ارتأت الباحثة بناء المقياس الحالي، وذلك اعتماداً على نموذج قياس سمعة المؤسسات في مؤسسات التعليم العالي للمنظرين ميجلي سونتايث وأرفيداس باكاناوسكاس عام (٢٠١١)، وفيما يلي خطوات بناء المقياس:

أ- تحديد مجالات المقياس:

وفقاً لما أشار إليه المنظرين بان سمعة العلمية لتدريسي الجامعة تتأثر بعدة عوامل، لذا فقد حددت الباحثة ثلاثة مجالات والتي رأت بانها أكثر احتكاكاً بالطلبة، وهي:

أولاً- السمعة الخلقية: ويتألف من (٥) فقرات.

ثانياً- التعاون مع الطلبة: ويتألف من (٥) فقرات.

ثالثاً- الأساليب التربوية المعتمدة: ويتألف من (٥) فقرات.

ب- طريقة بناء المقياس:

اعتمد في بناء هذا المقياس الحالي على طريقة ليكرت أيضاً، إذ وضع في المقياس الحالي خمسة بدائل وهي (تنطبق عليه دائماً، تنطبق عليه كثيراً، تنطبق عليه أحياناً، نادراً ما تنطبق عليه، لا تنطبق عليه أبداً).

ج- صلاحية فقرات المقياس (الصدق الظاهري):

للتعرف على الصدق الظاهري لفقرات مقياس محددات السمعة المعرفية، عرضت بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (١٠) محكماً، إذ قدم لهم تعريف محددات السمعة العلمية مع مجالاته، ثم طلب منهم الحكم على صلاحية الفقرات، وتأييد مناسبتها للمجال الذي تنتمي إليه، وعن طريق تحليل إجاباتهم، وباستعمال النسبة المئوية وبمقدار (٨٠%) كحد أدنى لقبول الفقرة وصلاحيتها، حصلت فقرات المقياس وتعليماته وبدائله وطريقة تصحيحه على موافقتهم جميعاً.

د- تعليمات وتصحيح المقياس:

لغرض تبيان بان فقرات المقياس تكون سهلة ومفهومة وتؤكد ضرورة اختيار البديل المناسب لأفراد عينة البحث، تم سحب (٣٠) طالبا وطالبة، وبواقع (١٥) طالبا من الذكور،

و(١٥) طالبا من الإناث، وقد تم التأكيد لهم بأن إجاباتهم ستكون لأغراض البحث العلمي لذا لا داعي لذكر الاسم، كما وتم تصحيح إجابات أفراد العينة بالأوزان الخماسية (١،٢،٣،٤،٥)، ولقد أعطت الدرجات للاستجابة على الفقرات الإيجابية والسلبية في ضوء اختيارات المستجيب لأحدى البدائل الخماسية.

هـ- إجراء تحليل فقرات المقياس:

اعتمد البحث في تحليل فقرات محددات السمعة العلمية على أسلوب العينتين المتطرفتين، وبعد أن صححت استمارات العينة البالغة (٢٠٠) استمارة على وفق الأوزان الخماسية رتبت درجاتهم تنازليا من اعلى درجة إلى أدنى درجة، واختيرت نسبة ألد (٢٧%) العليا والتي أطلق عليها بالمجموعة العليا و(٢٧%) الدنيا والتي أطلق عليها بالمجموعة الدنيا، ثم استعمل الاختبار التائي (لعينتين مستقلتين)، لإيجاد دلالة الفرق بين متوسطي درجات المجموعتين (العليا والدنيا) على كل فقرة من فقرات الأداة، إذ بلغ عدد الأفراد في كلا المجموعتين (٥٤) طالبا وطالبة، وبذلك خضعت (١٠٨) استمارة لأجراء عملية التمييز، وقد اتضح بأن جميع فقرات كانت مميزة، ما عدا الفقرتين (٥) من المجال الأول (السمعة الخلقية)، والفقرة (١١) من المجال الثالث (الأساليب التربوية المعتمدة)، إذ كانت قيمها المحسوبة أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١،٩٦٠) ودرجة حرية (١٠٦) ومستوى دلالة (٠،٠٥)، وبذلك استبقى (١٣) فقرة من أداة البحث، وكما هو موضح في الجدول (٧).

