

## الكفاءة الذاتية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق بعض المتغيرات

## "دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة-القبة"

Teaching self-efficacy of university faculty members according to some variables A field study on a sample of faculty members at the University of Derna-Al-Qobba

د. علي عمر بولطبعة. أستاذ علم النفس المشارك. بكلية الآداب. جامعة عمر المختار

د. أبو بكر عبد الجواد أبو بكر. أستاذ علم النفس المشارك. بكلية الآداب القبة. جامعة درنة.

**Dr:** Ali O. Boltaea. Associate Professor of Psychology. Faculty of Arts. Omar Al-Mukhtar University.

**Email:** [ali.boltia@omu.edu.ly](mailto:ali.boltia@omu.edu.ly).

**Dr:** Abu Bakr A. Abu Bakr. Associate Professor of Psychology. Faculty of Arts, the dome. Derna University.

**Email:** [a.almabruk@uod.edu.ly](mailto:a.almabruk@uod.edu.ly).

تاريخ قبول البحث

تاريخ تسليم البحث

2022 / 10 / 22

2022 / 9 / 24

**الملخص:** هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هدفت إلى التعرف على الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغير النوع (ذكور – إناث)، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغ حجم العينة (135) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة. وطبق بهذه الدراسة استبانة لقياس توقع الكفاءة الذاتية العامة لـ (Jerusalem and Schwarzw, 1986, ت: سامر رضوان)، المكون من (10) عبارات، بعد التأكد من صدقها وثباتها. أجريت الدراسة في عام 2021. استخدمت العديد من الإجراءات الإحصائية منها (الاختبار "T"، والمتوسطات والنسب المئوية، وتحليل التباين)، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى 0.01)، بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لصالح متوسط العينة مما يشير إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى العينة ككل، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما على أداءهم التدريسي وقدرتهم على العطاء، بينما لم تظهر النتائج أي فروق بين أعضاء هيئة التدريس في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية تبعاً لمتغيرات النوع (ذكور – إناث)، التخصص (علمي – أدبي)، المؤهل العلمي (ماجستير – دكتوراه)، الدرجة العلمية (محاضر مساعد – محاضر – أستاذ مساعد – أستاذ مشارك – أستاذ).

**الكلمات المفتاحية:** الكفاءة الذاتية التدريسية، أعضاء هيئة التدريس، التعليم الجامعي

**Abstract:** The study aimed to know the level of perceived self-efficacy among faculty members, as well as to identify the differences between the averages of the respondents' responses in the perceived self-efficacy according to the variable of gender (males-females), scientific specialization, educational qualification, academic degree, using the descriptive approach. analytical study, and the sample size was (135) from faculty members at the University of Derna. In this study, a questionnaire was applied to measure the general self-efficacy prediction of (Jerusalem and Schwarzw, 1986, T.: Samer Radwan). It consists of (10) statements, after verifying their validity and stability. The study was conducted in 2021. Several statistical procedures were used, including (the "T" test, averages and percentages, and analysis of variance), and the data were analyzed using the SPSS program, and the results showed that there were statistically significant differences (at the level of 0.01), between the average The sample and the hypothetical average are in favor of the sample average, which indicates a high level of teaching self-efficacy for the sample as a whole This indicates that the faculty members are somewhat satisfied with their teaching performance and their ability to give, while the results did not show any differences between the faculty members in the level of teaching self-efficacy according to the variables of gender (male -

female), specialization (scientific - literary), qualification Scientific (Master - PhD), scientific degree (Assistant Lecturer - Lecturer - Assistant Professor - Associate Professor - Professor).

**Keywords:** teaching self-efficacy, faculty members, university education

**المقدمة:** تناول بعض الباحثين في البيئة العربية مصطلح الكفاءة الذاتية ، حيث تُرجم إلى مصطلح الكفاءة الذاتية أو فعالية الذات ، وتعرف الكفاءة الذاتية بأنها معتقدات الفرد حول قدراته في أداء مهمة. والانتهاج منها، حيث تمت دراسة الكفاءة الذاتية عبر مجالات مختلفة من النشاطات الإنسانية، واشتملت على العلاقة بين الكفاءة الذاتية، والأداء في الرياضيات، والارتباط بين الكفاءة الذاتية ومفهوم الذات، وسمات مقاييس الكفاءة الذاتية والعلاقة بين الكفاءة الذاتية وتحديد الأهداف، وقد تم التوصل من خلال نتائج تلك الدراسات إلى تطبيقات من أجل الممارسات التعليمية والأبحاث المستقبلية. (Michaelides, 2008)

وتمثل الكفاءة الذاتية التي يمتلكها بالأفراد أهمية بالغة في الممارسة العملية خاصة تلك المتعلقة بالجانب الاتصالي؛ كونها أي: الكفاءة الذاتية تعني: "فرضيات الفرد حول إمكانيات تحقيق خيارات سلوكية معينة، فمفهوم الذات يمثل إحدى التصورات المهمة ضمن نظرية التعلم الاجتماعي.. ومن خلاله يمكن تفسير أنماط السلوك (الثقفي وآخرون، 2021).

وتعد الكفاءة الذاتية Self-Efficacy أحد مكونات المحددات الذاتية أو الشخصية للتعلم المنظم ذاتياً، حيث يتضمن ثلاثة محددات أو عوامل، هي: المحددات الشخصية، والبيئية، والسلوكية، والتفاعل والتبادل بين تلك المحددات هو الأساس الذي تركز عليه النظرية الاجتماعية المعرفية لباندورا "Bandurs' Social Cognitive Theory" (إبراهيم، 2008) ، (النقيب، 2008).

ومن هنا تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الممثلة في الجامعات . جامعة درنة فرع القبة . على وجه الخصوص . إلى دعم الجهود التي من شأنها تطوير العملية الخاصة بكفاءة أعضاء هيئة التدريس، وإنجاحها من خلال إقامة الندوات وبرامج التدريب والتأهيل خاصة تلك التي تتضمن إقامة الدورات، وورش العمل، والندوات، والمعارض.

وإدراكاً لأهمية عملية زيادة معدل الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات بشكل عام وفي الجامعات بوجه خاص، تأتي هذه الدراسة للتعرف على مدى توافر الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة فرع القبة وعلاقتها ببعض المتغيرات.

**مشكلة الدراسة:** إن العمل الأكاديمي يتطلب في مجمله تظافر الجهود البشرية التي لا يمكن التقليل من أثر أي منها، وتهيئة جميع الشروط التي تدعم أعضاء هيئة التدريس نفسياً وتحفيزهم على العمل والعطاء، ولتدريبهم على طرق التعامل الصحيحة لأداء دورهم في العملية التعليمية وتشجيع المتعلمين على طلب العلم والمعرفة، والعمل على توحيد الجهود لتحقيق أهداف الجامعة من أجل تحقيق رسالتها.

