

نمذجة العلاقات السببية بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

سحر عبد المنطلب البشري محجوب

نشر إلكترونيًا بتاريخ: ١٥ يناير ٢٠٢٥ م

الملخص

من (٣٠٣) من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تتسم الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع. توجد علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أساتذة الجامعة على مقياس الكفاءة المهنية ككل من جهة وجميع أبعاد العوامل الخمس الكبرى للشخصية ما عدا بعد العصابية حيث كانت العلاقة سلبية بينهما. يوجد تأثير دال إحصائي لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

الكلمات المفتاحية: نمذجة العلاقات، السببية، الكفاءة المهنية، العوامل الخمس للشخصية، جامعة السودان.

Abstract

The current research aims to identify the general characteristics of

هدف البحث الحالي إلى معرفة السمة العامة للكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التعرف على تأثير الكفاءة المهنية على العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. بيان مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن طريق درجاتهم على العوامل الخمس الكبرى للشخصية استخدم المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي طبقت مقياس العوامل الخمس لليقظة العقلية اعداد (Reab., Et All., 2006) وتعريب عبد الرقيب البحيري (٢٠١٤)، قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إعداد كوست وماكري وتعريب بدر الانصاري (١٩٩٧) على عينة مكون

of the study concluded that professional competence and the Big Five Personality Factors among professors of Sudan University of Science and Technology are high. There is a positive and statistically significant correlation at the level of the university professors' scores on the scale of professional competence as a whole and all dimensions of the Big Five Personality Factors except for the dimension of neuroticism, where the relationship was negative between them. There is a statistically significant effect of gender (male/female), academic specialization (scientific/literary), academic degree (professor/lecturer), and the interaction between them on the professional competence of professors at the University of Sudan for Science and Technology

Keywords: Relationship modeling, causality, professional competence, Big Five personality factors, University of Sudan.

* مقدمة

يعد المعلم الركيزة الأولى في إنجاح العملية التعليمية من خلال تطوير كفاءته المهنية لتخريج أفضل جيل واع ومتعلم في المجتمع لمواكبة العصر وهذا يتوقف على مدى وعي المعلمين بما يدور حولهم وما يمتلكونه من قدرات

professional competence and the Big Five Personality Factors among professors of Sudan University of Science and Technology. To identify the impact of professional competence on the Big Five Personality Factors among professors of Sudan University of Science and Technology. To verify the existence of statistically significant differences for each of gender (male/female), academic specialization (scientific/literary), and academic degree (professor/lecturer), and the interaction between them on professional competence among professors of Sudan University of Science and Technology. Statement of the extent of predictability of professional competence among professors of Sudan University of Science and Technology through their scores on the Big Five Personality Factors The descriptive approach was used with its two aspects: The scale of the Big Five Personality Factors prepared by (Reab., Et All.2006,) and translated by Abdul Raqib Al-Buhairi,2014), the list of the Big Five Personality Factors prepared by Kost and McCree and translated by Badr Al-1997) were applied to a sample of professors of Sudan University of Science and Technology. The results

وإمكانات فلم تعد مهام المعلم قاصرة على تزويد الطلاب بالمعارف والحقائق كما كان في الماضي، بل أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب شخصية المتعلم في صورها العقلية والنفسية والجسمية والاجتماعية، ولكي يقوم المعلم بدوره المهم باقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفاءات التعليمية؛ التي تمكنه من بناء جوانب شخصية المتعلم، لذا فإن المتغيرات الكفاءات الشخصية والمعرفية والوجدانية و المهارية تلعب دوراً مهماً في فعالية وكفاءة العملية التعليمية، فهي بالنسبة للمتعم تشكّل أحد المداخل التعليمية المهمة التي تؤثر على الناتج التحصيلي له، وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية.

ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه المعلم في العملية التعليمية؛ فكان لابد من تحقيقه بالكفاءات المهنية اللازمة لعمله التدريس، وقد أولت الدولة اهتماماً بارزاً بالعديد من مؤسسات إعداد المعلم تتمثل في دورات تدريبية على الكفاءات المهنية، ودورات إعداده من خلال الأكاديمية المهنية، ولا يحصل على الترقية إلا بعد اجتيازه تلك الدورات.

وكفاءة المعلم المهنية تشير إلى: المعارف والمهارات والاتجاهات التي يستطيع المعلم اكتسابها لتصبح بالتالي جزءاً من سلوكه ويستطيع أدائها بنجاح في المجالات المعرفية والوجدانية؛ وتحقق الكفاءة المهنية من خلال أربع مكونات رئيسية: (كفاءة التخطيط للدرس وأهدافه؛ وكفاءة تنفيذ الدرس؛ وكفاءة التقويم، وكفاءة العلاقات الإنسانية(صبري، ٢٠٢١).

ومن جهة أخرى أظهرت معظم الدراسات التي أجريت ارتباط العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمتغيرات كالدكاء، العنف، الانحراف تحمل الضغوط مستوى العلاقات الاجتماعية المغامرة، القلق، تقدير الذات الإنجاز، الاستقلال، الثقة بالنفس والثبات الانفعالي.