جدول (٧) معاملات تمييز فقرات مقياس محددات السمعة العلمية

الفقرة	معامل تمييزها	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل تمييزها	مستوى الدلالة
١-	٥,٧٣	دالة	٩-	٣,٤٣	دالة
٢-	٢,١١	دالة	١٠-	٥,٠١	دالة
٣-	٤,٨٢	دالة	١١-	١,٩٠	غير دالة
٤-	٦,٢١	دالة	١٢-	٥,٢٢	دالة
٥-	١,٢٠	غير دالة	١٣-	٣,٧٥	دالة
٦-	٣,٧١	دالة	١٤-	٣,٨٣	دالة
٧-	٣,٥٥	دالة	١٥-	٥,٠٠	دالة
٨-	٤,٤٧	دالة			

و- استخراج صدق البناء للمقياس:

تحقق هذا النوع من الصدق عندما استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس؛ وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال، وعلاقة المجال بالدرجة الكلية للمقياس (Stanley & Hopkins, 1972:111)، ولقد تبين من هذه

الإجراء بعد استخدام عينة التحليل الإحصائي البالغة (٢٠٠) طالبا وطالبة، بان جميع الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨) والقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون (٠,١٣)، والجداول (٨)، (٩)، (١٠) توضح معاملات الارتباط الثلاثة.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والأداة

الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة	الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة
١-	السمعة الخلقية	٠,٦٣٠	دالة	٨-	التعاون مع الطلبة	٠,٥٠٤	دالة
٢-	السمعة الخلقية	٠,٤٢١	دالة	٩-	التعاون مع الطلبة	٠,٢٢٤	دالة
٣-	السمعة الخلقية	٠,٢٣٩	دالة	١٠-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٣١٨	دالة
٤-	السمعة الخلقية	٠,٢٢٨	دالة	١١-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٤٧٦	دالة
٥-	التعاون مع الطلبة	٠,٤٣٨	دالة	١٢-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٥٥٣	دالة
٦-	التعاون مع الطلبة	٠,٥١١	دالة	١٣-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٢٦٩	دالة
٧-	التعاون مع الطلبة	٠,٨٤٣	دالة				

جدول (٩) معاملات ارتباط درجة الفقرة بالمجال

الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة	الفقرة	اسم المجال	معامل ارتباطها	مستوى الدلالة
١-	السمعة الخلقية	٠,٨٥٢	دالة	٨-	التعاون مع الطلبة	٠,٢٠٣	دالة
٢-	السمعة الخلقية	٠,٤٦٦	دالة	٩-	التعاون مع الطلبة	٠,٣٣٦	دالة
٣-	السمعة الخلقية	٠,٥٢٢	دالة	١٠-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٤٨٦	دالة
٤-	السمعة الخلقية	٠,٦٠١	دالة	١١-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٢٠٦	دالة
٥-	التعاون مع الطلبة	٠,٦٣٢	دالة	١٢-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٣٩٩	دالة
٦-	التعاون مع الطلبة	٠,٤٣٥	دالة	١٣-	الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٢٦٧	دالة
٧-	التعاون مع الطلبة	٠,٩٥٠	دالة				

جدول (١٠) المصفوفات الارتباطية بين مجالات المقياس والدرجة الكلية له

اسم المجال	السمعة الخلقية	التعاون مع الطلبة	الأساليب التربوية المعتمدة	المقياس ككل
السمعة الخلقية	١	٠,٥٥٤	٠,٧٧٩	٠,٧٣٠
التعاون مع الطلبة	٠,٥٤٤	١	٠,٤٩٤	٠,٨٠١
الأساليب التربوية المعتمدة	٠,٧٧٩	٠,٤٩٤	١	٠,٥٨٤
المقياس ككل	٠,٧٣٠	٠,٨٠١	٠,٥٨٤	١

ز- استخراج ثبات الأداة:

يعرف الثبات بأنه مدى الاتساق في نتائج الأداة (Marshall, 1972: 104)، ولقد تم استخراج الثبات لأداة البحث بالاعتماد على طريقة الفاكرونباخ، إذ تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات جميع فقرات الأداة، أي يقصد بها أن كل فقرة من الفقرات هي عبارة عن أداة قائمة بحد ذاتها ويؤشر معامل الثبات على اتساق أداء الأفراد أي التجانس بين فقرات الأداة. وقد تم حساب الثبات بهذه الطريقة على عينة بلغت (٣٠) طالبا جامعيًا، إذ بلغ معامل الثبات على الاختبار (٠,٨٧).