وبما أن التدريب والتحفيز المستمر لعضو هيئة التدريس، يترك أثره في تقديره الكفاءة الذاتية فمفهوم الكفاءة الذاتية من المفاهيم المرتبطة ارتبطت بمفهوم الذات، وتحقيق الذات، وتقدير الذات، وغيرها (رضوان، 1997: 28).

حيث تُعد الكفاءة الذاتية من أبرز العوامل النفسية المؤثرة في أداء الأفراد عموماً و أعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص، حيث تساعدهم على مواجهة المواقف الجديدة ومجابهة المشكلات والصعوبات والعمل على رفع استعداداتهم وقدرتهم على تدريس مقرراتهم والتعامل بفاعلية مع الطلاب، حيث تتبلور هذه الكفاءة على شكل أفكار ومعتقدات حول الذات بشأن مدى كفاءتها، وأن الكفاءة الذاتية مفهوم نفسي مضمونه النهائي يلخص ثقة الفرد في قدراته على الإنجاز الحقيقي، فتمتع عضو هيئة التدريس بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية يعد مؤشراً إيجابياً، ومن شأنه أن يساهم في تحسين العملية التربوية وزيادة فاعلية مخرجاتها، ويؤكد ذلك شنك ( Schunk, 2003 ) حيث أشار إلى أن ذوي الكفاءة العالية يعتقدون أن لديهم القدرة على إنجاز المهمات المقدمة لهم بنجاح، بينما يميل الأفراد ذوو الكفاءة المتدنية عند مواجهة مهمات معينة إلى الاستسلام بسهولة والإصابة بالكسل وبالتالي أداء هذه المهمات بأداء ضعيف وأحياناً تركها بدون أداء، ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤالين الآتيين:

1. ما مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس؟

2. ما الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغيرات النوع (ذكور – إناث) - التخصص (أدبي – علمي) - المؤهل العلمي - الدرجة العلمية؟

**أهمية الدراسة:** تتبع أهمية الدراسة من أهمية متغير الدراسة الكفاءة الذاتية ودورها في رفع مستوى مهارات عضو هيئة التدريس الجامعي، ويمكن توضيح أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

أهمية الاهتمام بالكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس، لما لها من الأثر الكبير في رفع مستوى عمله وأدائه.

هذه الدراسة تناولت موضوع مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة. فرع القبة وهو من المواضيع (على حد علم القائمون بالبحث) لم تتم دراسته على مستوى الجامعات الليبية حتى الآن، عليه نأمل أن تحظى نتائج الدراسة باهتمام وزارة التعليم والبحث العلمي ودفعها لدعم برامج تطوير مهارات الاتصال الفعال من خلال إقامة الدورات التدريبية وورش العمل وغيرها.

فتح المجال أمام إجراء البحوث التي تهتم بأهمية الكفاءة الذاتية للقائم لأعضاء هيئة التدريس وزيادة الانتاجية في مجال عملهم وذلك نظراً لقلّة مثل هذه الدراسات في المجتمع المحلي.

**أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى أعضاء هيئة التدريس.

2. التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغير النوع (ذكور – إناث).

3. التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغير التخصص العلمي.

4. التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

5. التعرف على ما إذا كانت هناك فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة في الكفاءة الذاتية المدركة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

**مصطلحات الدراسة:** تم تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة على النحو الآتي:

الكفاءة الذاتية:

عرفها باندورا (Bandura, 1992) اعتقادات الناس حول إمكانياتهم لإنتاج المستويات المحددة للأداء التي تمارس تأثيراً في الأحداث المؤثرة في حياتهم، أو الإدراك الذاتي لقدرة الفرد على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف معين، وتوقعاته عن كيفية الأداء الحسن، وكمية الجهد والنشاط والمثابرة المطلوبة عند تعامله مع المواقف، والتنبؤ بمدى النجاح في تحقيق السلوك (صالح، 1993).

وتعرف الكفاءة الذاتية إجرائياً: بأنها متوسط الدرجات التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة على مقياس الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس: هي ثقة الفرد في قدراته على التعليم الفعال، وتأثيره الإيجابي في طلابه، حتى أولئك الذين لا يملكون دافعية كافية للتعليم.

**الإطار النظري:**

تعد الكفاءة الذاتية عاملاً رئيساً يسهم في نجاح الأفراد فيما يختارونه من مسارات، وللكفاءة الذاتية مصادر عديدة تسهم في نمو وتطوير قدرات الأفراد عن أنفسهم، وهذه المصادر هي:

1. الخبرات الاتقانية أو إنجازات الأداء: تعد الخبرات الناجحة التي يمر بها الأفراد من أقوى المصادر في تشكيل الكفاءة الذاتية، فنجاحات الماضي يبني عليها معتقدات القدرة على نجاحات المستقبل، خاصة إذا استطاع الأفراد عبر إنجازات الماضي تلمس قدراتهم وإمكاناتهم، وفي المقابل فإن خبرات الفشل والإحباطات تقلل من إدراك الأفراد لكفاءتهم الذاتية فتراكم الخبرات مهم جداً في هذا الصدد. (Gibbs, 2003)

2. وجود النموذج الكفؤ: الأفراد الذين يلاحظون نماذج كفؤة تساعدهم في تحقيق النجاحات من خلال التوحد مع النموذج، ويمكنه ذلك كذلك من تلافي أخطاء الآخرين والبناء على خبراتهم، فنجاح الآخرين يدفع الفرد باتجاه تقليدهم واستسهال المهام والإنجاز فيها، أما ملاحظة نموذج رديء أو فاشل يؤثر سلباً على الكفاءة الذاتية (Pajares Schunk, 2001).

3. الاقتناع اللفظي والدعم الاجتماعي: التغذية الراجعة وتصحيح أداء الأفراد كي يبلغوا النجاح من خلال توجيهات وارشاد الآخرين وتحفيزهم والثناء عليهم يسهم إسهاماً حقيقياً في تنمية الكفاءة الذاتية، فالأستاذ الذي يقنع طلابه بأنهم متميزون ولديهم القدرة على تخطي العقبات، وتحقيق النجاح، يساعدهم ذلك في تبني معتقدات إيجابية نحو ذاتهم وكفاءاتهم الذاتية، الأمر الذي يدفع الطالب إلى مزيد من المثابرة والاجتهاد، كما أن تقبل الأستاذ للطالب والوقوف إلى جانبه يسهم في تنمية الكفاءة الذاتية لدى الطالب. (Gibbs, 2003).

