

**واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي من
وجهة نظر خريجات كلية العلوم في جامعة الحدود الشمالية**

إعداد

أ/ عزة بنت متعب المجالد

درجة الماجستير في الآداب في المناهج وطرق تدريس العلوم، كلية التربية والآداب،
جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية

د/ جاسر بن جريد العنزي

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك، كلية التربية والآداب، جامعة الحدود الشمالية،
المملكة العربية السعودية

مجلة الدراسات التربوية والانسانية. كلية التربية. جامعة دنهور

المجلد السابع عشر - العدد الأول (يناير) ، لسنة 2025م

واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي من وجهة نظر خريجات كلية العلوم في جامعة الحدود الشمالية

أ/ عزة بنت متعب المجلاد¹

د/ جاسر بن جريد العنزي²

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي من وجهة نظر خريجات كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبيان كأداة للدراسة تم إعداده من قبل الباحثة، وحُدِّدت محاوره وأبعاده وفق محاور الدراسة. وتمثل مُجتمع الدراسة من جميع خريجات كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية، وعددهن (109) طالبة. وتم استخدام المتوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية ومُعامل الارتباط بيرسون ومُعامل الثبات ألفا كرونباخ وتحليل التباين الأحادي، في عملية تحليل استجابات مُجتمع الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية يمارسون مهارة العمل الجماعي بدرجة عالية بمتوسط حسابي (4,09). وجاءت أكثر مهارات العمل الجماعي مُمارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس؛ مهارة التفاوض، وكانت بدرجة عالية بمتوسط حسابي (4,14)، تليها مهارة التعاون بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4,09)، فمهارة التواضع بمتوسط حسابي بلغ (4,05).

الكلمات المفتاحية: العمل الجماعي، التفاوض، التعاون، التواضع.

¹ درجة الماجستير في الآداب في المناهج وطرق تدريس العلوم، كلية التربية والآداب، جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني: azzahalmeglada@gmail.com

² أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم المشارك، كلية التربية والآداب، جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية

The reality of faculty members' practice of teamwork skills from the perspective of female graduates of the College of Science at Northern Border University.

Azzah bint Meteab Al-Meglada, Jasser bin Jerid Al-Anzi

Curriculum and Instruction in Science, College of Education and Arts,
Northern Border University, Kingdom of Saudi Arabia.

Email: azzahalmeglada@gmail.com

Abstract:

The study aimed to reveal the reality of the practice of faculty members of the skill of teamwork from the point of view of the graduates of the Faculty of Science at the Northern Borders University, and the study used the descriptive survey methodology, and the questionnaire as a tool for the study was prepared by the researcher and identified its axes and dimensions according to the axes of the study. The study community is represented by all 109 female graduates of the Faculty of Science at Northern Borders University. The weighted arithmetic mean, standard deviation, frequencies, percentages, Pearson correlation coefficient, Cronbach alpha stability coefficient, and monovariance analysis were used in the process of analyzing the responses of the study population.

The results of the study showed that the faculty members in the Faculty of Science at the Northern Borders University practice the skill of teamwork with a high degree with an arithmetic average (4.09). The most teamwork skills practiced by faculty members; the skill of negotiation was with a high degree with an arithmetic average (4.14), followed by the skill of cooperation in second place with an arithmetic average (4.09), the skill of communication with an arithmetic average of (4.05).

Keywords: Teamwork, Negotiation, Cooperation, Communication.

المقدمة:

يُظهر النمو المطرد والملاحظ في النشاط الاقتصادي والتطور السريع في أساليب العمل الحاجة الملحة لتزويد الطلاب بالمعارف والمهارات المتوافقة مع متطلبات سوق العمل. وهنا يأتي دور الجامعات في تنمية الجانب المهاري للطلاب، كونها محوراً أساسياً في بناء سلوكيات وثقافات ومهارات الطالب قبل توجُّهه لسوق العمل؛ فهي إما أن تُعدّه للمجتمع فرداً قوياً معرفياً ومهنيّاً قادراً على أن يتخطى كل العقبات التي يمكن أن تُواجهه، فيتحقق بذلك التأثير والتأثر الإيجابي والتّموي المطلوب للنهضة الشاملة في المجتمع، وإمّا أن تُعدّه فرداً خاملاً يضعف المجتمع ويكون عبئاً عليه وغير قادر على مواجهة مُتطلّبات العمل ضمن منظمات العمل المختلفة.

فالجامعة لها أهمية استثنائية في النهضة والتطور ومواجهة مُعوقات التنمية في مختلف دول العالم فهي المؤسسة الأولى التي يعتمد عليها المجتمع في عملية إعداد كوادره في مختلف مجالات وجوانب الحياة (بدر خان وآخرون، 2017). وأكد شرقي (2008) على دور الجامعات في التطور والتقدم المعرفي والاقتصادي على اعتبارها أرفع المؤسسات التّعليمية التي يناط بها توفير ما يحتاج إليه المجتمع من عمليات التنمية، والتي من دونها يصعب إحداث أي تقدم معرفي أو اقتصادي أو اجتماعي حقيقي. فهي تُسهم في التنمية الشاملة لمجتمعاتها بما تقدمه من مخرجات ذات خبرات وإمكانات. ويرى أنّه لا بد للجامعات أن تحرص على تنمية مهارات الطلاب وقدراتهم الذاتية لمواكبة احتياجات سوق العمل إلى جانب إعداد البرامج التّعليمية والثقافية، فالجامعة بالأساس أنشأتها بيئتها لتؤدي الدور الذي يعزز متطلبات المجتمع وتنمية قدراته ورفع شأنه عالياً.

وقد بيّن كل من (Hennemann & Liefner, 2010) أنّ التّعليم الجامعي التقليدي لم يعد مناسباً بشكلٍ كافٍ، فعلى الرغم من امتلاك الخريجين لجانب معرفي كبير، لكنهم يفتقرون في الجانب المهاري للمهارات الضرورية والكفاءات المهمة التي يتطلبها سوق العمل. فالجانب المهاري يُعد من أهم الجوانب الشخصية التي لا بد أن يسهم التّعليم الجامعي في بنائها لدى الطالب من خلال دور عضو هيئة التدريس في تطوير مهاراته وتهيئته لسوق العمل؛ ليكون قادراً على المشاركة الفعالة في مجتمعه والمساهمة في نموه، فمخرجات الجامعة التي يمثل الطالب أهمها هي في الواقع مدخلات لسوق العمل.

ومن ضمن المهارات المهمة والإنسانية الضرورية في جميع المجالات والتي تتكفل الجامعات بتزويد الطلاب بها وإكسابهم اتجاه إيجابي نحوها مدى الحياة هي مهارة العمل الجماعي (Alford et al.,2014).

وأكد سماتي وعبد الغني (2021) أنّ العمل الجماعي من خلال التّعاون بين أفراد المجموعة يساعد على إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف التي قد يعجز الفرد عن تحقيقها فيما لو كان بمفرده، فمن خلال تفاعله مع أعضاء جماعته تنمو مهاراته الاجتماعية ومهارات الاتصال لديه فيتعلم من غيره الكثير ويحقق شعوره بالانتماء للجماعة.

ويُعد العمل الجماعي أساس أي عمل بالحياة فالجميع يعمل مُجتمعاً ولا يكون المرء ناجحاً مهما اعتقد، إلا من خلال الجماعة، فالعمل بروح الفريق أسلوب مثمر وفعال يتيح لكل فرد في المؤسسة أن يشعر بالمسؤولية، وذلك يجعلهم أكثر إصراراً على تحقيق نتائج أفضل أيضاً يُحسن من التّواصل بينهم ويخلق علاقات أفضل مما يزيد الإنتاجية في العمل (الفقي، 2014). كما أنّ العمل بروح الفريق يؤدي لرفع مستوى الأداء نتيجة لاجتماع الخبرات والقدرات والإمكانات لدى أعضاء الفريق.

والعمل مع الجماعات طريقة تستخدم لتنمية الشخصية، إذ يكتسب الفرد شخصيته نتيجة مشاركته في حياة الجماعة، ومن خلال عمليات التفاعل الاجتماعي وتعتمد طريقة العمل مع الجماعات على أن خبرات الأعضاء تنمو وتزدهر بالعلاقات غير الرسمية التي تتكون من خلال الجماعة (السيد، 2005).

ويعرّف عبد المجيد (2016) العمل الجماعي بأنه: "الموقف الذي يجمع عدداً من الأفراد للقيام بعدة خطوات تعاونياً للوصول لتحقيق هدف واضح ومحدد وبشكل بارع عما لو أنجزه فرد بمفرده" (ص6). أما شاكر (2011) فقد أكد أنّ العمل الجماعي يقلل من الأخطاء ويقوم سلوك الأفراد من خلال الدعم والمساندة لأعضاء الفريق من قبل المجموعة فلا بد من الإيمان والاعتقاد بضرورة النجاح كجماعة ليكون المجتمع إيجابياً مشكلاً وطناً ناجحاً.

وأشار السديري (2010) إلى أهمية العمل الجماعي لدوره الفعال والبارز في إنجاز الأعمال بجودة وفاعلية؛ مما يُسهم في تحقيق الأهداف ويساعد على تنمية مهارات الأفراد ويوسع مداركهم، ويحقق الاستخدام الأمثل للإمكانات والموارد المتاحة للجماعة من خلال التّعاون بين أفرادها بما يحقق كفاءة في الأداء لها. وبالعمل الجماعي الذي يسوده التضامن

وتحمل المسؤولية، يتم تقديم الخدمات بجودة عالية بأقل جهد ووقت (الشمري، 2021). ولأهمية المرحلة الجامعية باعتبارها مرحلة ما قبل سوق العمل، وإيماناً بأهمية امتلاك الطالبة لمهارة العمل الجماعي، والتي تعد إحدى أهم المهارات الحياتية اللازمة لبناء شخصيتها ومواكبةً لمتطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي ركزت على الاستثمار في العنصر البشري وتطويره وتمكين المرأة السعودية على وجه الخصوص والتأكيد على دورها التنموي وتأهيلها لسوق العمل، والتي تتماشى مع رؤية جامعة الحدود الشمالية جاءت هذه الدراسة لتحديد واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهارات العمل الجماعي.