كما احتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية وبما أن اليقظة العقلية تعكس اتجاهات المعلم وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها، فإن السمات الشخصية قد تشكل إحدى العوامل التي تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي له وفي إدراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل، وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة، كما تسهم في اتخاذ الكثير من القرارات الحالية والمستقبلية ذات العلاقة باختيار المهنة والاستمرار بها (الصالح، ٢٠١٨).

وفي حدود علم الباحثة لا توجد دراسات ربطت اليقظة العقلية بالكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية كما توجد حاجة ملحة لتنمية قدرات وكفاءة المعلمين المهنية لذا تعد الدراسة الحالية محاولة لإلقاء الضوء على موضوع اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لأساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

* مشكلة الدراسة

تبين أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في مستويات كفاءتهم المهنية وسماتهم الشخصية التي تظهر أثناء

حديثهم وتواصلهم مع بعضهم البعض بحيث ينعكس بشكل مباشر على أدائهم ونتاجيتهم وعلاقتهم مع المسؤولين والزملاء والطلاب ومن هنا فإن قياس السمات الشخصية للمعلمين يلعب دوراً أساسياً في معرفة مدى قدرتهم للتكيف في الواقع التعليمي ومدى قدرتهم على مجابهة الظروف الصعبة واجتيازها بنجاح دون أن تؤثر سلباً في أدائهم وعطائهم، كما أن العوامل الخمسة للشخصية قد تساعد في تفسير ما يحدث، خاصة عامل العصائية الذي يفسر الشعور بالقلق، وعامل يقظة الضمير أضف الى ذلك ما يُعانيه طلاب الجامعات من مشكلات نفسية وانفعالية كالخوف من المستقبل وعدم القدرة على التركيز والافراط في أحلام اليقظة، مما يعيقهم على التقدم في دراستهم ويؤثر على تحصيلهم الدراسي ويؤدي الى الشعور بالقلق والإحباط، الذي يضع مسؤولية أكبر على عاتق الأساتذة حيث أن اليقظة العقلية العالية يمكن أن تؤدي الى دور فعال في عملية التعلم لما تحتويه من استراتيجيات للتعامل مع الأفكار والمشاعر المشتتة كالمراقبة والتقبل التام وعدم التفاعل مع هذه الأفكار بالاهتمام بدراسة اليقظة العقلية. ومن هنا تلخصت مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-

١- ما هي السمة العامة الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

٢- هل توجد علاقة دالة ارتباطياً بين مستويات والكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

٣- هل توجد علاقة دالة ارتباطياً بين مستويات العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

٤- هل توجد علاقة دالة ارتباطياً بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

٥- هل يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

* أهمية الدراسة

تمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية: -

* الأهمية النظرية

١- بناء نموذج العلاقات السببية، والتعرف على التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين الكفاءة المهنية، العوامل الخمس الكبرى للشخصية وبالتالي الاعتماد على مسارات النموذج في توجيه الدراسات السابقة الخاصة بتلك المتغيرات.

٢- إلقاء الضوء على أهمية مفهوم الكفاءة المهنية والكشف عن العوامل التي تسهم في حل المشكلات المتعلقة بهذا المفهوم، ونظراً لتأثيره الخطير على الافراد فهو لا يقتصر على مجرد النواحي الأكاديمية والدراسية، بل قد يصبح أسلوباً للحياة لدى الفرد ويسبب له العديد من المشكلات.

٣- العينة التي تناولتها الدراسة وهي فئة الأساتذة الجامعيين الذين يقع على عاتقهم مسؤولية النظام التعليمي وما يشهده

من تغيرات كثيرة سواء في المناهج أو استخدام التكنولوجيا الحديثة.

* الأهمية التطبيقية

١- للدراسة أهمية تطبيقية في ضوء ما تسفر عنه من نتائج إذ يمكن تصميم برامج إرشادية تسهم في تنمية مهارات الكفاءة المهنية لدى المعلمين مما ينعكس بشكل إيجابي على توافهم النفسي والاجتماعي وتنمية كفاءتهم المهنية.

٢- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في توسيع نطاق أدوات الكشف والرعاية المقدمة للأساتذة الجامعيين لتتضمن أدوات قياس التفكير التحليلي الكفاءة المهنية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فريق التدريس ومن ثم العملية التعليمية بأكملها.

٣- توجيه نظر التربويين الى الاهتمام بتحسين المتغيرات وثيقة الصلة بالعملية التعليمية والعمل على حل المشكلات الناجمة عنها، وإجراء المزيد من الدراسات.

* أهداف الدراسة

١- التعرف على السمة العامة الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٢- التعرف على العلاقة الدالة ارتباطاً بين مستويات الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٣- التعرف على العلاقة الدالة ارتباطاً بين مستويات العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٤- التعرف على العلاقة الدالة ارتباطاً بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٥- التحقق من التأثير الدال إحصائياً لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

* فروض الدراسة

١- تتسم الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع.