4. الاستثارة الوجدانية والسيكولوجية: إن المواقف التعليمية المفعمة بالنشاط والحماس والتعاون والتنافس البناء القائمة على خفض مستويات القلق والتوتر والإحباط والإجهاد وغيرها أثناء التفاعل الصفي يسهم إسهاماً مهماً في تحقيق الكفاءة الذاتية للأفراد، فالحالة المزاجية للأستاذ ودرجة سماحته ومشاعره، ولجوؤه إلى إثارة التحدي في نفوس طلبته تؤثر في الكفاءة الذاتية لديهم (Pajares, Schunk, 2001)

أثار الكفاءة الذاتية في سلوك الأفراد: تؤثر الكفاءة الذاتية بحسب رأي أصحاب النظرية المعرفية الاجتماعية من خلال شعور الفرد بالكفاءة الذاتية في مظاهر متعددة من سلوكه أو التي تتضمن اختيارهم للأنشطة أو للأهداف وإنجازهم للمهام.

اختيار النشاطات: يختار الأفراد المهمات أو النشاطات التي يعتقدون أنهم سوف ينجحون بها، ويتجنبون المهمات أو النشاطات التي تزداد احتمالية فشلهم بها.

ب التعلم والإنجاز: إن الأفراد ذوي الإحساس المرتفع بالكفاءة الذاتية يميلون للتعلم أو لإنجاز أكثر من نظرائهم ذوي الإحساس المنخفض من الكفاءة الذاتية.

ج الجهد المبذول والإصرار: يميل الأفراد ذوو الإحساس المرتفع بالكفاءة الذاتية إلى بذل جهود أكبر عند محاولتهم إنجاز مهمات معينة، وهم أكثر إصراراً عند مواجهة ما يعيق تقدمهم ونجاحهم، أما الأفراد ذوو الإحساس المنخفض بالكفاءة الذاتية فيبدلون جهداً أقل في أداء المهام، ويتوقفون بسرعة عن الاستمرار في العمل عند مواجهة عقبات تقف أمام تحقيق المهمة (محمد، 2001).

الخصائص العامة لمرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية:

يرى باندورا (Bandura, 1997) أن ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة لديهم أيمان قوي في قدراتهم ويتميزون بعدة خصائص منها:

1. مستوى مرتفع من الثقة في النفس.

2. يتحملون المسؤولية.

3. يبذلون جهوداً عالية.

4. يمتلكون مهارات اجتماعية وقدرة عالية على التواصل مع الآخرين.

5. يواجهون المعوقات بمثابة منقطعة النظير.

6. يمتلكون طاقة وإرادة عالية.

7. عندهم مستوى طموح عالٍ، ويجعون لأنفسهم غاياتٍ وأهدافاً صعبة، ولا يفشلون في تحقيقها.

8. ينسبون الفشل إلى الجهد غير الكافي.

9. متفائلون في حياتهم.

10. يخططون للمستقبل بعناية.

11. يتحملون الضغوط والشدائد.

أما سمات ذوي الكفاءة الذاتية المنخفضة فهي:

1. يتعاملون مع المهام الصعبة بخجل وتردد.

2. يذعنون ويستسلمون بسرعة.

3. طموحاتهم منخفضة.

4. تعزيبهم مشاعر العنف.

5. ينشغلون بخبرات فشلهم والنتائج الفاشلة.

6. يصعب عليهم النهوض من المحن والنكبات.

7. تسيطر عليهم الضغوط والقلق والاكتئاب بسهولة.

### الدراسات السابقة:

هدفت دراسة عياد وياسر (2015) إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية في الحاسوب والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وقد قام الباحثان باختيار عينة عشوائية طبقية من الكليات الثلاث الرئيسة بالجامعة، وقد بلغت (141) عضو هيئة تدريس، منهم 37 من كلية العلوم، و48 من كلية التربية، و56 من كلية الآداب، وتمثلت أداتا الدراسة في مقياس الكفاءة الذاتية في الحاسوب، ومقياس الاتجاه نحو التعليم الإلكتروني، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى فوق المتوسط من الكفاءة الذاتية في الحاسوب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى، حيث بلغ هذا المستوى (68.80%)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية في الحاسوب لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى تعزى لمتغيري الكلية، والخبرة، والتفاعل بينهما. كما بينت النتائج أن الاتجاه العام نحو التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى هو اتجاه إيجابي وبمستوى فوق المتوسط (72.98%)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى تعزى لمتغير الكلية وذلك لصالح أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى تعزى لتفاعل متغيري الكلية والخبرة، وأوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية في الحاسوب والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى.

كما هدفت دراسة بلازا (Plaza, 2016) إلى تحديد إدراك المعلمين للكفاءة الذاتية واحكامهم حول قدراتهم وتأثيرها على نتائج المتعلمين، تكونت العينة من (99) معلماً من معلمي اللغة الإنجليزية في الأكوادور، استخدم مقياس بريتو (Prieto, 2006) لتقييم الكفاءة الذاتية للمعلمين في التخطيط للدروس، وإشراك المتعلمين، وتفاعل المعلمين مع المتعلمين، وتقييم أداء المعلمين والمتعلمين، أظهرت النتائج ادراكاً عالياً، حيث إن أكثر من 80% من المعلمين لديهم شعور بالكفاءة الذاتية حول ثقمتهم بقدراتهم، وأكثر من 75% من المعلمين لديهم شعور بالكفاءة الذاتية حول فاعلية تخطيطهم للدروس، وإشراك المتعلمين، وتفاعل المعلمين والمتعلمين، وتقييم ذواتهم (الثقفي وآخرون، 2021).

وأورد عبدالهادي (Abdel-Hadi, 2017) دراسة هدفت إلى التعرف على الفروق في الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس المتحدثين باللغة العربية في جامعة أبوظبي تبعاً لمتغير النوع (ذكور - إناث) ، المؤهل العلمي ، التخصص ، سنوات الخبرة . تكونت العينة من (99) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الماجستير في التخصصات العلمية والاجتماعية والتعليمية والتربوية والإدارية والإنسانية، في فروع جامعة أبوظبي والعين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. طبقت الدراسة النسخة العربية من مقياس الكفاءة الذاتية الموحد في البيئة الإماراتية. أظهرت النتائج مستوى عال من الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس الذين يتحدثون اللغة العربية في جامعة أبوظبي، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات النوع (ذكور - إناث) ، المؤهل العلمي ، التخصص ، سنوات الخبرة .

كما أورد الصويكري (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة امتلاك الكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية ، في ضوء متغيرات الدرجة الأكاديمية والخبرة. وتكونت عينة الدراسة من (40) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي . وتكونت الأداة من استبانة ليكرت المكون من (50) كفاءة مقسمة إلى ثلاثة مجالات : التخطيط والتنفيذ والتقييم، وأسفرت النتائج عن أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الكفاءات تدريسية بدرجات متفاوتة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الكفاءة الذاتية التدريسية في ضوء متغير الدرجة الأكاديمية وجاءت لصالح رتبة أستاذ، وفي ضوء متغير الخبرة جاءت لصالح من ذوي الخبرة (10) سنوات فأكثر.