٤- الوسائل الإحصائية:

لغرض الحصول على نتائج البحث، قامت الباحثة بالاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) وذلك لأجل الوصول لنتائج البحث، إذ تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

أ- الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين:

ب- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient).

ج- معادلة ألفا للاتساق الداخلي (Alfa Coefficient For Internal Consistency).

د- الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة.

الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج

عرض النتائج وتفسيرها:

بعد أن تم تطبيق فقرات أداتا البحث على عينة البحث البالغة (٢٠٠) طالبا وطالبة، وبعد أن حلت إجاباتهم عن طريق إدخالها ضمن البرنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، عندها تم الوصول إلى تحقيق أهداف البحث، وكالاتي :-

الهدف الأول: (التعرف إلى مستوى ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم).

بعد أن طبقت الباحثة مقياس الازدواجية المعرفية لدى تدريسي الجامعة على عينة البحث البالغ عددهم (٢٠٠) طالبا وطالبة، تحقق هذا الهدف بواسطة معالجة البيانات إحصائيا لأفراد

العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (٤٩.٨٧٠٠) والانحراف المعياري (١٣.٥٣١٧٦)، وبمتوسط فرضي (٤٢)، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة لإجابة أفراد العينة كانت (٨.٢٢٥)، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٩) البالغة (١,٩٦٠)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي ولصالح متوسط العينة، وهذا يشير إلى أن تدريسي الجامعة يتمتعون بمستوى مرتفع من ازدواجية المهارة المعرفية، والجدول (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١) قيمة الاختبار التائي لإجابة أفراد عينة البحث على فقرات مقياس ازدواجية المهارة المعرفية

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة الجدولية التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة	١,٩٦٠	٨.٢٢٥	٤٢	١٣.٥٣١٧٦	٤٩.٨٧٠٠	٢٠٠

ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي، التي أشارت أن سلوك الأفراد يتأثر بخصائص مجموعة من الموارد والقدرات الشخصية في سياقات بيئية محددة. إذ أن الكفاءة الذاتية والمرونة لدى الفرد، تعدان نوعين مهمين من رأس المال الشخصي، لانهما يؤثران على قدرة الفرد على التوفيق بين المتناقضات. إذ تُمثل الكفاءة الذاتية إيمان الفرد بقدراته ومهاراته على "حشد الدافع والموارد المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح ضمن سياق معين"، بينما تُشير المرونة إلى "قدرة الفرد القابلة للتطوير على التعافي من الشدائد والصراعات والفشل، أو حتى من الأحداث الإيجابية والتقدم وزيادة المسؤولية". وعادة ما تمثل الكفاءة الذاتية والمرونة خصائص الازدواجية المعرفية، وهما مقدرة الفرد الديناميكية على الانخراط في الاستكشاف والاستغلال (التنفيذ الفعال للأفكار) في آنٍ واحد، أو التبديل بينهما.

أن هذه النتيجة تتطابق مع ما جاءت به دراسة عكاتي وآخرون (Okati et al, 2022) التي أجريت في إيران والتي أثبتت بوجود مستوى مرتفع من ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة. لكنها اختلفت مع دراسة دوين وآخرون (Duan et al, 2022) التي أجريت في الصين عدم امتلاك تدريسي الجامعة لازدواجية المهارة المعرفية.

الهدف الثاني: (التعرف على الفروق في مستوى ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم تبعاً لمتغير الجنس).

أشارت النتائج إلى أن متوسط درجات الطلبة من الذكور على أداة البحث قد بلغ (٥٠.٠٩٠٠) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١٣.٥٥٤٣٠) درجة. وبالمقارنة مع متوسط درجات الطلبة من الإناث على الأداة نفسها بلغ (٤٩.٦٥٠٠) درجة، وبانحراف معياري قدره (١٣.٥٧٣٨٧). وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين

الجنسين، تبين لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إجاباتهم على مدى توافر ازدواجية المهارة المعرفية لدى تدريسي الجامعة، إذ بلغت القيمة المحسوبة (٠.٢٢٩) درجة وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨). كما موضح في الجدول (١٢).