٢- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستويات الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٣- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٤- لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٥- يمكن التنبؤ باليقظة العقلية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن طريق درجاتهم على الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية

* مصطلحات الدراسة

١- الكفاءة المهنية: تعرف الباحثة الشعور بالأمن النفسي بأنه: شعور المراهق محروم الآب بأنه محبوب ومقبول ومقدر من قبل

الآخرين، وندرة شعوره بالخطر والتهديد وإدراكه أن الآخرين ذوي الأهمية النفسية في حياته (خاصة أسرته وجماعة الرفاق ومعلميه) مستجيبون لحاجاته ومتواجدون معه بدنيا ونفسيا لرعايته وحمايته ومساندته عند الأزمات، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المراهق على مقياس الشعور بالأمن النفسي إعداد الباحثة.

٢- العوامل الخمس الكبرى للشخصية: The five big Factors Of Personality: عرف كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992) نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنه نموذج يقوم على تصور أنه يمكن وصف الشخصية وصفا اقتصاديا كاملا من خلال خمسة عوامل أساسية وهي: العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، القبول، ويقتطع الضمير (في: الحويج، ٢٠٢١).

٣- جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا: هي إحدى مؤسسات العلوم التطبيقية المتميزة، تقع في العاصمة السودانية الخرطوم وتعتبر مركز عالمي للتميز في البحث العلمي والإبتكار كما تلتزم بإعداد الطلاب للقيادة على مستوى العالم، والالتزام بخدمة المجتمع.

* محددات الدراسة

١- المحددات المكانية: تم تطبيق الدراسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٢- المحددات البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

٣- المحددات الزمنية: يتم تطبيق أدوات الدراسة الأساسية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥.

٤- المحددات المنهجية: وفقاً لمشكلة الدراسة وأسئلتها سوف تخدم الباحثة المنهج الوصفي لمناسبتها لطبيعة وأهداف الدراسة.

* الإطار النظري والدراسات سابقة

أولاً- الكفاءة المهنية Professional Self-Efficacy * مفهوم الكفاءة المهنية

عرفها بويتزيس (Boatzis, 2011) بأنها السمات الأساسية للأفراد فيما يتعلق بالمعرفة المهنية المتنوعة أو المهارات أو القدرات ويُشير ماكلياند McClelland أن الكفاءة المهنية هي المعرفة والمهارات والسمات والمواقف، والمفاهيم الذاتية، والقيم، أو الدوافع المرتبطة مباشرة بالأداء الوظيفي، أو النتائج الحياتية المهمة والتي تظهر أنها تفرق بين أصحاب الأداء المتفوق والمتوسط & Pawlowski (Adelsberger, Collis, 2013).

كما عرفها كورمير ونوريس وأوسبورن (Cormier, Nurius & Osborn, 2016) بأنها مجموعة من المعتقدات أو الإدراكات المتداخلة، والتي يرى المرشد أنها ستؤثر في المسترشدين، وتساعد على مواجهة المشكلات والعقبات.

كما تعرفها رشا صبرى (٢٠١٨، ٣٨) بأنها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها ويمارسها المعلم، وتمكنه من أداء عمله بمستوى عال وبشكل متقن، ويكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

* محددات الكفاءة المهنية

ويُشير كامبيون وآخرون (Campion, et al, 2011) إلى أربعة مستويات للكفاءة كالآتي: -

١- كفاءة العلاقات وتُشير إلى إنشاء ورعاية الاتصالات لأصحاب العلاقة من المهام الأساسية.

٢- كفاءة التعلم: وهي إنشاء المواقف التي تجعل من الممكن تجربة مجموعة الحلول التي تجعل من الممكن حل المهام الأساسية والتفكير في التجربة أمراً ممكناً.

٣- تغيير الكفاءة: بمعنى التصرف بطرق جديدة عندما يعزز هدف المنظمة أو المجتمع، ويجعل المستقبل المفضل ينبض بالحياة.

٤- كفاءة المعنى: وتُشير إلى تحديد الغرض من المنظمة أو المجتمع والعمل من المستقبل المفضل وفقاً لقيم المنظمة أو المجتمع.

وذكر الطراونة (٢٠٠٩) عدة أبعاد للكفاءة المهنية، كالآتي: -

١- الكفاءة المعرفية، وهي المعلومات والمهارات العقلية الضرورية للأداء في مختلف المجالات، وتشمل امتلاك كفاءات التعلم المستمر، واستخدام أدوات المعرفة، ومعرفة طرق استخدام المعرفة في الميادين العلمية، كالمعرفة في النشاطات البدنية والرياضية، وتوظيف المعارف العلمية التي ترتبط بهذه النشاطات، ومعرفة طرق تنظيم العمل، واستراتيجيات تعلم المهارات.

٢- كفاءة الأداء أو الإنجاز، وتُشير إلى كفاءات الأداء التي يتقنها الفرد، كالمهارات النفس حركية، والقدرة على إظهار سلوك المواجهة لمختلف أشكال المشكلات والمعيّار لتحقيقه هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب، وما يمتلك الفرد سابقاً من مهارات وكفاءات معرفية.

٣- الكفاءة الإنتاجية، وتعني أثر الكفاءات السابقة على أداء الفرد في الميدان.

٤- الكفاءة الوجدانية، وتعبر عن استعدادات الفرد واتجاهاته وميوله ومعتقداته وقيمه، وتشمل جوانب متعددة، كالحساسية، والثقة.