وجاء العمري (2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والتعرف على العلاقة بين جودة الحياة و الكفاءة الذاتية، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى جودة الحياة و الكفاءة الذاتية وفق متغيرات النوع (ذكور - إناث) ، التخصص ، الدرجة العلمية ، سنوات الخبرة ، تكونت العينة من (240) فرد، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بشقية الارتباطي والمقارن. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين جودة الحياة و الكفاءة الذاتية، وكذلك ارتفاع مستوى جودة الحياة والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة و الكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات النوع (ذكور - إناث) ، الدرجة العلمية ، ، بينما وجدت فروق في جودة الحياة بين أفراد عينة الدراسة وفق متغير التخصص لصالح التخصص الأدبي .

كما جاء طياب وآخرون (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العلاقة بين الكفاءات التدريسية والكفاءة الذاتية لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم (المتوسط) واشتملت العينة على (52) أستاذ ، وتم تطبيق أدوات البحث وهي مقياس الكفاءة الذاتية والكفاءة التدريسية، وقد أسفرت النتائج عن وجود ارتباط بين متغير الكفاءة الذاتية وأبعاد متغير الكفاءة التدريسية ، وتم التوصل إلى أنه ليس هناك فروق دالة احصائياً بين الأساتذة في الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغيري الفئة العمرية ، وسنوات الخبرة.

وذكر الثقفي وآخرون (2021) دراسة هدفت إلى قياس مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي والكشف عن الفروق في المتوسطات وفقاً لمتغيرات الفئة العمرية ، الدرجة العلمية ، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، والدخل، لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس (الإناث) بجامعة الملك عبد العزيز بجدة أثناء جائحة كورونا. وتكونت عينة الدراسة من (241) عضوة من عضوات هيئة التدريس، استخدمت الدراسة النسخة العربية لمقياس الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لـ بريتو (Prieto, 2006) وترجمة الفيريز بلازا (Álvarez Plaza, 2016)، وأظهرت

النتائج أن مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي جاء متوسطاً لدى أفراد العينة. وبالنسبة للفروق فقد أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي تعزى لعدد من المتغيرات فكانت الفروق في متغير العمر لصالح مجموعة أكبر من 55، والفروق في متغير المسعى الوظيفي جاءت لصالح مجموعة أستاذ مشارك، ما عدا بعد التفاعل بين المدرسين، وبعد مشاركة المتعلمين، وبعد كفاءة التدريس وجميعهم من حيث مدى الثقة (فجاءت لصالح مجموعة أستاذ مساعد، أما بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس فجاءت لصالح مجموعة أكثر من 10 سنوات، بينما جاءت الفروق في متغير الحالة الاجتماعية لصالح مجموعة غير متزوجة، وبتغير الدخل جاءت الفروق لصالح أكثر من 10 آلاف.

كما ذكر النجار (2022) دراسة هدفت إلى فحص مستوى التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، فضلاً عن استكشاف العلاقة بين التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (250) من أعضاء هيئة التدريس؛ وطورت الباحثة ثلاثة مقاييس؛ التميز الأكاديمي، وتوكيد الذات المهنية، والكفاءة الذاتية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الأكاديمية وقعا ضمن المستوى المرتفع، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية.

#### مناقشة الدراسات السابقة :

إن معظم الدراسات السابقة تناولت المنهج الوصفي ، وبذلك تتفق مع الدراسة الحالية، وهدفت بعض الدراسات السابقة إلى فحص العلاقة بين الكفاءات التدريسية والكفاءة الذاتية لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية لمرحلة التعليم (المتوسط) دراسة طيباب وآخرين (2020) دراسة العمري (2018)، دراسة النجار (2022) ، عبد الهادي (Abdel-Hadi, 2017) ، الصويركي (2018) ، أما أغلب الدراسات فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ، وتحديد إدراك المعلمين للكفاءة الذاتية وأحكامهم حول قدراتهم وتأثيرها على نتائج المتعلمين ، وكذلك التعرف على الفروق في الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير النوع (ذكور – إناث) ، المؤهل العلمي ، التخصص ، سنوات الخبرة ، كدراسات عياد وياسر (2015) ، بلازا (Plaza, 2016) ، عبد الهادي (Abdel-Hadi, 2017) ، العمري (2018) العمري (2018) ، ودراسة الثقفي وآخرين (2021) ، بينما هدفت دراسة الصويركي (2018) إلى التعرف على درجة امتلاك الكفاءات الذاتية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متغيرات الدرجة الأكاديمية والخبرة.

من حيث العينة:

أجريت الدراسات السابقة على عينات عادية من أعضاء هيئة التدريس في أكثر من بلد مثل الاكوادور كدراسة بلازا (Plaza, 2016) ، وهناك دراسة اقتصر فقط على أعضاء هيئة تدريس من الإناث كدراسة الثقفي وآخرين (2021) ، . أما حجم العينة فقد اختلف من دراسة إلى أخرى ، حيث كان أكبر حجم عينة (250) عضو هيئة تدريس في دراسة النجار وأصغر حجم في دراسة الصويركي (2018) ، حيث بلغت (40) من أعضاء هيئة التدريس .

من حيث الأدوات:

معظم الدراسات اعتمدت على مقاييس معد مسبقاً مثلاً دراسة بلازا (Plaza, 2016) ، استخدمت مقياس بريو (Prieto, 2006) لتقييم الكفاءة الذاتية للمعلمين في التخطيط للدروس ، وإشراك المتعلمين ، وتفاعل المعلمين مع المتعلمين ، وتقييم أداء المعلمين والمتعلمين ، ودراسة الصويركي (2018) اعتمدت على استبانة للكفاءة الذاتية ، المتضمن طريقة ليكرت وكذلك استخدمت دراسة الثقفي وآخرين (2021) النسخة العربية

لقياس الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لـ بريeto (Prieto, 2006) وترجمة الفيريز بلازا (Álvarez Plaza, 2016)، وطبقت دراسة عبدالهادي (Abdel-Hadi, 2017) النسخة العربية من مقياس الكفاءة الذاتية الموحد في البيئة الإماراتية .