الجدول (١٢) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدى أفراد العينة تبعا لمتغير

الجنس

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	١,٩٦٠	٠.٢٢٩	١٩٨	١٣.٥٥٤٣٠	٥٠.٠٩٠٠	١٠٠	ذكور
				١٣.٥٧٣٨٧	٤٩.٦٥٠٠	١٠٠	إناث

ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي بأنه يُعدّ القادة (المسؤولون) عوامل أساسية في تشكيل التفسيرات المعرفية لمروسيهم وعمليات بناء المعنى لديهم. وقد يُرسل التبديل المتكرر بين سلوكيات الانفتاح والانغلاق، وهي سمة جوهرية للقيادة المتوازنة، إشارات غير متسقة أو متضاربة متعلقة بالمهام إلى الأفراد، مما يُثير الازدواجية المعرفية لديهم أيضا. ولعل أن تناسق تمتع تدريسي الجامعة بازدواجية المهارة المعرفية، قد أدى إلى تساوي آراء الطلبة حول مدى توافرها لدى أساتذتهم.

الهدف الثالث: (التعرف إلى مستوى محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم).

بعد أن طبقت الباحثة مقياس محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة على عينة البحث البالغ عددهم (٢٠٠) طالبا وطالبة، تحقق هذا الهدف بواسطة معالجة البيانات إحصائيا لأفراد العينة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للعينة (٣٧.٩٩٥٠) والانحراف المعياري (١٣.٠٠٥٤١)، وبمتوسط فرضي (٣٩)، وبعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين أن القيمة التائية المحسوبة لإجابة أفراد العينة كانت (١.٠٩٣)، وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٩) البالغة (١,٩٦٠)، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي، وهذا يشير إلى أن تدريسي الجامعة يتمتعون بمستوى طبيعي من محددات السمعة العلمية، والجدول (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣) قيمة الاختبار التائي لإجابة أفراد عينة البحث على فقرات مقياس محددات السمعة العلمية

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة الجدولية التائية		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة				
غير دالة	١,٩٦٠	١,٠٩٣	٣٩	١٣,٠٠٥٤١	٣٧,٩٩٥٠	٢٠٠

ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نموذج قياس سمعة المؤسسات في مؤسسات التعليم العالي، بأنه تُعد السمعة على نطاق واسع تقييماً خارجياً طويل الأمد للمنظمة من قبل جهات خارجية، مما يؤثر على كل من السلوك الاستراتيجي والهوية التنظيمية. وفي سياق مؤسسات التعليم العالي، تُعد السمعة مؤشراً حاسماً لجودة التعليم وفعالية المؤسسة. كما أنها تشكل مؤشراً أساسياً لجودة الجامعة وفعاليتها. كما وأن السمعة العلمية لتدريسي الجامعة تتأثر بعوامل عدة، منها: السمعة الخلقية لأعضاء هيئة التدريس، ومساهمات الجامعة في البحث والابتكار في المجتمع، والتعاون، والخبرة البحثية، والأساليب التربوية، إذ لا تُقاس سمعة الجامعة بواسطة تصورات أحادية الجانب فحسب، بل بمشاركة أصحاب المصلحة مع المؤسسات التعليمية الأخرى العربية منها والدولية.

وترى الباحثة بان سبب وجود مستوى طبيعي من محددات السمعة العلمية، بأنه ما زال التدريسي يحتاج إلى تحقيق الجانب الآخر من السمعة، ألا وهو مشاركة أصحاب المصلحة مع المؤسسات التعليمية الأخرى العربية منها والدولية ليكون أكثر شهرتها علمياً فيها. أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة برايان (Bryan, 2001) التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية على عينة من التدريسين، على وجود مستوى مرتفع من السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة.

الهدف الرابع: (التعرف على الفروق في مستوى محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم تبعاً لمتغير الجنس).