* سمات الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعات

وفقاً لنظرية التعليم الاجتماعي فإنه يمكن قياس توقعات الكفاءة المهنية تبعاً لخمس سمات أساسية تحدد معتقدات الفرد عن كفاءته الذاتية (Bandura, 1997). قدرة الكفاءة الذاتية المهنية ويمثل القوى الدافعة للأداء لدى أساتذة الجامعات وتعتمد على طبيعة الموقف ودرجة صعوبته وحساسيته، ويذكر باندورا أن التحديات التي تواجه الكفاءة الذاتية للفرد يمكن الحكم عليها من خلال المحددات الآتية: مستوى الإتقان، والجهد المبذول، ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد، ومستوى التنظيم الذاتي.

العمومية حيث انتقال الكفاءة الذاتية من موقف ما إلى مواقف مشابهة، فأساتذة الجامعات يمكنهم إنجاز مهمتهم بنجاح مقارنة بنجاحهم في أداء أعمال ومهام مشابهة وتختلف درجة العمومية بين المحدودية الأحادية التي تقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محدودة واللامحدودة والتي تعبر عن أعلى درجات العمومية، وتبين درجة العمومية بتباين المحددات الآتية: درجة تشابه الأنشطة، ووسائل التعبير عن الإمكانات سلوكية معرفية، إنفعالية، والخصائص الكيفية للمواقف للشخص أو الموقف.. (Bilgin, & Aykac, 2016) القوة أو الرشد وتمثل قوة العزيمة ومستوى الإدراك الوظيفي التي يمتلكها أساتذة الجامعات وتمكنهم من اختيار

وانتقاء الأنشطة والأعمال التي سينجزونها بنجاح تام ومحققة للأهداف.

الخبرات البديلة: لا شك أن مشاهدة الآخرين وملاحظة عملهم ونشاطهم وهم يحققون النجاح في أعمالهم في بيئات العمل يرفع من مستوى الكفاءة المهنية ومستوى التوقع، كما يحدث في الجامعات حيث يقتدى الكثير ممن لهم رغبة بالعمل الإداري بما يقوم به أستاذ الجامعة من جهد وما يحققه من نجاحات على المستوى الإداري وتعلم الطلاب والتفاعل مع المجتمع المحيط، كما أن ملاحظة الإخفاقات تؤثر سلباً على مستوى الكفاءة المهنية والاقتداء بأصحاب هذه الخبرات يقلل مستوى التوقع بالإنجاز لدى المقتدين.

الإقناع اللفظي: يشكل الإقناع اللفظي دوراً مهماً في رفع الكفاءة المهنية إذا كان الكلام يصدر من شخص موثوق ومعروف بالجدية في العمل والنشاط وقدوة يحتذى به، وعلى العكس من ذلك في الأشخاص الذين يقولون ما لا يفعلون. (Peña-López, 2009)

بينما يشير آخرون إلى خمس سمات أخرى للكفاءة المهنية، وهي كما يأتي: -

١- السمة المعرفية: إن الكفاءة المهنية مرتبطة بأنماط التفكير والمعتقدات والذي يدفع أستاذ الجامعة إلى العمل بكل جهد وثقة لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف والتركيز على تحليل المشكلات التي تواجهه وإيجاد الحلول المناسبة لها.

٢- السمة الأكاديمية: وتشمل تصور أستاذ الجامعة عن إمكانياته المعرفية والتي تراكمت عبر التنشئة الأسرية ومقاعد الدراسة والخبرات المتنوعة والمواقف الحياتية والتي شكلت لديه

تصور توقعات للنجاح أو الفشل عند مواجهته للمواقف المهنية.

٣- السمة الانفعالية: تتمثل في القناعة الذاتية لدى أستاذ الجامعة لقدرته على التحكم وضبط مشاعر الغضب والكراهية والكآبة، وبدوره سيساعده على التعامل مع مشكلاته اليومية وهذا بدوره سيرفع مستوى الكفاءة الذاتية لديه، كما أن أساتذة الجامعة ذوي الكفاءة المهنية العالية معروفون بكثرة العمل والإصرار على الاستمرار والإنجاز وأقل توتراً وأكثر التزاماً من الناحية الانفعالية والعاطفية، ويبدلون جهداً ووقتاً للعناية بالآخرين ومساعدتهم ودفعهم للعطاء وتعزيزهم مادياً ومعنوياً.

٤- السمة الاجتماعية: لا شك في أن العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً محورياً في البيئة الجامعية والمجتمع المحيط بها، ويضطلع أستاذ الجامعة بدور بارز في هذا الجانب بما يمتلكه من كفاءة ذاتية مهنية تمكنه من إرخاء جو من التآلف والمودة والتعاون بين مكونات البيئة الجامعية والاستفادة الشخصية من هذه العلاقات في تحسين تعلم الطلاب والاستفادة من خدمات المجتمع وتعزيز الشراكة التربوية مع جميع أفراد مؤسساته. (Çimen, 2016)

٥- السمة الأخلاقية هي البعد الخفي الذي يدير الفرد على المستوى الشخصي وهو الأسمى على مستوى التعاملات العامة والمجتمع الجامعي هو الاحوج إلى أن يكون هذا البعد حاضراً في جميع تعاملاته، فالنمو والوعي الأخلاقي لأستاذ الجامعة يمكنه من اتخاذ القرارات الأخلاقية النابعة من التفكير الأخلاقي المستخدم للتعامل مع الموقف أو حل مشكلة، وهذا يتطلب

قدرا من الكفاءة الذاتية المهنية الموجهة نحو نمط التفكير لاتخاذ القرار.