من حيث النتائج:

أسفرت نتائج الدراسات السابقة عن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية كدراسات عياد وياسر ، بلازا (Plaza, 2016)، عبدالهادي (2017) ، العمري (2018) ، ودراسة النجار (2022) ، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي جاء متوسطا لدى أفراد العينة كدراسة الثقفي وآخرين (2021) ، وأظهرت نتائج الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين الكفاءة الذاتية في الحاسوب والاتجاه نحو التعليم الإلكتروني بين الكفاءة الذاتية وجودة الحياة ، والكفاءة الذاتية وأبعاد متغير الكفاءة التدريسية الكفاءة الذاتية و التميز الأكاديمي وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية ، كدراسات عياد وياسر (2015) ، العمري (2018) ، طياب وآخرون (2020)، ودراسة النجار (2022) ، كما وجدت دراسة الصويركي (2018) وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية في ضوء متغير الدرجة الأكاديمية وجاءت لصالح رتبة أستاذ، وفي ضوء متغير الخبرة جاءت لصالح من ذوي الخبرة (10 سنوات فأكثر ، بينما وجدت دراسة العمري (2018) عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة و بالكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة تعزى لمتغيرات النوع (ذكور –إناث) ، الدرجة العلمية ، بينما أظهرت نتائج دراسة العمري (2018) وجود فروق في مستوى جودة الحياة وفق متغير التخصص لصالح التخصص الأدبي ، كما أوضحت دراسة الثقفي وآخرون (2021) وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي تعزى لعدد من المتغيرات فكانت الفروق في متغير العمر لصالح مجموعة أكبر من 55 ، والفروق في متغير المسى الوظيفي جاءت لصالح مجموعة أستاذ مشارك ، ما عدا بعد التفاعل بين المدرسين، وبعد مشاركة المتعلمين، وبعد كفاءة التدريس وجميعهم من حيث مدى الثقة فجاءت لصالح مجموعة أستاذ مساعد. أما بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس فجاءت لصالح مجموعة أكثر من 10 سنوات ، بينما جاءت الفروق في متغير الحالة الاجتماعية لصالح مجموعة غير متزوجة، ومتغير الدخل جاءت الفروق لصالح أكثر من 10 آلاف ، ولم تظهر نتائج الدراسات السابقة فروقا في مستوى الكفاءة الذاتية بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الكلية، والخبرة ، والتفاعل بينهما ، كدراسة عياد وياسر (2015) ، كذلك لم توجد فروق بين الأساتذة في الكفاءة الذاتية تبعا لمتغيري الفئة العمرية ، وسنوات الخبرة ، كدراسة طياب وآخرين (2020) ، كما لم تظهر النتائج وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات النوع (ذكور – إناث) ، المؤهل العلمي ، التخصص ، سنوات الخبرة كدراسة عبدالهادي (Abdel-Hadi, 2017).

### الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، ويعرف هذا المنهج بأنه " كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر العلمية والنفسية، كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها" (أبوعلام ، 2010).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة – فرع القبة- للعام الجامعي (2021-2022) ، والبالغ عددهم (500) ، وبعد استبعاد العينة الاستطلاعية وعددها (30) أصبح العدد الكلي لمجتمع الدراسة (470) والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) عدد أفراد مجتمع الدراسة حسب النوع والتخصص والمؤهل العلمي

التخصص	الجنس	المجموع

	الإناث 190		الذكور 280		
	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	
282	22	108	52	100	أدبي
188	23	37	33	95	علمي
470	45	145	85	195	المجموع

## عينة الدراسة:

قام الباحثان باختيار (135) من أعضاء هيئة التدريس وذلك استناداً إلى معامل كرجيسى و مرجان (Krejcie, Morgan,1970) وهو حجم العينة المناسبة عند مستويات مختلفة من مجتمع الدراسة، ولإستخراج النسبة المئوية لكل طبقة من مجتمع الأصلي، اعتمد الباحثان في الدراسة على العينة الطبقية التناسبية، وذلك من أجل أن تمثل المجتمع تمثيلاً دقيقاً، وبعد توزيع أدوات الدراسة على جميع أفراد الدراسة، تم الحصول على (135) استجابة بنسبة (28 %) من مجتمع الدراسة، ويبين الجدول (2) توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، التخصص، الدرجة العلمية، الكلية) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيراتها. والجدول الآتي يعرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والتخصص بعد الاختيار العشوائي.

جدول (2) أفراد عينة الدراسة حسب النوع والتخصص والمؤهل العلمي

المجموع	الجنس				التخصص
	الإناث 55		الذكور 80		
	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	
81	6	31	15	29	أدبي
54	7	11	9	27	علمي
135	13	42	24	56	المجموع

حدود الدراسة: اقتصر هذه الدراسة على التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس وتحديدًا فرع القبة. كونها تُعد من جامعة درنة من الجامعات الليبية العريقة وكونها تحتوي على تخصصات متنوعة انسانية وتطبيقية وغيرها. وإمكانية اعتماد نتائج هذه الدراسة كنموذج يمكن تطبيق توصياته على مختلف الفروع والجامعات الليبية لتشابه بيئة العمل بها إلى حد كبير. ومن هنا تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في العام الجامعي 2021/2022.

الحدود المكانية: فرع القبة بمختلف كلياته. جامعة درنة

الحدود البشرية: عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة درنة فرع القبة.

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون بتطوير أداة الدراسة استناداً في ذلك للأدب النظري وتحليل الدراسات السابقة، ومعطيات الدراسة الحالية، بحيث اعتمدوا الآتي:

. استبانة لقياس توقع الكفاءة الذاتية العامة لـ ( Jerusalem and Schwarzwr,1986 ت: سامر رضوان ) ، يتألف المقياس في صيغته الأصلية من عشرة بنود ، يطلب فيها من المفحوص اختيار إمكانية الإجابة وفق متدرج يبدأ من (لا، نادراً، غالباً ، دائماً ) ، ويتراوح المجموع العام للدرجات بين (10و40) ، حيث تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض توقعات الكفاءة الذاتية العامة ، والدرجة العليا إلى ارتفاع في توقعات الكفاءة الذاتية العامة ، وينصح معد الاستبانة باستخدامها لدراسة متغيرات تتعلق بتوقعات الكفاءة الذاتية العامة في مجالات البحث المختلفة ، لأنها تتسم بصفات العمومية والتفسير والتنبؤ بأنماط السلوك والخبرة الممكنة مثل: سلوك التعلم ، وسلوك العمل ، والإنجاز المهني ، والسلوك الصحي ( رضوان ، 1997 : 30)

الخصائص السيكومترية للأداة:

تم إعداد استبانة لقياس مدى استخدام مهارات الاتصال الفعال من قبل رئيس القسم من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالأقسام واستبانة لقياس الكفاءة الذاتية، حيث قمنا بالاستعانة في إعدادهما بمجموعة من الدراسات التي تناولت الكفاءة الذاتية (مثل: دراسة الأسمر(السنة) ودراسة (السنة) ونظامي وشهاب(السنة))، إلى جانب مجموعة من الكتب النظرية وخبراتنا الشخصية في هذا المجال.