أشارت النتائج إلى أن متوسط درجات الطلبة من الذكور على أداة البحث قد بلغ (٣٨,٠٩٠٠) درجة، وبانحراف معياري مقداره (١٣,٣٦٣٦٧) درجة. وبالمقارنة مع متوسط درجات الطلبة من الإناث على الأداة نفسها بلغ (٣٧,٩٠٠٠) درجة، وبانحراف معياري قدره (١٢,٧٠٣٦٩). وبعد استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق بين الجنسين، تبين لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إجاباتهم على درجة محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، إذ بلغت القيمة المحسوبة (٠,١٠٣) درجة وهي أصغر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٩٨). كما موضح في الجدول (١٤).

الجدول (١٤) نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدى أفراد العينة تبعا لمتغير الجنس

الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	١٠٠	٣٨.٠٩٠٠	١٣.٣٦٣٦٧	١٩٨	٠.١٠٣	١,٩٦٠	غير دالة
إناث	١٠٠	٣٧.٩٠٠٠	١٢.٧٠٣٦٩				

ويمكن تفسير النتيجة الحالية على وفق نموذج قياس سمعة المؤسسات في مؤسسات التعليم العالي، بأنه تُعد سمعة الجامعة مؤشراً رئيسياً على جودة تعليمها، وكفاءة خريجها، وتأثيرها المؤسسي في المجتمع، ومدى اعتراف العالم بها، بما في ذلك تصنيفها وتقييمها بين مؤسسات التعليم العالي حول العالم. وهذا لا يُعزز مكانة الجامعة ويضمن لها مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية فحسب، بل يُشجع أيضاً على ممارسات تعليمية مستدامة. فضلا عن ذلك، يختار الطلاب وأولياء أمورهم وشركاؤهم الجامعات بناءً على ثقتهم في مصداقية سمعة الجامعة وتصنيفها، لذا ترى الباحثة بان تناسق إجابة الطلبة من كلا الجنسين جاءت اعتمادا على ما جاء في أنموذج الحالي.

الهدف الخامس: (تعرف على علاقة ازدواجية المهارة المعرفية بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة، من وجهة نظر طلبتهم).

وتحقيقا للهدف الحالي، استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، للتعرف على العلاقة بين المتغيرين، عندها أظهرت نتائج التحليل بوجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين، وكما هو موضح في الجدول (١٥)

جدول (١٥) العلاقة الارتباطية بين ازدواجية المهارة المعرفية بمحددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة

الاستنتاج	قيمة الاحتمال	قيمة معامل الارتباط		قيمة معامل الارتباط المحسوبة بين متغيري البحث	
		الجدولية	المحسوبة	محددات المهارة	السمعة العلمية
علاقة طردية موجبة	٠.٠٠٠	٠,١١٣	٠,٩٧٩	محددات المهارة	السمعة العلمية

ويمكن تفسير النتيجة الحالية، بان القدرة المعرفية المزدوجة تتأثر بشكل كبير بارتفاع المستوى العلمي والمهني للعامل، إذ يتحدد ذلك النهج بمتغيرات الملف الشخصي والتجاري القياسي ذات السمعة العالية للمؤسسة، إذ تُعد السمعة العلمية جزءاً أساسياً من نجاح المؤسسات، إذ تُوقّر قيمة استراتيجية كبيرة لخلق مزايا تنافسية طويلة الأجل لها. فالسمعة العلمية في المؤسسات التعليمية تزيد من مستوى ريادتها، من حيث كثرة طلبتها المترددين عليها، وحسن منتجاتها المعرفية، ومستوى كوادرها التعليمية.

الاستنتاجات:

- ١- يتمتع تدريسي الجامعة بمستوى مرتفع من ازدواجية المهارة المعرفية.
- ٢- ليس هنالك فرق لمتغير الجنس لطلبة الجامعة وفقاً لآرائهم حول امتلاك أساتذتهم لازدواجية المهارة المعرفية.
- ٣- يتمتع تدريسي الجامعة بمستوى طبيعي من محددات السمعة العلمية.
- ٤- ليس هنالك فرق لمتغير الجنس لطلبة الجامعة وفقاً لآرائهم حول امتلاك أساتذتهم لمحددات السمعة العلمية.
- ٥- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين متغيري البحث.