أشار باندورا إلى خمس سمات للحكم على مستوى الكفاءة الذاتية وهي قدر الكفاءة التي يمتلكها الفرد أو أستاذ الجامعة، والعمومية والخبرات البديلة، والإقناع اللفظي، والقوة أو الرشد.

* أثر الكفاءة الذاتية المهنية على سلوك أساتذة الجامعات وأدائهم

تؤثر الكفاءة الذاتية على ثلاثة مستويات من السلوك كما حددها كل من Kiliç, Atalay, (2021), Anilan, Anagün, & Anilan وهي:-
١- اختيار الموقف.

٢- الجهد الذي يبذله الفرد.

٣- المثابرة في السعي للتغلب على الموقف.

المستوى الأول: المواقف العملية التي تمر بأستاذ الجامعة يمكن أن تكون مواقف اختيارية أولاً، فإذا ما كان الموقف وأقعا ضمن إمكانات حريته في الاختيار فإن اختياره للموقف يتعلق بدرجة كفاءته المهنية، أي أنه سيختار المواقف المهنية التي يستطيع فيها السيطرة على مشكلاتها ومتطلباتها ويتجنب المواقف التي تحمل له الصعوبات في طياتها، وذلك من خلال خبراته المكتسبة في المواقف التي مر بها في السنوات الماضية. وهذا ما يسميه شفارتسر (1994) Schwarzer بالدافعية التي تقوم على اختيار المواقف وتفضيل نشاطات معينة وتشكيل نية سلوك واختيار أسلوب السلوك.

المستويان الثاني والثالث: تحدد درجة الكفاءة المهنية شدة المساعي والمثابرة المبذولة في أثناء حل موقف عملي أو

مشكلة ما، فاستاذ الجامعة الذي يشعر بدرجة عالية من الكفاءة المهنية سوف يبذل من الجهد والمثابرة أكثر من ذلك الذي يشعر بدرجة أقل، فالتقدير المسبق المرتفع للكفاءة المهنية سيعطي أستاذ الجامعة الثقة بأن مساعيه سوف تقوده أيضا للنجاح بغض النظر عن صعوبتها، في حين أن التقدير المنخفض للكفاءة المهنية سيدفعه لبذل القليل من الجهد والمثابرة. وهذا ما يطلق عليه شفارتسر (1994) Schwarzer بالإرادة التي تقوم بتحويل نية السلوك إلى سلوك فعلي، والاستمرارية والمحافظة على هذا السلوك أمام المشكلات الإدارية التي تواجهه. فالكفاءة الذاتية المهنية تؤثر في طبيعة ونوعية الأهداف ومستوى الطموحات التي يضعها أستاذ الجامعة لنفسه وفي مستوى المثابرة والأداء.

* أثر الكفاءة الذاتية المهنية على أداء أساتذة الجامعات

يشير (Yeşil, 2010) إلى أثر الكفاءة المهنية على الأداء في ثلاثة أمور أو ثلاث مهام يقوم بها الأفراد وهي: الأهداف التي يضعها الأفراد: فالأفراد أو أساتذة الجامعات الذين يتميزون بكفاءة مهنية عالية يضعون أهدافاً تتحدى قدراتهم ويسعون لتحقيقها بكل شغف وهمة ونشاط، بعكس نظرائهم من أصحاب الكفاءة المنخفضة والذين يميلون إلى الأهداف السهلة نسبياً ويتعدون عن مواقف التحدي.

الجهد المبذول: فأساتذة الجامعات الذين يبذلون جهداً كبيراً في إنجاز الأعمال والمهام يتميزون بلا شك بكفاءة مهنية مرتفعة وذلك للثقة الكبيرة التي يمتلكونها لنجاح جهودهم في إنجاز الأعمال والمهام، بعكس أساتذة الجامعات الذين يبذلون جهداً بسيطاً فهم لا يستطيعون تحقيق إلا اليسير

من المهام ودائماً متخوفون من المبادرة وذلك لضعف كفاءتهم المهنية.

المثابرة والاستمرارية: فأساتذة الجامعات أصحاب الكفاءة المهنية مثابرون في أعمالهم ومهامهم اليومية كما أنهم لا يصيبهم الملل فهم مستمرون في الإنجاز وتحقيق الأهداف مع ما يصادفهم من صعوبات ومواقف محبطة، وذلك لقناعتهم وقوة كفاءتهم الذاتية التي تدفعهم للمثابرة والاستمرار، بعكس أصحاب الكفاءة المهنية المنخفضة فهم لا يمتلكون روح المثابرة والاستمرار وذلك لقلة جهدهم ونشاطهم.