وقد تأكد القائمون بالبحث من صدق أداة البحث وثباتها من خلال الإجراءات الآتية:

قام الباحثان بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس من مختلف كليات جامعة درنة فرع القبة للعام الدراسي 2021/2022، كما هو موضح في الجدول (3)

الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس		
	مجموع	إناث	ذكور
الأدب والعلوم	5	2	3
الموارد	5	2	3
الهندسة	5	2	3

القانون	3	2	5
التربية	2	3	5
الاقتصاد	2	3	5
المجموع	16	14	30

1.الصدق:

تم استخراج الصدق بطريقتين :

أ. صدق المحكمين: تم عرض الأداة على أساتذة في تخصص علم النفس والقياس النفس، وعلم الاجتماع، وفي الإعلام لإبداء آرائهم حول مناسبة الأداة للتطبيق على العينة، ومدى مناسبة العبارات لما وضعت لقياسه، ، حيث تم تعديل بعض العبارات في اتجاه المعنى، وقام الباحثان بأخذ الملاحظات الواردة من قبلهم وتعديلها بالنسخة النهائية للتطبيق على عينة الدراسة.

ب- الصدق التمييزي: تم حساب الصدق التمييزي عن طريق أخذ أعلى 27% وأقل 27% من الدرجات وبعد ذلك تم حساب دلالة الفروق باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين للكشف عن قدرة المقياس على التمييز بين المجموعتين (الدرجات العليا والدرجات الدنيا) في مقياس فاعلية الذات.

جدول (4) يوضح دلالة الفروق باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

المجموعات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الدرجات العليا	8	34.01	2.5	6.947	14	0.01
الدرجات الدنيا	8	25.00	2.6			

يتضح من الجدول ( 4 ) وجود فروق دالة اخصائيا عند مستوى دلالة(0.01) لصالح مجموعة الدرجات العليا مما يدل على قدرة المقياس على التمييز بين أعلى الدرجات على الكفاءة الذاتية التدريسية وأقلها ، وهذا يدل على صدق المقياس وملائمته لما وضع لقياسه.

2.الثبات:

قام الباحثون باتباع طريقتين هما:

أ. طريقة الفاكرو نباخ:

استخرج الباحث قيمة معامل الفاكرو نباخ لحساب ثبات الاختبار، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.75).

ب. طريقة الاتساق الداخلي: حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، الجدول (5).

جدول (5) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس عبارات مقياس الكفاءة الذاتية التدريسية (ن = 30)

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
-------------	----------------	---------------	-------------	----------------	---------------

0.01	0.73	6	0.01	0.50	1
0.01	0.62	7	0.01	0.47	2
0.01	0.58	8	0.01	0.70	3
0.01	0.50	9	0.01	0.64	4
0.01	0.57	10	0.01	0.74	5

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذه الطريقة تقوم على حساب الصدق من خلال معاملات ارتباط عبارات المقياس بالدرجة الكلية، وهي تزودنا بمعلومات عن التناسق الداخلي أو تجانس مكونات المقياس، ويساعد هذا في معرفة ما إذا كان المقياس يقيس سمةً أو بعداً واحداً، كما يوفر قياس الاتساق الداخلي أدلة ذات علاقة بالتكوين الفرضي للمقياس.

ج. طريقة التجزئة النصفية:

حيث تم تقسيم الفقرات إلى زوجية وفردية ثم أُجرى بينها ارتباط بيرسون حيث وصل الارتباط إلى (0.87)، واستخدمت معادلة سييرمان- براون للتصحيح، وتم الحصول على معامل ثبات (0.92)، وتعد معاملات الثبات هذه مؤشرات جيدة على ثبات المقياس وصلاحيته المقياس. إجراءات التطبيق:

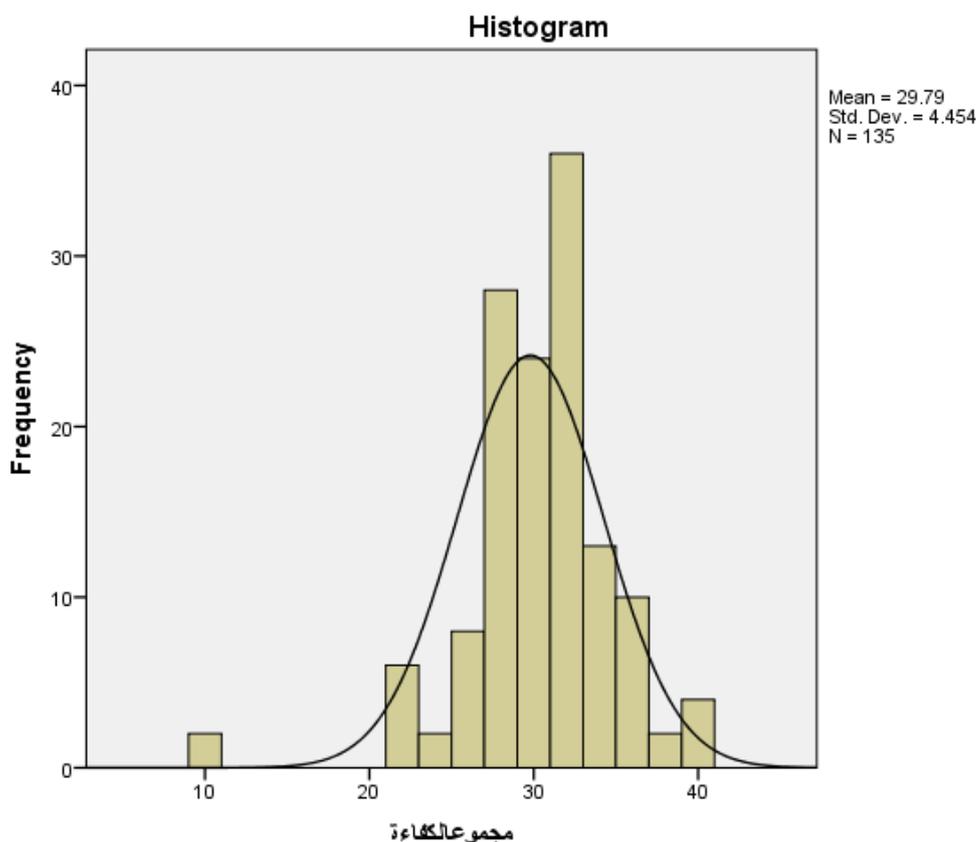
- 1- تم إعداد أداة الدراسة في صورتها النهائية.
- 2- اختيار العينة النهائية وتكونت من (135) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمر المختار فرع القبة.
- 3- تطبيق أداة الدراسة ورصد الدرجات لمعالجتها إحصائياً.
- 4- استخدم الباحثون الأساليب الإحصائية الآتية بواسطة استخدام البرنامج الإحصائية (SPSS) اختبار (ت) لعينة واحدة، واختبار "ت" للعينات المستقلة.
- 5- صياغة النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ووضع مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائجها.