مشكلة الدراسة:

أشار عديد من الدراسات، ومنها (محمد، 2017؛ خجا وحافظ، 2018)، إلى أن واقع مهارة العمل الجماعي لدى الطلبة كانت ضعيفة وتستدعي لفت الانتباه لها، والعمل على إكسابها لهم، وأن هناك قصوراً واضحاً في المهارات الأساسية التي ينبغي توفرها لدى المستهدفين للعمل في منظومة سوق العمل، كما يوجد ضعف في مهارات الخريجين، والتي من ضمنها مهارة التّواصل التي تنص عليها شروط التوظيف، وأن هناك ضعف مواءمة تخصصات التّعليم مع مهن المستقبل ومتطلبات سوق العمل في المملكة العربيّة السعودية وضرورة العمل على تنمية المهارات التي يلزم توفرها في الأجيال القادمة، وكان من ضمنها مهارة التّواصل والتّفاؤض.

ويتوقع أرباب العمل تمتّع الخريجين بالكفاءات المعرفية المطلوبة إلى جانب امتلاكهم مجموعة من المهارات، والتي على رأسها مهارة العمل الجماعي (Lowden et al., 2011).

ومن خلال عمل الباحثة مُعيدةً في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية لاحظت وجود قُصور في مُمارسة مهارة العمل الجماعي من قبل بعض أعضاء هيئة التّدريس في سلوكهم وتدريسهم وضعف في مهارات العمل الجماعي لدى بعض الطالبات أثناء إقامة الأنشطة اللاصفية وعدم وجود مقررات دراسية تُعنى بمهارات العمل الجماعي وقلة وجود المشاريع الجماعية في مقررات التخصص واتجاهها للأعمال الفردية مما يحد من تزويد الطالبة بمهارات العمل الجماعي، والتي تعتبر من أهم المهارات التي ينبغي إكسابها خلال المرحلة الجامعية قبل مشاركتها في سوق العمل.

وانطلاقاً من كل ذلك تحددت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:
-ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التعاون من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟
 2. ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التفاوض من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟
 3. ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التواصل من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟
- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى:**

1. الكشف عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التعاون من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية.
 2. الكشف عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التفاوض من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية.
 3. الكشف عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التواصل من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية.
- أهمية الدراسة: لعل نتائج الدراسة تُغيّر في:**

1. لفت أنظار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات إلى أهمية مهارات العمل الجماعي في تدريس المقررات.
2. إفادة مخططي المناهج في الجامعات السعودية في دمج مهارات العمل الجماعي في المقررات خاصة في كلية العلوم.
3. المساهمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في مجال التدريب والتعليم من خلال الاستثمار في العنصر البشري، وعلى وجه الخصوص تمكين المرأة السعودية وتأهيلها لسوق العمل.

4. تسليط الضوء على دور أعضاء هيئة التدريس الجامعي في تفعيل مهارة العمل الجماعي لدى الطالبات، وذلك من خلال تأطير الواقع الحالي لدرجة ممارستهم في تنميتها.
 5. تنمية وعي الطلبة الجامعيين نحو مهارة العمل الجماعي.
 6. المساهمة في تحقيق رؤية جامعة الحدود الشمالية في مجال التعاون والعمل الجماعي.
- حدود الدراسة:**

1. **الحد المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة في كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية في مدينة عرعر.
2. **الحد الموضوعي:** واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي لدى خريجات كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية فيما يتعلق بـ(مهارة التفاوض، مهارة التعاون، مهارة التواصل).
3. **الحد البشري:** جميع الطالبات المتوقع تخرجهن من كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية - عرعر.
4. **الحد الزمني:** تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 1442-1443هـ.

مُصطلحات الدراسة:

مهارة العمل الجماعي (اصطلاحًا): هي قدرة الفرد على العمل مع جماعة يشترك معها في الأهداف وينتمي إليها ويتحمل معها المسؤولية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة للجماعة" (السليم، 2021: 212).

مهارة العمل الجماعي (إجرائيًا): يُقصد بمهارة العمل الجماعي في الدراسة الحالية مجموعة مهارات العمل الجماعي التي يمارسها عضو هيئة التدريس في تدريسه من وجهة نظر خريجات كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية والتي حددتها الباحثة بمهارات (التعاون، التفاوض، التواصل)، والتي يُكشف عنها باستخدام استبيان مُعد لذلك.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم العمل الجماعي:

يعرفه رضوان (2012) بأنه: "جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدرًا كبيرًا من التمكين للفريق في اتخاذ

القرارات" (ص21).

ويرى التكروري (2017) أن العمل الجماعي: "مجموعة من الأفراد يعملون في ذات المؤسسة وتجمعهم عدد من الصفات والخصائص المشتركة وموكل إليهم عمل يتوجب عليهم التعاون من أجل إتمامه والوصول إلى الهدف المطلوب" (ص39). ويُعرف سعد (2021) العمل الجماعي على أنه: "مجموعة أشخاص لهم هدف مشترك ويستخدمون إمكانيات كل منهم مع إمكانيات المجموعة لتحقيق الأهداف" (ص139).

ويرى محمد (2020) العمل الجماعي أنه: "العملية التي يؤدي فيها العمل بطريقة تعاونية مع ضرورة التزام أفراد أعضاء العمل جميعهم في أداء المهام كلها وأن تكون مسؤولية موزعة عليهم" (ص677). بينما يعرفه الوهيب (2018) بأنه: "اشتراك الأفراد في أداء المهام من خلال المساعدة والتعاون، الاتصال، التنسيق بشكل فاعل لتحقيق الأهداف المحددة" (ص166).

وبذلك فإن العمل الجماعي يكون ميسراً ومسهلاً لأداء المهام وتحقيق الأهداف بفاعلية وكفاءة، حيث إن التكامل بين أفراد المجموعة يكسبهم مهارات جديدة ويزيد من إنتاجيتهم.

ويمكن صياغة مفهوم العمل الجماعي بأنه انسجام تام لأعضاء فريق العمل واندماجهم بكل ما لديهم من خبرات ومهارات وأفكار ليتم إنجاز الأهداف المشتركة الموكلة لهم بأعلى مستوى من النجاح وبأقل جهد ووقت ممكن.

ثانياً: أهداف العمل الجماعي:

تزيد رغبة المنظمات والمؤسسات في تبني العمل الجماعي كوسيلة للنجاح في العمل المؤسسي لما يحققه من أهداف ومن تلك الأهداف ما يلي:

1. نشر روح الثقة والتعاون بين أعضاء المنظمة.
2. تنمية مهارات الأعضاء ورفع مستوى إدراكهم.
3. تنمية مهارات القادة من خلال تعزيز العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.
4. تنمية مهارات حل النزاعات وإنهاء الصراعات بين الأفراد في المجموعة.
5. توفير التواصل الفعال المفتوح بس أعضاء المنظمة مما يؤدي للمزيد من الوضوح والشفافية في مواجهة المشكلات والقضايا.
6. منح الوقت الكافي للمديرين للتركيز على عمليات التخطيط ووضع الأهداف.

7. السماح بتدفق المعلومات بين أعضاء المنظمة.

8. تقنين استخدام الموارد والإمكانات بما يضمن تحقق كفاءة الأداء (رضوان، 2012).

وترى الباحثة أنّ الهدف الرئيس للعمل الجماعي أداء العمل بإتقان بأقل إمكانيات وجهد ووقت ممكن ورفع روح التّعاون والثقة المتبادلة بين فريق العمل، مما يعمل على زيادة الانتماء للمؤسسة والالتمية المستدامة للأعضاء .

ثالثاً: أهمية العمل الجماعي:

يلعب العمل الجماعي في المؤسسة دوراً مهماً في توليد الأفكار الخلاقة وتفاعلها من خلال تنوع خبرات الأفراد في الفريق وتخصصاتهم ومستوى تعليمهم واختلاف أفكارهم بذلك يُعطي فرصة أوسع للإبداع والابتكار وخلق أساليب تنفيذ مبتكرة فالعمل الجماعي مهم لزيادة معدل الإنتاجية (أشريفه و خليل، 2021).

كما أنّ للعمل الجماعي أهمية بالغة في إدارة العمل بين أعضاء المجموعة، حيث يتم الوصول للأهداف المشتركة بينهم. ولعل العمل الجماعي يكتسب أهميته من خلال:

1. جعل الفريق يعمل بفاعلية أكبر مما لو كان العمل فردي.

2. يتم من خلاله زيادة إنتاجية الأعمال فالعمل الذي لا يمكن أن يُنجزه فرد واحد تُنجزه الجماعة.

3. يُساعد أعضاء الفريق على الموضوعية والتّحني عن القضايا الخاصة والآراء الشخصية فيركز الجميع على الصالح العام.

4. ينمي ثقة الأعضاء ومهاراتهم.

5. يُتيح فرصة مشاركة الأفكار؛ مما يساعد على حل المشكلات التي يتعرض لها الأعضاء بشكل أفضل.

6. يُعزز من انتماء الأعضاء وميلهم إلى بناء بعضهم البعض.

7. يوحد توجهاتهم، حيث يُريد الجميع أن يكون فريقهم في أفضل حالاته (Morgan، 2012).

والعمل الجماعي بات متطلباً وعنصرًا أساسيًا في منظمات القرن الواحد والعشرين فالقرارات الاستراتيجية للمنظمة تكون أكثر فاعلية حينما تصدر عن المجموعة فيكون فيها اتحاد من المعرفة والمهارات والاتجاهات، وهذا غالبًا ما يحقق التنافسية المطلوبة وبشكل أكثر كفاءة

وفاعلية مما لو صنعت هذه القرارات بشكل فردي (عبوي والقطاري، 2015).