مما سبق يتضح أن الكفاءة الذاتية المهنية تكتسب أهمية كبرى لتطوير العمل بالجامعات وذلك لما يلاقيه أساتذة الجامعات من ضغوط في تسيير العمل التربوي داخل الجامعة متمثلة في العاملين والطلاب ونواتج التعلم والدور المحوري في رفع جودة المخرجات أو البيئة الخارجية المتمثلة في المجتمع الخارجي، كل هذه العوامل تحتاج إلى دافع ذاتي للعمل والإنجاز والتغلب والتعامل مع التحديات والمشكلات وحلها بما يحقق الأهداف ويلبي الطموحات.

ثانياً: العوامل الخمس الكبرى للشخصية The big five personality traits

ويرى سانتروك (2011) Santrock ، أن الشخصية من منظور عام تشير إلى أنماط الفرد السلوكية والمعرفية التي تمتاز بالثبات والاستقرار مع مرور الوقت ومن خلال المواقف المختلفة، فهي النمط الثابت والمميز من الأفكار، والسلوكيات، والدوافع، والانفعالات التي تميز طريقة الفرد في التكيف مع العالم المحيط.

وتعرفها الدسوقي (٢٠١٥، ٥١٤) "بأنها مكون معقد ومتشابك من السمات النفسية والعقلية والاجتماعية تتداخل فيما بينها لتشكل سلوك الفرد في المواقف الحياتية المختلفة"

وعليه يتضح للباحثة مما سبق أن مفهوم الشخصية بشكل عام متعدد الجوانب والمكونات، حيث تعددت وجهات نظر والدراسات التي تناولت الشخصية، إلا أن هذا المفهوم هام ويشكل عنصراً أساسياً في علم النفس، فهو من وجهة نظر الباحثة وبصورة عامة يعبر عن مجموعة الصفات النفسية المتفردة للشخص، وبحيث تؤثر هذه الصفات في الأنماط السلوكية بطريقة ثابتة نسبياً في حالات مختلفة من الزمن.

* التعريف بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية

ذكر (Mc Crae & Costa, 2008, 244)

بأنها أن العوامل الخمس الكبرى للشخصية تشتمل على عدد من السمات أو الجوانب المحددة بدقة، وتقاس من خلال قائمة (NEO-Pi-R) التي تحتوي على ستة جوانب فرعية لكل عامل من العوامل الخمسة، بحيث يوضح فحص كل جانب صورة مفصلة للطريقة المميزة التي يظهر بها هذا العامل لدى الشخص والعوامل الخمس الكبرى هي (العصابية، الانبساطية، التفتح، القبول، الإلتقان)

وعرف (بدر الأنصاري وعبد ربه سليمان، ٢٠١٤، ٩٧) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية "على أنها تشير إلى وجود خمسة عوامل كبرى عرضة مجردة في البناء الهرمي التدريجي للشخصية، ويندرج تحتها عدد كبير من العوامل أو السمات النوعية. وتمثل تلك العوامل الخمس

الكبرى للشخصية في (العصابية، الانبساط الانفتاح على الخبرة المرغوبة الاجتماعية السماحة، يقظة الضمير).

* الدراسات السابقة

هدفت دراسة الدسوقي، وجابر (٢٠٢٤) إلى بحث علاقة الكفاءة المهنية ومتغيرات الشخصية (الاحساس بالواجب ، الطموح ، المرونة، وكذلك التعرف على الفروق بين موظفي الشركات الخاصة من النوعين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية في متغيرات الشخصية الاحساس بالواجب ، الطموح ، المرونة)، وكذلك بحث القدرة التنبؤية لدرجة متغيرات الشخصية بدرجة الكفاءة المهنية لدى موظفي الشركات الخاصة من النوعين، واشتملت عينة الدراسة الكلية علي (٨٣) ذكر، (٨٣) انثي من المتعلمين تعليم عالي (١٦٦) موظف وموظفة من الشركات الخاصة بمحافظه القاهرة من النوعين. لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد وتقنين واستخدام الأدوات التالية: مقياس الكفاءة المهنية أعداد نادر فتحي قاسم ٢٠١٥ وأخرون، ومقياس OMNI لمتغيرات الشخصية من اعداد أرمنت لورابجر، ترجمة بركات حمزة، اشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وطردية بين الكفاءة المهنية والاحساس بالواجب والمرونة والطموح، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية ومتغيرات الشخصية ترجع الى النوع، وانتهت النتائج إلى امكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية درجات الاحساس بالواجب.

هدفت دراسة الشرفات (٢٠٢٤) إلى التعرف الى القدرة التنبؤية لمهارات التفكير ما وراء المعرفة بالكفاءة المهنية لدى معلمي علوم الأرض والبيئة في محافظة المفرق فقد بلغ

عدد افراد الدراسة (٨٥) معلما ومعلمة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير مقياس مهارات التفكير ما وراء المعرفة واستخدام مقياس (محمد، ٢٠٢٢) للكفاءة المهنية، وبعد التأكد من صدقهم وثباتهم. أظهرت النتائج ان مستوى مهارات التفكير ما وراء المعرفي والكفاءة المهنية جاءت بدرجة متوسطة، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة احصائيا بين مهارات التفكير ما وراء المعرفي والكفاءة المهنية، وان مهارات التفكير ما وراء المعرفة تتنبأ بما نسبته (٧١.١٤٪) من الكفاءة المهنية، وأوصت الدراسة بضرورة تضمين مناهج العلوم وعلوم الأرض والبيئة بمهارات ما وراء المعرفة لزيادة الكفاءة المهنية لدى المعلمين.