التوصيات:

- ١- توصي الباحثة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بإقامة المؤتمرات وورشات العمل والتي تهدف إلى رفع مستوى محددات السمعة العلمية لدى تدريسي الجامعة.
- ٢- الاستفادة من أداتا البحث من قبل الباحثين لأجراء دراسات أخرى مستقبلية وعلى جامعات أخرى في المحافظات العراقية.
- ٣- توعية تدريسي الجامعة كافة بضرورة الاهتمام بطلبتهم، ولا سيما بمدى توافر متغيرات البحث عليهم، والعمل على معالجتها في حالة ظهور سلبيات عليها.
- ٤- ضرورة توجيه تدريسي الجامعة بالاهتمام بالأساليب التربوية الحديثة عند التعامل مع طلبتهم في القاعة الدراسية.

المقترحات:

- ١- إجراء دراسة تهدف إلى إيجاد علاقة محددات السمعة العلمية بمستوى النتائج البحثية لتدريسي الجامعة.
- ٢- إجراء دراسة تهدف إلى إيجاد علاقة ازدواجية المهارة المعرفية بالكفاءة الأكاديمية لدى تدريسي الجامعة.
- ٣- بناء برنامج تدريبي لرفع المستوى العلمي في مجال استخدام الأساليب التربوية الحديثة لدى تدريسي الجامعة مع الطلبة.

مصادر البحث:**١- المصادر العربية:**

١. حسن، زينب خليل (٢٠٢١): دور القيادة البارعة في تعزيز العلاقة بين التنوع المعرفي والأداء الإبداعي للمجموعة-دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي ورؤساء الأقسام في كليات جامعة واسط، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العراق.

٢. العبد، عاطف (٢٠٠٠): المنهج العلمي في البحوث الإعلامية، الناشر: دار الهاني للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
٣. علام، صلاح الدين (٢٠٠٠): القياس والتقويم التربوي والنفسي، أسسه وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، الناشر: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر.
٤. النوح عبد الله (٢٠٠٤): مبادئ البحث التربوي، الناشر: جامعة الرياض، كلية المعلمين، الطبعة الأولى، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- المصادر الأجنبية:

5. Akareem, H.S. & Hossain, S.S. (2016). Determinants of education quality: What makes students' perception different? Open Rev. Educ. Res, 3, pp. (52–67).
6. Alessandri, S.W. et al. (2006). An integrative approach to university visual identity and reputation. Corp. Reput. Rev, 9, pp. (258–270).
7. Anastasia, A. (1976). Psychological Testing, New York: MacMillan Publishing Inc.
8. Bandura A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation, Organizational Behavior and Human Decision Processes, Volume (50), Issue (2), Pp. (248–287).
9. Bat-Erdene, J. & Otgonbaatar, B. (2021). Social responsibility activities and reputation of universities. Mong. Educ. Res, 12, pp. (45–58).
10. Bryan W. Griffin (2001). Instructor Reputation and Student Ratings of Instruction, Contemporary Educational Psychology, Volume (26), Issue (4), Pp. (534–552).
11. Cheng C. (2024). Do what is possible with enthusiasm: The impact of ambidextrous leadership on employees' innovation behavior Leadership & Organization Development Journal, 45 (4), pp. (578–601).
12. Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2015). Correlational research: Importance and use in nursing and health research. Nurse researcher, 6(1), pp. (20–25).

13. Del-Castillo-Feito, C. et al (2019). The Relationship between Image and Reputation in the Spanish Public University. *Eur. Res. Manag. Bus. Econ*, 25, pp. (87-92).
14. Duan, Yunlong, et al (2022) Innovation ambidexterity and knowledge redundancy: The moderating effects of transactional leadership, *Sec. Organizational Psychology*, Volume (13), pp. (1-17).
15. Ferris, G. R., et al. (2003). Personal reputation in organizations. In: J. Greenburg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. pp. (211-246).
16. Fombrun, Ch. J., et al. (2013). The Reputation Quotient SM: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of Brand Management*, 7(4), pp. (241-255).
17. Goode, H. et al. (2023). What We Know about Successful School Leadership from Australian Cases and an Open Systems Model of School Leadership. *Educ. Sci*, 13, pp. (11-42).
18. James G. March (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning, *Organization Science*, Vol. (2), No. (1), pp. (1-47).
19. Ji, S.-G, et al. (2015). Corporate Social Responsibility in China: Consumers' Attributions and Performance on CSR Activities. *J. Prod. Res*, 33, pp. (137-145).
20. Koyama, Dennis (2020). Research on Student Ratings of Instruction: Implications for Teachers and Professional Development Programs, In book: *Innovations in Educational Leadership and Continuous Teachers' Professional Development*, Chapter (1), CSMFL Publications.
21. Kroll, A. (1960). Validity as Affecter in test validity, *Journal of Educational psychology*, vol .31, No. 2. Pp. (425-436).
22. Kulas JT& Stachowski AA. (2009). Middle category endorsement in odd-numbered Likert response scales: associated item characteristics,