في ضوء ذلك توضح الباحثة أهمية العمل الجماعي في أنه يُعد ركيزة أساسية في إدارة الأعمال داخل المؤسسات والمنظمات للوصول للأهداف المحددة ففيه يتم تحقيق الأعمال وإنجازها بأسرع وقت ممكن وبكفاءة عالية وجهد أقل.

رابعاً: مهارات العمل الجماعي:

تناولت الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث مهارة العمل الجماعي وبينت أنه يندرج تحتها عدة مهارات فقد حدد أبو الحديد (2019) مهارات العمل الجماعي بمهارة الاستماع بالعمل الجماعي ومهارة التّواصل الفعّال مع الزملاء والمشاركة ومهارة تحمل المسؤولية الجماعية، بينما حدد (حسونة وآخرون، 2016) مهارات العمل الجماعي بالقدرة على التّواصل مع الآخرين وتقديم المساعدة والمشاركة الفعّالة، بينما ركز الدهيمي (2016) على مهارة التّفاوض، مبيّناً أنه لا بد منها في العمل الجماعي، وحدد رشوان (2016) مهارات العمل الجماعي بمهارة التعامل مع الآخرين والاتصال الفعّال والتّعاون وضبط النفس. ويرى رضوان (2012) أن العمل الجماعي يلزمه مهارات سلوكية حددها بمهارات شخصية كمهارة التّواصل مع الآخرين ومهارات التّفاوض، بينما ذكر الشمري (2021) في مهارات العمل الجماعي التّواصل والتّعاون، وحدد كسناوي (2019) مهارات العمل الجماعي في المصادقية والأمانة والاهتمام بفريق العمل والانضباط والتّعاون، وحدد (Cima et al.,2020) مهارات العمل الجماعي بمهارات حل الصراع وحل المشكلات بالتّعاون وتحديد الأهداف وإدارة الأداء والتخطيط والتنسيق والتّواصل، بينما أشار (Illias et al.,2012) إلى مهارات العمل الجماعي بالقدرة على التكيف والقيادة والتّعاون والتّواصل واتخاذ القرار والتنسيق وحدد (Hashim,2015) مهارات العمل الجماعي بمهارات التخطيط واتخاذ القرار والقدرة على التكيف والتّعاون والثقة والتّواصل.

وبناءً على ذلك وممّا أجمعت عليه الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة اعتمدت الدراسة

المهارات التالية:

مهارة التّفاوض:

وضّح تراسي (2014) أن التّفاوض مهارة قابلة للتّعلم، وكلما تعلم الفرد وفكر كمفاوض

وتدرب على التّفاوض أصبح مفاوضاً أفضل وحقق مزيداً من النتائج الأفضل.

كما عرف ساندر (2020) التّفاوض بأنه: "إجراء مناقشة أخذ وعطاء مع أطراف أخرى

غالبًا ما تكون ذات مصالح متعارضة للحصول على شيء مهم تريده أو تحتاج إليه أو لتحقيق هدف ما" (ص17). ويرى أيضًا أن الهدف من التفاوض الحصول على ما نريده في أسرع وقت ممكن حتى يتمكن الفرد ومؤسسته من المضي قدمًا نحو النجاح.

أهمية مهارة التفاوض:

يرى عبد الله وطلبة (2021) أن التفاوض عملية ثقافية واجتماعية فهو فن وعلم وسلوك لا بد منه في جميع جوانب الحياة؛ لأنه يعتمد على التفاعل والتعاطف والحوار وتقبل آراء الآخرين، وبذلك يحافظ على القواسم المشتركة بين الأطراف ويتعد عما يمكن أن يسبب الخلاف والانقسام بينهم.

مبادئ مهارة التفاوض:

حدد إبراهيم (2014) مبادئ للتفاوض، ومنها ما يلي:

1. ألا يُقدم على التفاوض إلا عند الاستعداد له.
2. الالتزام بالهدوء والثبات الدائم عند التفاوض.
3. الاستماع للرأي الآخر وعدم فرض الرأي.
4. ضرورة إعداد الطرف الآخر وتهيئته نفسيًا قبل محاولة إقناعه ليسهل تقبله للرأي الذي نتبناه.
5. الاقتناع بالرأي قبل أن يُفنع به الآخرين.
6. أن لا يتم استخدام ما يثار به استفزاز الطرف الآخر والحرص على التفاهم المتبادل.
7. لا يوجد خسارة مطلقة في التفاوض.

وترى الباحثة أنّ التفاوض عملية اجتماعية لا بد منها فنحن نمارسها في جميع جوانب الحياة، سواء داخل الأسرة أو في علاقات العمل أو غير ذلك. فالتفاوض يستعرض آراء الطرف الآخر لنتمكن من حل القضايا والوصول إلى لتسوية وحل مُرضٍ لجميع الأطراف.

مهارة التعاون:

عرف نصحي (2021) التعاون "بأن يكون الطالب قادرًا على أن يظهر قدرة على العمل بفاعلية واحترام مع المجموعات المتنوعة، وأن يبدي مرونة ورغبة في أن يكون متعاونًا وأن يُقدر المسؤولية في العمل الجماعي، والمساهمات الفردية التي يقوم بها كل من أفراد الفريق" (ص247). ويشير علي (2020) أنّ مهارة التعاون من ضمن المهارات الحياتية التي يجب

تتميتها من خلال الممارسة، والتي تتمثل بالمشاركة في أداء الأعمال من أجل تحقيق هدف مشترك محدد.

أهمية مهارة التَّعاون:

إنَّ مهارة التَّعاون من ضمن المهارات الأساسية التي يجب على المعلمات امتلاكها لكي يتم التماسي مع متطلبات القرن الواحد والعشرين (العنزي، 2020). ويرى السيد (2020) أنَّ مهارة التَّعاون تكمن بالقدرة على مشاركة الزملاء بأداء الأعمال وتبادل المعلومات معهم وطلب المساعدة منهم عند الحاجة والعمل بروح الفريق. ولقد أشار Schmolzi & Wallenburg (2010) إلى أن من دوافع مُمارسة مهارة التَّعاون: تحسين جودة الخدمة مثل السرعة وتقليص الوقت وموثوقية التسليم وزيادة الإنتاجية مما يضمن الوصول إلى أسواق عمل جديدة وخفض تكاليف الأنشطة.

وتضيف الباحثة أنَّ التَّعاون هو التكاتف والمساعدة والمشاركة في إنجاز العمل من خلال توزيع الجهد على جميع أعضاء الفريق وتقسيمه فيما بينهم ليكون كل فرد منهم جزءاً فعالاً في الإنجاز، وبذلك يتم تبادل العون والمنفعة بين كافة الأعضاء وتفضيل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية.

مهارة التَّواصل:

عرَّف أبو صواوين وصائمة (2013) التَّواصل بأنه "عبارة عن عملية تفاعلية بين المرسل والمستقبل يتم من خلالها تبادل الآراء الأفكار والمعلومات من أجل تحقيق هدف أو أهداف معينة" (ص254).

ويُعرفه فخري والنوراني (2019) بأنه: "التفاهم حول شيء، فكرة، إحساس، اتجاه أو سلوك ما، وأنه التفاعل الإيجابي النابع من رغبة صادقة في خلق التفاهم مع الآخر، باستعمال أدوات التَّواصل، في إرسال الخطاب واستقباله" (ص11).

بينما يُعرفه السلاموني (2020) أنه: "مهارات حياتية اجتماعية تساعد المتعلمين على تنمية القدرة على التعامل الإيجابي بكفاءة وفاعلية مع المشكلات الاجتماعية اليومية في مواقف الحياة بما فيها مواقف العمل بما يحقق النجاح والتكيف كأحد مكونات المجال الاجتماعي للمهارات الحياتية" (ص102).

أهمية مهارة التّواصل:

وفي أهمية مهارة التّواصل أوصى الحسن وآخرون (2020) بتدريس مهارة التّواصل اللفظي كمبرر أساسي في الجامعات على اعتباره مهارة حياتية مهمة وأساسية، وفي ذلك يرى أبو النصر (2015) أنّ الاتصال هو أساس كل تفاعل اجتماعي، فعبره يمكن نقل المعارف وتيسير التفاهم بين الأفراد فللقيام بأي شيء في الحياة لا بد من التّواصل بالأطراف الأخرى؛ لذا يعتبر التّواصل نشاطاً إنسانياً مهماً في حياة الأفراد والجماعات وأي عمل جماعي يحتاج للتواصل من خلال التخاطب وتبادل المعلومات حتى يتم تحقيق الأهداف المطلوبة.

أنواع التّواصل:

1. التّواصل اللفظي: العملية التي يؤديها المرسل أو المستقبل من خلال نقل رسالة تكون لفظية بطريقة شفوية كالتحدث والحوار أو كتابية كالكلمة المكتوبة أو إلكترونية عبر التّواصل الإلكتروني.

2. التّواصل غير اللفظي: التعبيرات والإيماءات والحركات التي يستخدمها الأفراد لإيضاح ردود أفعالهم، وتكون بنقل رسائل عبر التعبيرات الجسدية أو التغييرات الصوتية فهي قد تكون مهارات صوتية أو مهارات بصرية تعتمد على حركات الجسد أو نقل الأفكار والمشاعر (الغامدي، 2020).

إنّ استخدام المعلمة للغة الجسد وتغيير نبرات الصوت والتمتع بلغة علمية واضحة وسليمة من شأنه أن ينمي ويعزز مهارات القرن الحادي والعشرين لدى الطالبة والتي من ضمنها مهارة التّواصل وأنّ هذه الممارسات تجعل المناخ العام يتسم بالأريحية والانسجام والهدوء (العنزى، 2020).