هدفت دراسة مرزوق، وجلال (٢٠٢٤) إلى نمذجة العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة. تكونت عينة البحث الأساسية من (٢٥٠) معلما ومعلمة بمدارس التربية الخاصة والدمج بمحافظه الفيوم، بمتوسط عمري (٢٦.٨ عاماً، وانحراف معياري (٥.٣١)، واستخدم الباحثان أربعة مقاييس هي : مقياس الشخصية الاستباقية (إعداد، Trifileti et al 2009 - ترجمة الباحثان ، مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحثان)، مقياس مخاوف الشفقة (إعداد : Wang et al., ٢٠٢١ - ترجمة الباحثان)، ومقياس القيادة الأخلاقية إعداد : ٢٠١٨ Javed &Khan، - ترجمة الباحثان أشارت أهم النتائج إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية لدى عينة البحث، ووجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في مخاوف

الشفقة، وأيضاً، تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في القيادة الأخلاقية، بالإضافة إلى وجود تأثير غير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية والقيادة الأخلاقية عبر متغير وسيط (مخاوف الشفقة).

هدفت دراسة (Karabiyik & Korumaz, 2014) إلى التحقق من العلاقة بين تصورات المعلمين حول كفاءتهم الذاتية ومستوى رضاهم الوظيفي، وقد استخدم الباحث استبيان الرضا لمينسوتا استبيان الكفاءة الذاتية المدركة، وتكونت عينة الدراسة من ٨٣ معلماً بقطاعات مختلفة في تركيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة للمعلمين ومستوى رضاهم الوظيفي.

هدفت دراسة: (Mehrad et al, 2015) إلى بحث العلاقة بين عوامل الشخصية والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العصائية تنبأت سلبياً بالرضا الوظيفي، كما أظهرت وجود علاقة سلبية بين العصائية والرضا الوظيفي، ووجود علاقة إيجابية بين القبول والانفتاح على الخبرة مع الرضا الوظيفي.

* الإجراءات المنهجية للدراسة

* منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والفارق، من حيث تناول العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كما جاءت الدراسة الميدانية للتعرف على ما إذا كان هناك تأثير دال إحصائياً لكل من متغير النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/

ادبي)، والدرجة العلمية (محاضر/ أستاذ)، والتفاعل بينها على اليقظة العقلية، والكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية.

* مجتمع وعينة الدراسة

يتكون المجتمع الكلي لعينة الدراسة من (٣٠٠٠) من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وقد بلغ حجم عينة الدراسة مجتمع الدراسة من (٣٠٣) من المدرسين بالجامعة.

استخدمت الباحثة العينة العشوائية التي يدرج استخدامها في المجتمعات وفقاً لعوامل معينة مثل النوع، والتخصص الدراسي ويعتبر هذا النوع من العينات الأنسب للمجتمعات المتباينة، حيث تكون العينة ممثلة لكافة فئات عينة الدراسة. وزعت العينة علي (١٤٨) أستاذ ومحاضر من القسم العلمي و(١٥٥) أستاذ ومحاضر من القسم الادبي، حيث بلغ عدد الذكور (٢١٠) وعدد الاناث (٩٣) كما موضح في الجدول الآتي:

* مبررات إختيار مجتمع الدراسة

أُختير مجتمع الدراسة من أساتذة ومحاضرين جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا نسبة لعمل الباحثة في مجال التدريس الجامعي وكونها طالبة بنفس الجامعة، مما يسهل عليها إمكانية جمع البيانات والاتصال والتطبيق العملي المباشر للدراسة من موقع دراستها.

١- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية: تكونت عينة حساب الخصائص السيكومترية من (٣٠٣) أساتذة ومحاضرين جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وخارج العينة

الأساسية، تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٥٠) عاما وذلك للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة الحالية.

٢- العينة الأساسية: تكونت هذه العينة من (٣٠٣) من أساتذة ومحاضرين جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في عدد (١٤) كلية موزعة.

جدول (١) توزيع أفراد عينة التحقق من الخصائص السيكومترية وفقا

للتنوع والتخصص والدرجة الوظيفية

الفرع	الدرجة الوظيفية		التخصص		إجمالي	المجموع
	أستاذ	محاضر	إداري	علمي		
٢١٠	٩٣	١٤٨	١٥٥	١٤٩	١٥٤	٣٠٣

ثالثا: أدوات الدراسة

تعرض الباحثة في هذا الجزء أدوات الدراسة

وتتضمن:-

١- قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إعداد كوست وماكري وتعريب بدر الانصاري (١٩٩٧).

٣- مقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا إعداد الباحثة.

وفيما يلي وصفا لهذه الأدوات وهي:-

١- قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إعداد كوست وماكري وتعريب بدر الانصاري (١٩٩٧): أعدها كوستا وماكري (١٩٩٢)، وتعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (٦٠) بندا تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لعدد كبير من بنود مشتقة من العديد من اختبارات الشخصية، وتشتمل على خمس مقاييس فرعية وهي: العصابية الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير، حيث قام الأنصاري (١٩٩٧) بترجمة بنود القائمة من الإنجليزية إلى

العربية الفصحى السهلة، ثم خضعت الترجمة لدورات عديدة من المراجعة من قبل المتخصصين في علم النفس، وفي اللغة الإنجليزية ممن يتقنون اللغة العربية أيضا ولم يقم الباحث بأي تعديل بالنسبة لعدد البنود أو مضمونها. (منصوري وآخرون، ٢٠١٨: ١٧٢-١٧٣).