cognitive demands, and preferred meanings. *J. Res. Pers*, 43, pp. (489–493).

23. Lin H.E., et al (2013). Managing the exploitation/exploration paradox: The role of a learning capability and innovation ambidexterity, *Journal of Product Innovation Management*, 30 (2), pp. (262–278).

24. March J.G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning, *Organization Science*, 2 (1), pp. (71–87).

25. Marlow, S. et al. (2009). ‘Exploring the impact of gender upon women’s business ownership: Introduction’, *International Small Business Journal*, 27(2): pp. (139–148).

26. Marshall, J (1972): *Essentials testing*, Addison Wesley, and California.

27. Martín–Miguel, Juan, et al (2020). Determinants of Reputation at Private Graduate Online Schools, *Sustainability*, 12(22), pp. (1–17).

28. Mehrens, W. A., & Lehmann, I. J. (1991): *Measurement and evaluation in education and psychology* (2nd ed.). New York, NY: Houghton Mifflin Company.

29. Miotto, G. et al. (2020). Reputation and legitimacy: Key factors for Higher Education Institutions’ sustained competitive advantage. *J. Bus. Res*, 112, pp. (342–353).

30. Nejadi, M. et al. (2011). Corporate social responsibility and universities: A study of top 10 world universities’ websites. *Afr. J. Bus. Manag*, 5, pp. (440–447).

31. Okati, Soheila, et al (2022). Behavioral Ambidexterity Model of Employees of Knowledge–Based Companies of the Field of Health in Tehran Province, University of Sistan and Baluchestan, *DOAJ Journal*, Vol. (15), no. (56), pp. (131 – 163).

32. Pease, A. & Pease, B. (2003). *Why Men Can Only Do One Thing at a Time And Women Never Stop Talking*, Orion, Bhopal, India.

33. Raisch, Sebastian, et al (2008). Organizational Ambidexterity: Antecedents, Outcomes, and Moderators, Sage Journals, Volume (34), Issue (3), pp. (375–409).
34. Rindova, V.P. et al. (2005). Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation. Acad. Manag. J, 48, pp. (1033–1049).
35. Rosing, K. & Zacher H. (2023). Ambidextrous leadership: A review of theoretical developments and empirical evidence, Handbook of Organizational Creativity, pp. (51–70).
36. Rosing, K. et al. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership–innovation relationship: Ambidextrous leadership, The Leadership Quarterly, 22 (5), pp. (956–974).
37. Šontaite, M. & Bakanauskas, A.P. (2011). Measurement model of corporate reputation at higher education institutions: Customers' perspective, Manag. Organ. Syst. Res, 59, pp. (115–130) .
38. Stanley J. C. and Hopkins K. (1972). Educational and Psychological Measurement and Evaluation, Englewood cliffs, N.J., Prentice –Hall.
39. Turner, N., et al. (2013). 'Mechanisms for managing ambidexterity: A review and research agenda', International Journal of Management Reviews, 15(3): pp. (317–332).
40. Wang, L. & Zhang, X. (2021). Fostering Social Responsibility in Higher Education through Collaborative Partnerships. Sustainability, 13, pp. (68–82).
41. Wood, R. E., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. Academy of Management Review, 14, pp. (361–384).
42. Xie, Xuemei (2021). How to bridge the gap between innovation niches and exploratory and exploitative innovations in open innovation

ecosystems, Journal of Business Research, Volume (124), Pp. (299–311).

43. Zhang, J. A., et al. (2022). How employee exploration and exploitation affect task performance: The influence of organizational competitive orientation. International Journal of Human Resource Management, 33(5), pp. (930–964).