وترى الباحثة أنّ التّواصل أسلوب إنساني واجتماعي لتبادل الأفكار والخبرات والمعلومات بين أعضاء المجموعة من خلال الفهم المتبادل بينهم والذي تشترك فيه لغة اللسان من حيث الألفاظ وانتقاء العبارات ولغة الجسد من حيث التعبيرات ونبرات الصوت والإيماءات كل ذلك يعمل متحدًا لإيصال رسالة معينة.

الدراسات السابقة:

دراسة السعود والخطيب (2021) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مهارات الاتصال التعليمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسمي المناهج وطرق التدريس والتربية الفنية بجامعة الملك فيصل في ظل جائحة كورونا (كوفيد-19). واستخدم بها المنهج الوصفي، وطبقت على عينة عددها (32) عضو هيئة تدريس، وكانت الأداء استبيان، وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بقسمي المناهج وطرق التدريس، والتربية الفنية بجامعة الملك فيصل لمهارات الاتصال اللفظي في ظل جائحة كورونا (كوفيد-19) كانت مرتفعة مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة ممارسة مهارات الاتصال اللفظي تُعزى لمُنغِير القسم.

دراسة ساري وفتاحين (2021) التي هدفت إلى معرفة القصور في المهارات الاجتماعية (مهارات التعاون) عند الأطفال الذين يعانون من متلازمة داون القابلين للتعلم والتدريب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي حيث طبقت على عينة عددها (30) طفلاً (18 ذكراً و12 إناثاً)، وكانت أداة الدراسة عبارة عن مقياس المهارات الاجتماعية ومقياس ذكاء الأطفال، وأظهرت النتائج أن أطفال متلازمة داون القابلين للتعلم والتدريب يعانون من مشكلات في تعلم واكتساب مهارات التعاون، وتبين أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأطفال الذكور والإناث لصالح الإناث في تعلم واكتساب مهارات التعاون.

دراسة عبد الله وطلبة (2021)، والتي هدفت إلى لمعرفة أثر برنامج قائم على علم اللغة الاجتماعي لتنمية مهارات التفاوض والحس اللغوي لدى الطلاب المعلمين شعبة اللغة العربية بكلية التربية، واستخدم بها المنهج التجريبي، وطبقت على عينة عددها (35) طالباً وطالبة، وكانت أدوات الدراسة اختباراً لمهارات التفاوض الفكرية وآخر لمهارات الحس اللغوي وبطاقة ملاحظة لقياس مهارات التفاوض الفكري وأظهرت النتائج فاعلية البرنامج في تنمية مهارات التفاوض الفكري ومهارات الحس اللغوي.

دراسة علي (2021)، والتي هدفت إلى معرفة فاعلية خلية التعليم في تنمية مهارات القراءة المكثفة ومهارات التفاوض لدى طالب المرحلة الثانوية وتصميم قائمة لمهارات القراءة المكثفة وقائمة لمهارات التفاوض مناسبتين لطلاب الصف الأول الثانوي، واستخدم بها المنهج التجريبي وطبقت على عينة عددها (68) طالباً في الصف الأول الثانوي، وكانت أدوات الدراسة

اختبارًا لمهارات القراءة المكثفة واستبتيانًا لمهارات التَّفَاوُض، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات القراءة المكثفة لصالح المجموعة التجريبية، بينما كان مستوى مهارات التَّفَاوُض الكلي لدى طلبة الصف الأول الثانوي كان متوسِّطًا.

دراسة الزامل والماجد (2020)، والتي هدفت إلى التعرف على واقع مهارة الاتصال لدى قائدات التَّعليم العام لإدارة برامج الدمج بالمنطقة الشرقية، واستخدم بها المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت على عَيِّنة عددها (100) معلمة تربية خاصة الدِّراسة، وكانت أداة الدِّراسة عبارة عن استبيان، وأظهرت النتائج أن واقع مُمارسة مهارة الاتصال لدى قائدات التَّعليم العام لإدارة برامج الدمج مع المعلمات والطالبات جاء مرتفعًا، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع مُمارسة مهارة الاتصال لدى قائدات التَّعليم العام لإدارة برامج الدمج مع المعلمات والطالبات تُعزى لمتغيِّر سنوات الخبرة أو التخصص أو الدورات التدريبية، مع المُوافقة بدرجة كبيرة لتحسين مهارة الاتصال لدى قائدات التَّعليم العام لإدارة برامج الدمج بالمنطقة الشرقية.

دراسة Apse&Franeste (2020) بعنوان "تعزيز تنمية مهارات التَّعاون بين الأقران على المستوى الجامعي"، والتي هدفت إلى معرفة تصور الطلاب الجامعيين حول تعاون الأقران الناجح، وما إذا كانت مهام العمل الجماعي مفيدة، استخدم فيها المنهج الوصفي، حيث طبقت على عَيِّنة عددها (162) طالبًا جامعيًا، وكانت أداة الدِّراسة استبتيانًا، وأظهرت النتائج أن 53% من الطلبة اعتبروا العمل الجماعي مفيدًا، لكن النتائج تختلف تبعًا لمتغيِّر التخصص، حيث يميل الطلاب اللغويون إلى تقدير هذه المهام بشكل أعلى، بينما رأى غالبية الطلاب أنهم يحتاجون لتطوير مهارات التَّعاون.

دراسة Sumaryai (2020)، والتي تهدف إلى معرفة فاعلية تنفيذ نموذج E-COPAL في تحسين حل المشكلات التحليلية ومهارات العمل الجماعي في التَّعليم المحاسبي للفصول الدِّراسية. واستخدم فيها المنهج شبه التجريبي، وطبقت على عَيِّنة عددها (72) طالبًا وتم توزيعها بشكل عشوائي على مجموعتين (30) ضابطة و(42) تجريبية، وكانت أدوات الدِّراسة اختبار وبطاقة ملاحظة، وأظهرت النتائج فاعلية استراتيجية E-COPAL لتحسين مهارات حل المشكلات التحليلية والعمل الجماعي في التَّعليم المحاسبي.

دراسة Creo et al (2020)، والتي هدفت إلى تحديد مدى اكتساب مهارات العمل الجماعي لدى طلاب الجامعة من خلال الأنشطة الصفية. استخدم فيها المنهج الوصفي،

وطبقت على عينة عددها (615) من طلاب العلوم الاجتماعية من جامعة فيجو الإسبانية، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبيان. وأظهرت النتائج فاعلية الأنشطة الصفية في إكساب مهارات العمل الجماعي للطلاب.

التعليق على الدراسات السابقة:

1. يتضح من الاستعراض السابق للدراسات التي تناولت العمل الجماعي أنها أجمعت على أهمية العمل الجماعي ومهاراته وضرورة اكتسابه كمهارة لما له من أهمية بالغة في مجال العمل كونه متطلباً من متطلبات المهارات اللازمة في مجال الوظيفة، واكتسابه للطلبة كمهارة حيث بحثت جميع الدراسات في تنميته كمهارة أو تنمية الاتجاه نحوه.

2. جاءت بعض تلك الدراسات مشابهة للدراسة الحالية من حيث تبنيتها للمنهج الوصفي كدراسة (السعود والخطيب، 2021؛ ساري وفتاحين، 2021؛ الزامل والماجد، 2020؛ Apse&Franeste, 2020؛ Creo et al., 2020)، بينما جاءت بعضها مختلف مع الدراسة الحالية من حيث تبنيتها للمنهج التجريبي أو شبه التجريبي كدراسة (علي، 2021؛ عبد الله وطلبة، 2021؛ Sumaryai, 2020)، واختلف الهدف في الدراسات السابقة، فمنها ما جاء لتنمية مهارات التفاوض كدراسة (علي، 2021؛ عبد الله وطلبة، 2021)، ومنها ما جاء لمعرفة مدى القصور في مهارات التعاون كدراسة (ساري وفتاحين، 2021) منها ما جاء لتعزيز تنمية مهارة التعاون كدراسة (Apse&Franeste, 2020).

بينما جاءت الدراسة الحالية متفردة لتبين واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي مع الطالبات من خلال سلوكهم أثناء عملية التدريس، وبالتالي يتضح مدى إلمام ووعي أعضاء هيئة تدريس كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية بأهمية مهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارات (التفاوض، التعاون، التواصل) ومدى إدراكهم لضرورة تبني هذه المهارات من خلال سلوكهم مع الطلاب، مما ينعكس عليه إكسابها لهم.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: اختارت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، حيث إنه من أكثر المناهج استخداماً في العلوم الاجتماعية والإنسانية، فالمنهج الوصفي يهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية، من خلال جمع بيانات حقيقية ومفصلة حول ظاهرة موجودة في واقع المجتمع بالفعل من خلال وصف ما هو كائن، وتقديم الحلول المناسبة له (المهدي، 2019).

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الطالبات المتوقع تخرجهم من كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية في مدينة عرعر، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة (109) طالبات، بحسب للإحصائية التي حصلت عليها الباحثة من كلية العلوم في عرعر متمثلة في وحدة الإرشاد الأكاديمي. وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل، أي دراسة جميع أفراد المجتمع دون أخذ عينة، بمعنى أن الباحثة طبقت أداة دراستها على جميع أفراد مجتمع الدراسة. **أداة الدراسة:** رأت الباحثة أن الاستبيان الأداة المناسبة لموضوع الدراسة على الرغم من تعدد أدوات البحث العلمي التي تستخدم لجمع البيانات والمعلومات حيث إنه أكثر الأدوات شيوعاً في مجال المنهج الوصفي المسحي، وعليه قامت الباحثة بإعداد استبيان بالتعاون مع المشرف العلمي على الدراسة، واستطلاع آراء المحكمين والخبراء في الحكم عليه والتأكد من صلاحيته، ثم قامت الباحثة بتطبيقه على جميع أفراد مجتمع الدراسة من خريجات كلية العلوم في جامعة الحدود الشمالية لتحديد واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحدود الشمالية لمهارة العمل الجماعي

صدق وثبات أداة الدراسة: تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

1- صدق الاتساق الظاهري (الخارجي) لأداة الدراسة: للتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان بصورته الأولية، قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وذلك لإبداء رأيهم في ارتباط العبارات بمجالات الدراسة ومدى وضوح عبارات الاستبيان ومدى مناسبتها للمبجوثين، بالإضافة إلى بعض الملاحظات العامة حول الاستبانة في صورته الأولية، ومدى ملاءمة مقياس ليكرت الخماسي الذي يحدد استجابة أفراد الدراسة حول كل محور من محاورها، وبعد إجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون من حذف وتعديل صياغة بعض الفقرات التي لا تتناسب صياغتها مع تساؤلات الدراسة، وتم اعتماد المحاور والفقرات والعبارات التي أجمع عليها غالبية المحكمين.