### عرض النتائج وتفسيرها

بعد القيام بالوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة إحصائياً، يقوم الباحثون بعرض النتائج التي أسفرت عنها الدراسة حسب الأهداف الواردة بالدراسة، وسيكون ذلك في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات. الوصف الإحصائي لمتغيرات الدراسة: تم حساب المتوسط الحسابي، والوسيط، والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لدرجات عينة الدراسة على الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية التدريسية وهي مبينة في الجدول (6).

جدول (6) الوصف الإحصائي لعينة الدراسة

المتغيرات	حجم العينة	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
للكفاءة الذاتية التدريسية	135	29.79	30.00	4.45	-1.266



يبين الجدول (6) ، والشكل (1) ، أن قيم المتوسط والوسيط متقاربة ؛ وهذا يدل على أن درجات العينة تتوزع توزيعاً اعتدالياً، وكذلك قيم معامل الالتواء مناسبة وتدل على اعتدالية التوزيع. وهذا يتيح لنا استخدام الأساليب الإحصائية البارامترية في الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفيما يلي سوف نقوم بعرض نتائج الدراسة حسب أهدافها:

الهدف الأول: الذي ينص على "ما مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أفراد العينة؟"

وللإجابة على هذا الهدف نستخدم اختبار "ت" لعينة واحدة ، والجدول (7) يعرض النتائج:

جدول (7) الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة على الكفاءة الذاتية التدريسية

المتغيرات	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الكفاءة الذاتية التدريسية	25	29.8	4.5	12.502	134	0.01

يلاحظ من الجدول (7) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لصالح متوسط العينة في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية ، وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس راضون إلى حد ما على أدائهم التدريسي وقدرتهم على العطاء ، اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات عياد وياسر ، بلازا (Plaza, 2016)، عبد الهادي (Abdel-Hadi, 2017)، العمري (2018) ، ودراسة النجار (2022) ، التي أشارت إلى ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية بينما ، واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الثقفي وآخرين (2021) التي أشارت إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي كان متوسطاً ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بتمتع فئة أعضاء هيئة التدريس الجامعي بسمات شخصية متوافقة التي

من أهمها الثقة بالنفس والمبادرة وما اكتسبته هذه الفئة من خبرات بديلة ، ومتابعة كل ما هو جديد في مجال تخصصهم ، وطرق توصيل كل معلوماتهم لطلابهم ، وكل هذا كان معززاً عميقاً لبناء الطموح وإنجاز المهمات التدريسية وحب المهنة ، وكذلك يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما تلقته هذه الفئة من تطور في مجال التخصص ، والتطور الدائم في مجال التعليم وعمليات التأهيل المستمر التي يقومون بها ، والدورات والندوات ، والاطلاع على كل ما هو مفيد في مجالات تخصصهم ، مما يؤثر إيجاباً على دافعيتهم وشعورهم بالرضا عن مستوى كفاءتهم التدريسية وإنتاجيتهم الذاتية ، إضافة إلى أن هذه الفئة حصلت على الدرجات العلمية من دول مختلفة ويحاولون قدر الإمكان نقل الخبرات التي اكتسبوها إلى طلابهم وتبادل الخبرات مع بعضهم البعض ، كما أن نظرة المجتمع لهم وطريقة التعامل معهم على أنهم ذوو مستوى علمي عال ، ويمتلكون الخبرات التي تؤدي إلى اعتزازهم بأنفسهم وقدراتهم .

اختبار الهدف الثاني والذي ينص على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق لمتغير النوع (ذكور – إناث) ؟

وللإجابة على هذا السؤال نستخدم اختبار "ت" للعينتين المستقلتين، والجدول (8) يعرض النتائج.

جدول (8) اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية التدريسية

المتغير	ن	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى دلالة
الكفاءة الذاتية التدريسية	ذكور	80	29.6	3.56	-0.786	133	0.637
	إناث	55	30.1	5.54			

يتضح من جدول (8) أنه لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبدالهادي (Abdel-Hadi, 2017)، التي أشارت إلى وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات النوع (ذكور – إناث) ، وكانت الفروق لصالح الإناث . بينما اختلف نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة العمري (2018) من عدم وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يمتلكون القدرة على وضع الحلول المناسبة للصعاب التي تواجههم في حياتهم التدريسية ، عند بذل المجهود المناسب ، ويرجع ذلك إلى توقعهم بمستقبل مشرق من خلال تواصلهم مع المجتمع المحلي ، وقدرتهم على اقناع الآخرين بأرائهم وثقتهم الكبيرة بشخصياتهم ، كما أن إدراك أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن نوعهم (ذكور أو إناث) بأهمية الكفاءة الذاتية التدريسية ودورها في تحسين قدراتهم التدريسية والعلمية ، مما يؤدي إلى قربهم من تحقيق طموحاتهم عن طريق التحسين من مستواهم وأرائهم ، وتعميق معلوماتهم .

اختبار الهدف الثالث الذي ينص على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق لمتغير التخصص (علمي – أدبي) ؟

وللإجابة على هذا السؤال نستخدم اختبار "ت" للعينتين المستقلتين، والجدول (9) يعرض النتائج.

جدول (9) اختبار (ت) لمعرفة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية وفق متغير التخصص (علمي - أدبي)

المتغير	ن	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى دلالة
الكفاءة الذاتية التدريسية	علمي	81	30.2	3.6	1.217	133	0.226
	أدبي	54	29.3	5.5			

يتضح من جدول (9) أنه لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتخصص (علمي - أدبي)، اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبدالهادي (2017، Abdel-Hadi)، التي لم تذكر أي فروق بين أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير (التخصص)، يمكن تفسير هذه النتيجة بأن أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس كل منهم مر بخبرات ناجحة عززت من الشعور بالكفاءة لديهم، كما أن الظروف المتغيرة والصعبة أحياناً تجعل من أعضاء هيئة التدريس الجامعي من ذوي الكفاءة العالية بغض النظر عن تخصصاتهم العلمية والأدبية. اختبار الهدف الرابع الذي ينص على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه)؟

وللإجابة عن هذا السؤال نستخدم اختبار "ت" للعينتين المستقلتين، والجدول (10) يعرض النتائج.

جدول (10) اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث في الكفاءة الذاتية التدريسية

المتغير	ن	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى دلالة
الكفاءة الذاتية التدريسية	ماجستير	98	29.6	4.9	-0.939	133	0.350
	دكتوراه	37	30.4	3.1			

يتضح من جدول (10) أنه لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراه). اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبدالهادي (2017، Abdel-Hadi)، التي لم تظهر أي فروق بين أعضاء هيئة التدريس في مستوى الكفاءة وفق متغير المؤهل العلمي، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن حملة درجة الماجستير والدكتوراه يكلفون بالمهام نفسها، وأنهم يعاملون المعاملة نفسها داخل الجامعة بغض النظر عن مؤهلاتهم، هذه المعاملة تزيد من شعورهم بالكفاءة الذاتية لديهم، كما أن الأفراد ذوي الدرجة الأقل كانوا أكثر ميلاً للمبالغة في تقدير كفاءتهم التدريسية، وذلك بسبب حصولهم على المزايا نفسها بالجامعة مقارنة بأقرانهم من حملة الدكتوراه، كذلك وجود الكثير من النماذج الجيدة في الجامعة تزيد من خبراتهم من خلال المناقشة والحوار الذي يحدث فيما بينهم، فتزيد من الإقناع اللفظي بكفاءتهم الذاتية والتدريسية.