2- صدق الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) لأداة الدراسة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون لإيجاد الصدق الداخلي للاستبيان، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبيان بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

صدق الاتساق الداخلي:

الجدول (1) مُعاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول (واقع مُمارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التَّفَاوُض)

رقم العبارة	مُعامل الارتباط
1	**0.884
2	**0.849
3	**0.868
4	**0.911
5	**0.835
6	**0.839
7	**0.877
8	**0.825
9	**0.810
10	**0.841
11	**0.843
12	**0.891

الجدول (2) مُعاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثَّاني (واقع مُمارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التَّعاوُن)

رقم العبارة	مُعامل الارتباط
1	**0.764
2	**0.834
3	**0.856
4	**0.855
5	**0.908

**0.882	6
**0.916	7
**0.877	8
**0.771	9
**0.884	10
**0.882	11

الجدول (3) مُعاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثالث (واقع مُمارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التَّواصل)

رقم العبارة	مُعامل الارتباط
1	**0.920
2	**0.829
3	**0.836
4	**0.847
5	**0.870
6	**0.909
7	**0.888
8	**0.892
9	**0.846
10	**0.872
11	**0.812

يتضح من جدول (2،3،4) أن قيم مُعامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور الذي تنتمي له موجبة ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها مع الدرجة الكلية للمحور.

3- ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمت الباحثة (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha (α)) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث تم التعرف على ثبات المحاور الرئيسية للاستبيان وتم حساب ذلك لكل محور من محاور أداة الدراسة. والجدول رقم (4) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة.

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

قيمة ألفا	عدد العبارات	محاور الاستبانة
0.967	12	المحور الأول: واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التفاوض
0.963	11	المحور الثاني: واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التعاون
0.966	11	المحور الثالث: واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التواصل
0.986	34	الثبات الكلي للاستبانة

يتضح من الجدول (4) أن: معاملات ثبات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة في جميع المحاور، وأن معامل الثبات العام بلغ (0.986)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

معياري الحكم على نتائج الدراسة:

ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة عن بدائل المقياس، وذلك إعطاء وزن للبدايل: (أوافق بشدة = 5، أوافق = 4، محايد = 3، لا أوافق = 2، لا أوافق بشدة = 1)، كما يتضح من الجدول (5)، ثم صنفت الباحثة تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى عن طريق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = (5 - 1) \div 5 = 0.80$$

جدول (5) درجات فئات معيار نتائج الدراسة وحدودها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	فئة المتوسط		معياري الحكم على النتائج	الدرجة
	إلى	من		
عالية جداً	5	4.21	أوافق بشدة	5
عالية	4.20	3.41	أوافق	4
متوسطة	3.40	2.61	محايد	3
ضعيفة	2.60	1.81	لا أوافق	2
ضعيفة جداً	1.80	1	لا أوافق بشدة	1

خامسًا: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي جمعتها الباحثة، فقد استخدمت عددًا من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS)، ثم استخرجت الباحثة النتائج وفقًا لما يلي:

1. التكرارات والنسب المئوية (Percentage & Frequencies)؛ للخصائص الشخصية والوظيفية، ولتحديد إجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة.

2. المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) (Weighted Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات الدراسة الأساس، مع العلم بأن هذا المقياس يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.

3. المتوسط الحسابي (Mean)؛ لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

4. الانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي، وقد استخدمت الباحثة هذا الأسلوب نظرًا لأن الانحراف المعياري يوضح التشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المجالات الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الإجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لقياس صدق الاتساق الداخلي بين عبارات كل محور تنتمي إليه عبارات هذا المحور.

6. معامل الثبات ألفا كرونباخ (cronbach,s Alpha(α))؛ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة. نتائج الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التفاوض من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟

للكشف عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التفاوض من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية تم حساب

المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرّتب لإجابات أفراد مُجتمع الدّراسة على مهارة التّفاؤُص، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (6) إجابات أفراد مُجتمع الدّراسة عن عبارات المحور الأوّل: واقع مُمارسة أعضاء هيئة التّدريس لمهارة التّفاؤُص مرتبه تنازلياً حسب متوسّطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					النسبة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
1	يسمح عضو هيئة التّدريس للطلاب بإبداء آرائهم في القرارات التي يصدرها	ك	2	3	17	42	45	
			1.8	2.8	15.6	38.5	41.3	
2	يحرص عضو هيئة التّدريس على تحقيق التفاهم المتبادل بين الطلاب	ك	3	1	10	49	46	
			2.8	9.	9.2	45.0	42.2	
3	يشجع عضو هيئة التّدريس على مهارة الأخذ والرد أثناء التّفاؤُص	ك	2	5	9	49	44	
			1.8	4.6	8.3	45.0	40.4	
			1.8	2.8	17.4	40.4	37.6	
5	يحرص عضو هيئة التّدريس على الهدوء أثناء التّفاؤُص بين الطلاب	ك	2	5	9	47	46	
			1.8	4.6	8.3	43.1	42.2	
6	ينمي عضو هيئة التّدريس من خلال التّفاؤُص مهارة الإقناع لدى الطلاب	ك	0	8	17	46	38	
			0	7.3	15.6	42.2	34.9	
7	ينهي عضو هيئة التّدريس التّفاؤُص في الوقت المناسب	ك	2	7	18	42	40	
			1.8	6.4	16.5	38.5	36.7	
8	يحرص عضو هيئة التّدريس على الحيادية في إدارة التّفاؤُص بين الطلاب	ك	2	5	17	47	38	
			1.8	4.6	15.6	43.1	34.9	
9	يشجع عضو هيئة التّدريس على تبادل المشورة بين الطلاب	ك	2	2	7	54	44	
			1.8	1.8	6.4	49.5	40.4	
10	يؤكد عضو هيئة التّدريس على مُمارسة الطلاب للأخلاقيات الحسنة أثناء	ك	2	1	8	46	52	
			1.8	9.	7.3	42.2	47.7	

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					المتوسط العام
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
	التفاوض							
1	يحرص عضو هيئة التدريس على الوصول لتسوية مرضية لجميع الأطراف عند انتهاء التفاوض	ك	1	4	14	49	41	
		%	0.9	3.7	12.8	45.0	37.6	
1	يشارك عضو هيئة التدريس الطالبات في تحديد المشكلات والقضايا التي تحتاج لتفاوض	ك	3	5	15	48	38	
		%	2.8	4.6	13.8	44.0	34.9	
	أوافق		المتوسط العام					
	0.766		4.14					

يتضح من جدول (6) أن: أفراد مجتمع الدراسة موافقون على ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التفاوض بدرجة عالية وبمتوسط (4.14 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "أوافق" في أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة بالجدول (6)، يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التفاوض، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على هذه المهارة ما بين (4.02 إلى 4.33)، وهي متوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللذين تشيران إلى خيار "أوافق - أوافق بشدة" في أداة الدراسة وبدرجة عالية وعالية جدا؛ مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التفاوض؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد مجتمع الدراسة موافقون بشدة على ممارسة أعضاء هيئة التدريس لثلاثة مهارات من مهارة التفاوض تتمثل في العبارات رقم (10، 9، 2)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بشدة كالتالي:

- جاءت العبارة رقم (10)، وهي: "يؤكد عضو هيئة التدريس على ممارسة الطالبات للأخلاقيات الحسنة أثناء التفاوض" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بشدة وبدرجة عالية جداً وبمتوسط (4.33 من 5).

- جاءت العبارة رقم (9)، وهي: "يشجع عضو هيئة التدريس على تبادل المشورة بين الطالبات"

بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية جداً وبمتوسِّط (4.25 من 5).

- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "يحرص عضو هيئة التَّدريس على تحقيق التفاهم المتبادل بين الطالبات" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدِّراسة عليها بدرجة عالية جداً وبمتوسِّط (4.23 من 5).

ويتضح من النتائج أن: أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لتسع مهارات من مهارة التَّفاؤُض تتمثل في العبارات رقم (5، 3، 11، 1، 4، 6، 8، 12، 7)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها كالتالي.

- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: "يحرص عضو هيئة التَّدريس على الهدوء أثناء التَّفاؤُض بين الطالبات" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسِّط (4.19 من 5).

- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "يشجع عضو هيئة التَّدريس على مهارة الأخذ والرد أثناء التَّفاؤُض" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسِّط (4.17 من 5).

- جاءت العبارة رقم (11)، وهي: "يحرص عضو هيئة التَّدريس على الوصول لتسوية مرضية لجميع الأطراف عند انتهاء التَّفاؤُض" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسِّط (4.15 من 5).

- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "يسمح عضو هيئة التَّدريس للطالبات بإبداء آرائهن في القرارات التي يصدرها" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسِّط (4.15 من 5).

- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "يحدد عضو هيئة التَّدريس الهدف من التَّفاؤُض قبل البدء به" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسِّط (4.09 من 5).

- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "ينمي عضو هيئة التَّدريس من خلال التَّفاؤُض مهارة الإقناع لدى الطالبات" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسِّط (4.05 من 5).

- جاءت العبارة رقم (8) وهي: "يحرص عضو هيئة التدريس على الحيادية في إدارة التفاوض بين الطالبات" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسط (4.05 من 5).

- جاءت العبارة رقم (12)، وهي: "يشارك عضو هيئة التدريس الطالبات في تحديد المشكلات والقضايا التي تحتاج لتفاوض" بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسط (4.04 من 5).

- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: "ينهي عضو هيئة التدريس التفاوض في الوقت المناسب" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسط (4.02 من 5).

وفيما يخص نتائج السؤال الأول عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التفاوض من وجهة نظر خريجات كلية العلوم، والتي جاءت بالمرتبة الأولى ضمن مهارات العمل الجماعي بدرجة عالية بمتوسط (4.14 من 5)، فترى الباحثة أن ذلك يؤكد وعي أعضاء هيئة التدريس وإدراكهم لمدى تأثير ممارستهم لمهارة التفاوض وأهمية تنميتها لدى الطالبات وتأتي هذه النتيجة داعمة لما توصلت إليه دراسة علي (2021)، حيث بينت أن التفاوض من المهارات الضرورية التي يلزم تعلمها والتدريب عليها، وهذا أيضًا ما أبدته دراسة عبد الله وطلبة (2021)، حيث أكدت أهمية التفاوض على اعتباره عملية إنسانية تميز الشعوب فكريًا وثقافيًا فمن خلال التفاهم والتفاعل والتقبل للأخر تكون المجموعة بعيدة عن كل ما يسبب الخلاف والانقسام.

إجابة السؤال الثاني: ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التعاون من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟

للتعريف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التعاون من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على مهارة التعاون، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (7) إجابات أفراد مُجتمع الدِّراسة عن عبارات المحور الثَّاني: واقع مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لمهارة التَّعاون مرتبه تنازليًا حسب متوسِّطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة					
1	يقوم عضو هيئة التدريس بتوزيع العمل على مجموعات	ك	3	3	14	52	37	%	4.07	0.910	8	أوافق
			2.8	2.8	12.8	47.7	33.9					
2	يسند عضو هيئة التدريس مهام توزيع عمل المجموعة لأعضائها	ك	2	5	11	55	36	%	4.08	0.883	6	أوافق
			1.8	4.6	10.1	50.5	33.0					
3	يشجع عضو هيئة التدريس الطالبات على العمل التعاوني بدلاً من العمل الفردي	ك	5	2	19	43	40	%	4.02	1.018	11	أوافق
			4.6	1.8	17.4	39.4	36.7					
4	يعزز عضو هيئة التدريس من مشاركة الطالبات وإمكانياتهن وخبراتهم ودعمهن للأخريين	ك	3	5	14	43	44	%	4.10	0.981	3	أوافق
			2.8	4.6	12.8	39.4	40.4					
5	يحرص عضو هيئة التدريس على تعزيز التعاون بين الطالبات لإنجاز العمل	ك	2	4	15	49	39	%	4.09	0.898	4	أوافق
			1.8	3.7	13.8	45.0	35.8					
6	يربط عضو هيئة التدريس نجاح العمل من خلال التعاون ومشاركة الإمكانيات والمهارات	ك	2	2	12	55	38	%	4.15	0.826	1	أوافق
			1.8	1.8	11.0	50.5	34.9					
7	يحدد عضو هيئة التدريس للطالبات الهدف من التعاون	ك	2	5	15	47	40	%	4.08	0.924	7	أوافق
			1.8	4.6	13.8	43.1	36.7					
8	يؤكد عضو هيئة التدريس للطالبات على أن التعاون قيمة إنسانية	ك	2	7	12	50	38	%	4.06	0.941	9	أوافق
			1.8	6.4	11.0	45.9	34.9					

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة					
9	يبين عضو هيئة التدريس للطلبات المواقف التي تحتاج إلى التعاون	ك	4	7	10	47	41	%	4.05	1.031	10	أوافق
			3.7	6.4	9.2	43.1	37.6					
10	يحرص عضو هيئة التدريس على وجود هدف مشترك بين كافة أعضاء المجموعة	ك	3	5	10	52	39	%	4.09	0.938	5	أوافق
			2.8	4.6	9.2	47.7	35.8					
11	يحرص عضو هيئة التدريس على مشاركة كافة أعضاء المجموعة في إتمام العمل	ك	3	4	10	49	43	%	4.15	0.931	2	أوافق
			2.8	3.7	9.2	45.0	39.4					
			المتوسط العام								أوافق	
								4.09			0.800	أوافق

يتضح من الجدول (7) أن: أفراد مجتمع الدراسة مُوافقون على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التعاون بدرجة عالية وبمتوسط (4.09 من 5.00)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "أوافق" في أداة الدراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التعاون، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على هذه المهارة ما بين (4.02 إلى 4.15)، وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى خيار "أوافق" في أداة الدراسة وبدرجة عالية؛ مما يوضح التجانس في موافقة أفراد مجتمع الدراسة على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التعاون؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد مجتمع الدراسة مُوافقون على ممارسة أعضاء هيئة التدريس لإحدى عشرة مهارة من مهارات التعاون تتمثل في العبارات رقم (6)، (11)، (4)، (5)، (10)، (2)، (7)، (1)، (8)، (9)، (3)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها كالتالي:

جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "يربط عضو هيئة التدريس نجاح العمل من خلال التعاون ومشاركة الإمكانيات والمهارات" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسط (4.15 من 5).

- جاءت العبارة رقم (11)، وهي: "يحرص عضو هيئة التدريس على مشاركة كافة أعضاء المجموعة في إتمام العمل" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية وبمتوسط (4.15 من 5).

- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "يعزز عضو هيئة التدريس من مشاركة الطالبات إمكانياتهن وخبراتهم ودعمهن للآخرين" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.10 من 5).

- جاءت العبارة رقم (5)، وهي: "يحرص عضو هيئة التدريس على تعزيز التعاون بين الطالبات لإنجاز العمل" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.09 من 5).

- جاءت العبارة رقم (10)، وهي: "يحرص عضو هيئة التدريس على وجود هدف مشترك بين كافة أعضاء المجموعة" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.09 من 5).

- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "يسند عضو هيئة التدريس مهام توزيع عمل المجموعة لأعضائها" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.08 من 5).

- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: "يحدد عضو هيئة التدريس للطالبات الهدف من التعاون" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.08 من 5).

- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "يقوم عضو هيئة التدريس بتوزيع العمل على مجموعات" بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.07 من 5).

- جاءت العبارة رقم (8)، وهي: "يؤكد عضو هيئة التدريس للطالبات على أن التعاون قيمة إنسانية" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد مجتمع

الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.06 من 5).

- جاءت العبارة رقم (9)، وهي: "يبين عضو هيئة التدريس للطالبات المواقف التي تحتاج إلى التعاون" بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.05 من 5).

- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "يشجع عضو هيئة التدريس الطالبات على العمل التعاوني بدلاً من العمل الفردي" بالمرتبة الحادية عشرة من حيث موافقة أفراد مجتمع الدراسة عليها بدرجة عالية بمتوسط (4.02 من 5).

وفيما يتعلق بنتائج السؤال الثاني عن واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة التعاون من وجهة نظر خريجات كلية العلوم بجامعة الحدود الشمالية والتي جاءت في المرتبة الثانية، فتري الباحثة أن ذلك يعود لاعتبار أعضاء هيئة التدريس أن ممارسة مهارة التعاون أقل أهمية من ممارسة مهارة التفاوض في العلاقة بين الطالب وعضو هيئة التدريس، ورغم ذلك جاء مستوى ممارستهم لها مرتفعاً بمتوسط (4.09 من 5). وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى درايتهم بأن مهارة التعاون تأتي ضمن المهارات الحياتية التي يتم تنميتها من خلال الممارسة والمشاركة في أداء الأعمال، وهذا يتفق مع دراسة علي (2020)، حيث بينت أن مهارة التعاون من ضمن المهارات الحياتية التي يتم تعلمها واكتسابها من خلال الممارسة والتطبيق.

إجابة السؤال الثالث: ما واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التواصل من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية؟

للتعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارة العمل الجماعي فيما يتعلق بمهارة التواصل من وجهة نظر خريجات كليات العلوم في جامعة الحدود الشمالية تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد مجتمع الدراسة على مهارة التواصل، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (8) التالي:

الجدول (8) إجابات أفراد مُجتمع التّراسة عن عبارات المحور التّالث: واقع مُمارسة أعضاء هيئة التّدريس لمهارة التّواصل مرتبه تنازليًا حسب متوسّطات الإجابة

رقم العبارة	العبارة	التكرار	درجة الاستجابة					النسبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة					
1	يعزز عضو هيئة التدريس مهارة الانصات لدى الطالبات	ك	46	46	46	46	46	4.19	0.897	2	أوافق	
		%	42.2	42.2	10.1	3.7	1.8					
2	يؤكد عضو هيئة التدريس على أهمية الانسجام بين أعضاء المجموعة	ك	40	48	15	3	3	4.09	0.928	5	أوافق	
		%	36.7	44.0	13.8	2.8	2.8					
3	يطرح عضو هيئة التدريس الأسئلة وفق صياغة واضحة ومفهومة للطالبات	ك	35	54	12	3	5	4.04	0.932	7	أوافق	
		%	32.1	49.5	11.0	4.6	2.8					
4	يستخدم عضو هيئة التدريس ردود ملائمة للموقف التعليمي	ك	42	45	18	3	1	4.12	0.910	4	أوافق	
		%	38.5	41.3	16.5	9.	2.8					
5	يحرص عضو هيئة التدريس على تعزيز الاحترام المتبادل بين الطالبات	ك	44	51	10	3	1	4.21	0.861	1	أوافق بشدة	
		%	40.4	46.8	9.2	9.	2.8					
6	يستخدم عضو هيئة التدريس نبرات صوت متنوعة لإيضاح الموقف التعليمي.	ك	37	48	17	4	3	4.02	0.972	8	أوافق	
		%	33.9	44.0	15.6	2.8	3.7					
7	يساعد عضو هيئة التدريس الطالبات على ضبط انفعالاتهن خلال الحوار والنقاش	ك	38	53	11	4	3	4.08	0.944	6	أوافق	
		%	34.9	48.6	10.1	2.8	3.7					
8	يساهم عضو هيئة التدريس في تقوية العلاقات الاجتماعية بين الطالبات	ك	35	49	16	2	7	3.99	0.948	9	أوافق	
		%	32.1	45.0	14.7	6.4	1.8					
9	يقدر عضو هيئة التدريس	ك	35	47	14	7	6	3.89	1.117	10	أوافق	