اختبار الهدف الرابع الذي ينص على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفق لمتغير الدرجة العلمية (محاضر مساعد - محاضر - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)؟

وللإجابة على هذا السؤال نستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (11) يعرض النتائج.

جدول (11) اختبار (تحليل التباين) لمعرفة الفروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية وفقا لمتغير الدرجة العلمية

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
بين المجموعات	99.205	3	33.068	1.693	0.172
داخل المجموعات	2558.988	131	19.534		
المجموع	2658.193	134			

يتضح من جدول (11) أنه لا توجد فروق في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الدرجة العلمية (محاضر مساعد - محاضر - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)؛ اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الصويركي (2018)، ودراسة الثقفي وآخرين (2021) اللتين أشارا إلى وجود فروق في مستوى الكفاءة الذاتية في ضوء متغير الدرجة الأكاديمية وجاءت لصالح رتبة أستاذ، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن درجاتهم العلمية لديهم شعور بالكفاءة الذاتية والعطاء المطمئن، فكل منهم قد وظف معارفه وكل خبراته في خدمة العملية التعليمية، إضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتلقون التوجيه والاعداد أنفسهم من خلال برامج التطوير التي يلتحقون بها من حين إلى آخر.

### التوصيات:

1. وضع الخطط والبرامج التدريبية لتعزيز وتنمية الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل الجهات المختصة بذلك.
2. تبني الإدارة المختصة بالجامعات لاستراتيجيات حديثة في تعزيز وتنمية الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس
3. تشجيع إدارات الجامعات والوزارة على تبادل الزيارات بين أعضاء الهيئات التدريسية بين الجامعات الليبية والعربية لتبادل الخبرات في مجال تطوير الكفاءة الذاتية لدى المدرسين.

### المقترحات:

يقترح الباحثان إجراء الدراسات العلمية الآتية:

1. إجراء المزيد من الدراسات حول الكفاءة الذاتية وربطها بمتغيرات أخرى.
2. إجراء دراسة حول الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس ومدى تأثيرها على تحصيل الطلاب.
3. إجراء دراسات تتعلق بالتوافق النفسي والجامعي وعلاقته بمتغيرات أخرى كسمات الشخصية للأستاذ الجامعي واستراتيجيات حل المشكلات، وأساليب التعليم.

## المراجع

- إبراهيم ، أمل عبد المحسن (2008) أثر برنامج تدريبي قائم على بعض استراتيجيات التعلم المنظم ذاتياً في الدافعية والتحصيل الدراسي . رسالة دكتوراه (غير منشورة) . قسم علم النفس . كلية التربية . جامعة بنها .
- أبوعلام ، رجاء محمود (2006) مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية . القاهرة . دار النشر للجامعات
- النقيب ، إيناس فهيم (2008) استراتيجيات التنظيم الذاتي للتعلم وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية .رسالة دكتوراه (غير منشورة) . قسم علم النفس . كلية التربية ببورسعيد . جامعة قناة السويس .
- الثقفي ، سحر سعد و اليوبي ، أريج و حمد ، إرادة عمر (2021) الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية في أثناء جائحة كورونا . وقائع المؤتمر الدولي الثاني للتعلم عن بعد " جائحة كورونا التحديات . ملحق بمجلة الجامعة العراقية مج(2) .العدد (16).
- رضوان ، سامر محمد (1997) توقعات الكفاءة الذاتية – البناء النظري والقياس . مجلة شؤون اجتماعية . الشارقة . مج (14) . ع (55) . ص ص 25 – 51 .
- صالح ، عواطف حسين (1993) الفاعلية الذاتية وعلاقتها بضغوط الحياة لشباب الجامعة . مجلة كلية التربية جامعة المنصورة . ع (1) . ص ص 461 – 478 .
- الصويري ، محمد (2018) درجة امتلاك الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية في جامعة الملك عبدالعزيز من وجهة نظرهم . مجلة العلوم التربوية والنفسية . مج (17) . ع (2) . ص ص 1 – 24 .
- طياب ، محمد وسعداوي ، محمد ومحمد ، هدى (2020) العلاقة بين كفاءة التدريس والكفاءة الذاتية عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل متغيري السن والخبرة .مجلة افكار وآفاق .مج (8) .ع (1) . ص ص 93 – 96 .
- العمري ، سمر حسين (2018) جودة الحياة وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة لدى عينة من مدرسي الجامعات الفلسطينية . رسالة ماجستير ( غير منشورة) . قسم علم النفس . كلية الدراسات العليا . جامعة الخليل .
- عياد ، فؤاد اسماعيل و ياسر ، عبدالرحمن (2015) الكفاءة الذاتية في الحاسوب وعلاقتها بالاتجاه نحو التعليم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي . مج (8) .ع (19) . ص ص 65 – 94 .
- محمد ، محمود بني يونس (2007) سيكولوجية الدافعية والانفعالات . ط2. عمان – الأردن . دارالمسيرة للنشر والتوزيع والإعلان .
- النجار ، مرفت عاطف (2022) التميز الاكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاقصى . مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية . مج (13) .ع (39) . ص ص 148-170
- Abdel-Hadi, S. (2017). Emotional Self-Efficacy among A Sample of Faculty Members and Its Relation to Gender (Male/Female), Experience, Qualification, and Specialization. *International Education Studies*, 10(1), pp. 211-224.
- Bandura, A. (1997). *Self- efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. freeman and compa
- Gibbs, C. (2003). Effective teaching: Exercising self-efficacy and thought control of action, *Journal of Educational Enquiry*, (4)2: 1-14.
- Michaelides, M., (2008). "Emerging themes from early research on self efficacy beliefs in school mathematics.", *Electronic journal of research psychology*, Vol.6, No.14, 219:234.

- Pajares, F., & Schunk, D. (2001). The development of academic self-efficacy. Development of achievement motivation. United States,
- Schunk, D. H & Pajares, F. (2004). The Development of Academic Self-Efficacy, Educational Psychology.
- Schunk, D.(2003). Self-Efficacy for Reading and Writing: Influence of Modeling, Goal Setting, and Self-Evaluation. Reading and Writing Quartely, 19,159-172
- Krejcie, Robert. V. & Morgan, Daryle. W; (1970): Determining sample size for research activities educational and psychological measurement, 30). pp. 607-610