رقم العبارة	العبارة	النسبة	درجة الاستجابة					التكرار
			وافق بشدة	وافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
	مشاعر الحزن والفرح والغضب عند الطالبات	%	32.1	43.1	12.8	5.5	6.4	
10	يعزز عضو هيئة التدريس من حفاظ الطالبات على الابتسامه	ك	33	41	22	7	6	3.81
		%	30.3	37.6	20.2	6.4	5.5	
11	يحرص عضو هيئة التدريس على تذكر أسماء الطالبات	ك	43	50	10	2	4	4.16
		%	39.4	45.9	9.2	1.8	3.7	
	المتوسط العام						4.05	0.830
								أوافق

يتضح من الجدول (8) أن أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لمهارة التَّواصل بدرجة عالية بمتوسِّط (4.05 من 5.00)، وهو متوسِّط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار "أوافق" في أداة الدِّراسة.

ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتًا في مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة على واقع مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لمهارة التَّواصل، حيث تراوحت متوسِّطات مُوافقتهم على هذه المهارة بين (3.81 و 4.21)، وهي متوسِّطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي واللّتين تشيران إلى خيار "أوافق - أوافق بشدة" في أداة الدِّراسة؛ مما يوضح التفاوت في مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة على واقع مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لمهارة التَّواصل؛ حيث يتضح من النتائج أن: أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لواحدة من مهارة التَّواصل بشدة تتمثل في العبارة رقم (5)، وهي: "يحرص عضو هيئة التَّدريس على تعزيز الاحترام المتبادل بين الطالبات" بدرجة عالية جدًا بمتوسِّط (4.21 من 5).

ويتضح من النتائج أن: أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لعشر مهارات من مهارة التَّواصل تتمثل في العبارات رقم (1، 11، 4، 2، 7، 3، 6، 8، 9، 10)، والتي تم ترتيبها تنازليًا حسب مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها كالتالي.

- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "يعزز عضو هيئة التَّدريس مهارة الإنصات لدى الطالبات"

- بالمرتبة الأولى من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.19) من (5).
- جاءت العبارة رقم (11)، وهي: "يحرص عضو هيئة التَّدريس على تذكر أسماء الطالبات" بالمرتبة الثَّانية من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.16) من (5).
- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "يستخدم عضو هيئة التَّدريس ردود ملائمة للموقف التَّعليمي" بالمرتبة الثَّالثة من حيث مُوافقة مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.12) من (5).
- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "يؤكد عضو هيئة التَّدريس على أهمية الانسجام بين أعضاء المجموعة" بالمرتبة الرَّابعة من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.09) من (5).
- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: "يساعد عضو هيئة التَّدريس الطالبات على ضبط انفعالاتهن خلال الحوار والنقاش" بالمرتبة الخامسة من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.08) من (5).
- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "يطرح عضو هيئة التَّدريس الأسئلة وفق صياغة واضحة ومفهومة للطالبات" بالمرتبة السادسة من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.04) من (5).
- جاءت العبارة رقم (6)، وهي: "يستخدم عضو هيئة التَّدريس نبرات صوت متنوعة لإيضاح الموقف التَّعليمي" بالمرتبة السابعة من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (4.02) من (5).
- جاءت العبارة رقم (8)، وهي: "يُسهم عضو هيئة التَّدريس في تقوية العلاقات الاجتماعيَّة بين الطالبات" بالمرتبة الثامنة من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (3.99) من (5).
- جاءت العبارة رقم (9)، وهي: "يقدر عضو هيئة التَّدريس مشاعر الحزن والفرح والغضب عند الطالبات" بالمرتبة التاسعة من حيث مُوافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (3.89) من (5).
- جاءت العبارة رقم (10)، وهي: "يعزز عضو هيئة التَّدريس من حفاظ الطالبات على

الابتسامة" بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد مُجتمع الدِّراسة عليها بدرجة عالية بمتوسِّط (3.81 من 5).

وترى الباحثة فيما يتعلق بنتائج السؤال الثالث عن واقع مُمارسة أعضاء هيئة التَّدريس لمهارة التَّواصل من وجهة نظر خريجات كلية العلوم، حيث جاءت في المرتبة الثالثة يعود لاختلاف اهتمام أعضاء هيئة التَّدريس في جامعة الحدود الشمالية بمُمارسة مهارة التَّواصل في مقابل مهارتي التَّفاهُض والتَّعاون ورغم ذلك أيضًا كانت مُمارستهم لها مرتفعة بمتوسِّط (4.05 من 5)، وتعزو الباحثة ذلك إلى إدراك أعضاء هيئة التَّدريس لأهمية مهارة التَّواصل والتي لا بد منها خلال العملية التَّعليمية وذلك لاعتبارها مهارة حيائية مهمة وأساسية ويأتي ذلك متوافقًا مع دراسة الحسن وآخرون (2020)، حيث أوصت بتدريس مهارة التَّواصل والتَّأكيد عليها.

التَّوصيات:

تُوصي الباحثة بما يلي:

1. نشر الوعي حول ثقافة العمل الجماعي بفاعلية في الجامعات.
2. دعم البحث العلمي والأبحاث ذات الصِّلة بمهارات العمل الجماعي بوجه عام وكل من مهارة التَّفاهُض والتَّعاون والتَّواصل الفعال على وجه الخصوص.
3. عقد ورشة عمل وندوات ومؤتمرات لتوضيح ماهية العمل الجماعي وما يسعى إليه من أهداف.
4. تقديم دورات تدريبية متخصصة عن أهمية مهارات العمل الجماعي وأساليب مُمارستها وتطبيقها لطرفي العملية التَّعليمية في الجامعات.
5. تقديم دورات تدريبية متخصصة لتطوير كل من مهارة التَّفاهُض والتَّعاون والتَّواصل الفعَّال.
6. الاهتمام بتنمية مهارات التَّواصل الفعال وضرورة تفعيل في الجامعات.
7. الأخذ بعين الاعتبار عند وضع الجداول وأوقات المحاضرات في الجامعات في ضرورة إعطاء وقت مناسب من شأنه تنمية مهارات العمل الجماعي.
8. التَّأكيد على أهمية تدريس مهارات العمل الجماعي كمقرر أساسي في الجامعات على اعتبارها مهارات الحياتية أساسية.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

بعد استعراض نتائج الدراسة تقترح الباحثة دراسات مستقبلية ليتم تناولها من قبل الباحثين:

1. واقع ممارسة طالبات وطلاب كليات العلوم في الجامعات لمهارة العمل الجماعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. واقع ممارسة مهارة العمل الجماعي لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة في كليات العلوم في الجامعات.
3. فاعلية استراتيجية مهارة العمل الجماعي في تنمية التحصيل والدافعية لدى طلاب وطالبات كليات العلوم.
4. فاعلية برنامج تدريبي في تعزيز مهارات العمل الجماعي لدى أطراف العملية التعليمية في الجامعات.

قائمة المراجع:

- إبراهيم، مجدي. (2014). هل تجيد التفاوض؟ أهميته - عناصره - استراتيجياته - مبادئ التفاوض - شخصية وخصائص المفاوضات الناجح. ماهي للنشر والتوزيع.
- أبو الحديد، فاطمة عبد السلام. (2019). برنامج قائم على بحث الدرس ورحلات بنك المعرفة المصري لتنمية مهارات التفكير التحليلي والميل نحو العمل الجماعي لدى معلمي الرياضيات قبل الخدمة، دراسات عربيّة في التربية وعلم النفس. (114).
- أبو صواوين، راشد محمد، وصايمة، سمر عبد المنعم. (2013). صعوبات التّواصل الفعّال التي يواجهها الطلبة المعلمون مع المشرف التربوي والمعلم المضيف أثناء برنامج التربية العملية بجامعة الأزهر - غزة. مجلة جامعة الأزهر، 15. (2). 254.
- أشرفية، نزار، والخليل، عبد الحميد. (2021). الإجازة في علوم الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية. الجمهورية العربية السورية.
- بدر خان، سوسن سعد الدين، العناتي، ختام عبد العزيز، والمبيضين، محمد أحمد. (2017). دور الجامعات الأردنية في تعزيز قيم النزاهة وعلاقته بالانتماء الوطني لدى طلبة الجامعات الحكومية والخاصة. الجامعة الأردنية. دراسات العلوم التربوية، 44، 77.
- تراسي، براين. (2014). التفاوض. مكتبة جرير.
- التكروري، عبيد الحاج صالح. (2017). الإبداع في العمل الجماعي وتأثيره على الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في القطاع الصناعي في مدينة الخليل. جامعة الخليل.
- الحسن، سميرة عطية، والخاتم، منال حمدو العدساني، وعبد الله، محمد. (2020). التّواصل اللفظي الفعّال في الصفوف الافتراضية المتزامنة في جامعة الملك فيصل في. (ظل جائحة كورونا). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 29(3). 742.
- حسونة، أمل محمد، البصال، إيناس السيد، وعبد الرحمن، خلود محمد أحمد. (2016). فعالية برنامج تعويضي لتنمية مهارة التّعاون للحد من السلوك الاجتماعي السلبي لدى أطفال الروضة قاطني العشوائيات. المجلة العلميّة لكلية رياض الأطفال، جامعة بورسعيد. (9).
- خجا، بارعة بهجت، وحافظ، أفنان محمد. (2018، ديسمبر 4-6). تعليم مهارات المستقبل في ضوء رؤية المملكة 2030 [بحث مقدم]، المؤتمر الدولي لتقويم التّعليم، الرياض.
- الدهيمي، بلخير. (2016). العمل الجماعي ودوره في تحسين المردود التّراسي [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- رضوان، محمود عبد الفتاح. (2012). مهارات بناء وتحفيز فرق العمل. المجموعة العربيّة للتدريب والنشر، القاهرة.
- الزامل، مها عثمان، والماجد، سارة سامي. (2020). مهارة الاتصال لدى قائدات التّعليم العام لإدارة برامج الدمج

- بالمنطقة الشرقية. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية. (5).
- ساري، محمد، وفتاحين، عائشة. (2021). المهارات الاجتماعية. (مهارات التعاون) عند الأطفال الذين يعانون من متلازمة داون القابلين للتعلم والتدريب. مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، 8. (1).
- ساندر، بيتر. (2020). مبادئ التفاوض من تخطيط استراتيجيتك إلى العثور على أرضية مشتركة دليل أساسي لفن التفاوض. مكتبة جرير.
- السديري، أحمد محمد خميس. (2010). آراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدراءهم في قيادة فريق العمل [رسالة ماجستير]. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي المملكة المتحدة، 13-7.
- سعد، بن الريم. (2021). دور حصة التربية البدنية والرياضية في تنمية العمل الجماعي لدى تلاميذ الطور المتوسط. مجلة حقول معرفية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 2. (2).
- السعود، خالد محمد، والخطيب، إبراهيم عبد الله. (2021). درجة ممارسة مهارات الاتصال التعليمي لدى أعضاء هيئة التدريس بقسمي المناهج وطرق التدريس والتربية الفنية بجامعة الملك فيصل في ظل جائحة كورونا. (COVID-19). مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 36. (1).
- السلاموني، حنان حمدي حسن. (2020). فاعلية نموذج قائم على التعلم المقلوب في تنمية المهارات الحياتية الاقتصادية ومهارات التواصل الفعال لدى طلاب التعليم الثانوي التجاري. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد. (33). 102.
- السليم، ميسون عيسى أحمد. (2021). التخطيط لنشر ثقافة البحوث البيئية لتجويد أثر برنامج إرشادي مستند إلى النظرية السلوكية في تنمية مهارة العمل الجماعي لدى عينة من أعضاء الاتحاد النسائي الأردني العام. جمعية الثقافة من أجل التنمية، 21. (167). 201-238.
- سماتي، حاتم، وبراخيلة، عبد الغني. (2021). تماسك جماعات العمل كضرورة حتمية لفاعليتها. مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية، 1. (1). 33-36.
- السيد، عبد الحميد عطية. (2005). طريقة العمل مع الجماعات أسس نظرية وعمليات تطبيقية. دار المعارف الجامعية، الإسكندرية.
- السيد، فاطمة مصطفى. (2020). برنامج كشفي لتنمية بعض المهارات الاجتماعية لضعاف البصر بمحافظة الإسكندرية. المجلة العلمية لعلوم وفنون الرياضة، 28. (28). 20-21.
- شاكر، بشرى. (2011، مايو). العمل الجماعي بين الدين وعلم النفس، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، 48. (549).
- شريقي، ساجد. (2008). دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع. مراكز الدراسات الإيرانية، جامعة البصرة. (10). 171-181.
- الشمري، يوسف مرجي. (2021). نظرة عامة حول الاستشارة والعمل الجماعي وفرق العمل في ميدان التربية

- الخاصة: مراجعة منهجية. *المجلة العربية للنشر العلمي*. (27). 727.
- عبد الله، سامية محمد محمود عبد الله، وطلبة، خلف عبد المعطي عبد الرحمن. (2021). برنامج قائم على علم اللغة الاجتماعي لتنمية مهارات التفاوض والحس اللغوي لدى الطلاب المعلمين شعبة اللغة العربية بكلية التربية. *مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس*. (45). 363.
- عبد المجيد، أسماء محمد حسن. (2016). فاعلية تدريس العلوم باستخدام نموذج التعلم القائم على. (المشكلة، المشروع، الخطوات، الفريق، المنتج) في تنمية التحصيل والاتجاه نحو العمل الجماعي لدى طلبة المرحلة الإعدادية. *مجلة الجمعية المصرية للتربية العلمية*، ١٩. (٢).
- عبوي، زيد منير، والخطاري، يوسف ذيب. (2015). *الاتجاهات الإدارية الحديثة في العمل الجماعي - فريق العمل*، دار الخليج للنشر والتوزيع.
- علي، إسماعيل محمد أحمد حسن. (2020). استخدام إستراتيجية المشروعات في تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طفل الروضة في ضوء متغيرات. *مجلة الطفولة والتربية*. (40). 289-285.
- علي، عبير أحمد. (2021). فاعلية خلية التعلم في تنمية مهارات القراءة المكثفة ومهارات التفاوض لدى طالب المرحلة الثانوية. *مجلة كلية التربية الجامعة بني سويف*.
- العنزي، وفاء فهد سليمان. (2020). الممارسات التدريسية لمعلمات الفيزياء في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين. *المجلة العلمية لكلية التربية: أسيوط*، 36. (4). 455.
- الغامدي، وفاء عمر أحمد. (2020). الأنماط القيادية لقائدات المدارس الابتدائية الحكومية وعلاقتها بالتواصل الفعال من وجهة نظر المعلمات في محافظة جدة. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم التربوية*، 4. (30). 41-42.
- فخري، عبد القادر علي الفكي، والنوراني، محمد الحسن البشير. (2019). أثر التواصل الفعال في تحسين الصورة الذهنية للمؤسسات الخدمية. *مجلة كلية الآداب، الزقازيق*، 45. (94).
- القصبي، إبراهيم. (2014). *العمل الجماعي*. (ط.2). المجموعة الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- كسناوي، نهاد محمود محمد. (2019). فاعلية تدريس العلوم باستخدام نماذج كيجان. (kagan) في تنمية التحصيل ومهارات العمل الجماعي لدى طالبات الصف الثاني المتوسط بمدينة مكة المكرمة. *مجلة البحث العلمي في التربية لجامعة أم القرى*، 20. (20). 305-350.
- محمد، غاده هاشم. (2017). المهارات القيادية اللازمة في العمل الجماعي لطلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن من وجهة نظر المديرين والمعلمين: حالة مدارس هيئة الأمم المتحدة الأونروا. *دراسات العلوم التربوية*، 44. (4). 127.
- محمد، نعمة هريدي علي. (2020). فاعلية برنامج في خدمة الجماعة لتنمية مهارة العمل الجماعي للأطفال مضطربي النطق والكلام. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، 19. (19). 669-695.

- نصحي، شيري محدي. (2021). فاعلية استراتيجية REACT. (الربط - الخبرة - التطبيق - التعاون - النقل) في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين ومتعة تعلم العلوم لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس*. (45). 247.
- الوهيب، عادل سليمان. (2018). مدى أهمية العمل الجماعي وتوفره في برنامج التعلّم العالي للطلاب الصم وضعاف السمع في جامعة الملك سعود من وجهة نظر العاملين. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*, 6. (25).
- Apse, Vineta. & Farneste, Monta. (2020). Fostering Peer Collaboration Skill Development at the Tertiary Level. *Rural Environment. Education. Personality*. 13. [10.22616/REEP.2020.003](https://doi.org/10.22616/REEP.2020.003)
- Cima, Francisco, Pazos, Pilar., Canto, Ana. (2020,December). *Exploring the relationship between teamwork skills and team members' centrality*[Conference Paper]. IISE Annual Conference, Shirwaiker .
- Creo, Elena, Mareque, Mercedes & Pino, Larg. (2020). The acquisition of teamwork skills in university students through extra-curricular activities. *Education + Training*,63(2) .
- Hashim, Mohamad Hisyam Mohd. (2015, August). *The Practice of Employability Teamwork Skills*. International Journal of Vocational Education and Training Research1(2) ,16-21. https://www.researchgate.net/publication/283856583_The_Practice_of_Employability_Teamwork_Skills
- Hennemann, Stafen. &Liefner ,Ingo (2010). Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required, *Journal of Geography in higher education* ,34(2). 2 .
- Illias, Azleen, Razak, Mohd Zulkeflee Abd ,Yunus, N.& Abd Razak, Siti Fara Fadila. (2013,January). *How Accounting Students Perceived Towards Teamwork Skills*. *Journal of Education and Vocational Research*. 3(12),387-398. https://www.researchgate.net/publication/287231931_How_accounting_students_perceived_towards_teamwork_skills
- Lowden, Kevin, Hall, Stuart, Elliot, Dely & Lewin, Jon. (2011). Employers perceptions of the employ ability skills of new graduates. *Edge Foundation*. University of Glasgow. 24 .
- Morgan,Lily. (2012). Importance of Teamwork, *NATA Safety 1st eToolkit*, (88). 1 .
- Schmoltzi, Christina. & Wallenburg, Carl Marcus. (2010). Horizontal cooperations between logistics service providers: motives, structure, performance ,*International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*. 560 .
- Sumaryati, Sri., Joyoatmojo, Soetarno., Wiryawan, Sri Anitah& Suryani, Nunuk. (2020). Potential of E-COPAL Strategy to Improve Analytical Problem Solving and Teamwork Skills In Accounting Education. *International Journal of Instruction*,13(2) .