ويتكون كل بعد من هذه الأبعاد من ١٢ فقرة ما

بين عبارات إيجابية وعبارات سلبية.

جدول رقم (٢) يوضح توزيع العبارات على أبعاد الشخصية

العدد	نوع العبارات	أرقام العبارات
العصابية	العبارات الإيجابية	١- ٦- ١١- ٢١- ٢٦- ٣٦- ٤١- ٥٦
	العبارات السلبية	١- ١٦- ٣١- ٤٦
	العبارات المحايدة	٢- ٧- ١٢- ١٧- ٢٢- ٣٢- ٣٧- ٤٢- ٤٧- ٥٢
الانفتاح على الخبرة	العبارات الإيجابية	١- ٦- ١١- ٢١- ٢٦- ٣٦- ٤١- ٥٦
	العبارات السلبية	١- ١٦- ٣١- ٤٦
	العبارات المحايدة	٢- ٧- ١٢- ١٧- ٢٢- ٣٢- ٣٧- ٤٢- ٤٧- ٥٢
الانفتاح على الخبرة	العبارات الإيجابية	١- ٦- ١١- ٢١- ٢٦- ٣٦- ٤١- ٥٦
	العبارات السلبية	١- ١٦- ٣١- ٤٦
	العبارات المحايدة	٢- ٧- ١٢- ١٧- ٢٢- ٣٢- ٣٧- ٤٢- ٤٧- ٥٢
الانفتاح على الخبرة	العبارات الإيجابية	١- ٦- ١١- ٢١- ٢٦- ٣٦- ٤١- ٥٦
	العبارات السلبية	١- ١٦- ٣١- ٤٦
	العبارات المحايدة	٢- ٧- ١٢- ١٧- ٢٢- ٣٢- ٣٧- ٤٢- ٤٧- ٥٢
الانفتاح على الخبرة	العبارات الإيجابية	١- ٦- ١١- ٢١- ٢٦- ٣٦- ٤١- ٥٦
	العبارات السلبية	١- ١٦- ٣١- ٤٦
	العبارات المحايدة	٢- ٧- ١٢- ١٧- ٢٢- ٣٢- ٣٧- ٤٢- ٤٧- ٥٢

٢- طريقة تصحيح المقياس: تم توزيع درجات الإجابة على مقياس ليكرت الخماسي حيث يحصل المجيب على ٥ درجات عند الإجابة بموافق جدا، و ٤ درجات عند الإجابة بموافق، و ٣ درجات عند الإجابة بمحايد، و ٢ درجة عند الإجابة بغير موافق، و ١ درجة عند الإجابة بغير موافق على الإطلاق، وتعكس الدرجات بالنسبة لل فقرات السلبية.

ويتم احتساب درجة المفحوص على المقياس بجمع درجاته على كل بعد بشكل مستقل، وتتراوح الدرجة على بعد بين (١٢-٦٠ درجة) وتعبر الدرجة المنخفضة عن ضعف العامل الشخصي، بينما تعبر الدرجة المرتفعة عن قوة العامل الشخصي.

* الخصائص السيكميتريّة للمقياس

أولاً: صدق المقياس

* الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)

تم حساب القدرة التمييزية لجميع بنود أبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية باستعمال المقارنة الطرفية ويعتمد هذا النوع من الصدق على فرضية أن الاختبار كمي يكون صادق يجب أن يكون له القدرة على التمييز بين مجموعتين متعارضتين (المجموعة والأعلى الأدنى في الاختبار)، وتم حساب هذا النوع من الصدق من حيث قدرته على التمييز بين الدرجة المنخفضة والدرجة المرتفعة لكل بعد، معتمدين في تحديد المجموعتين على نسبة (٢٧) من الدرجات بعد أن تم ترتيب درجات أفراد العينة الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً، وتم تقسيم الدرجات إلى طرفين حسب الرباعيات وذلك بحساب (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للمجموعتين العليا والدنيا والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدلالة على الصدق التمييزي لأبعاد مقياس العوامل

الخمس الكبرى للشخصية

العدد	للمجموعة الأولى ذوي الدرجات المنخفضة		للمجموعة الثانية ذوي الدرجات المرتفعة		قيمة ت	مستوى الدلالة
	١	ع	٢	ع		
العصابية	21,75	3,84	42,50	4,47	9,95	0,05
الانبطاحية	36,63	4,77	50,50	01,19	7,96	0,5
الانفتاح على الخبرة	29,50	3,29	44,13	3,09	9,15	0,05
الطمية (الفرولية)	34,00	3,62	49,50	2,07	10,50	0,05
بنقطة الضمير	40,25	5,60	56,38	1,99	7,67	0,05

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود فروق جوهرية دالة إحصائية بين متوسطات الدرجات العليا ومتوسط درجات الدنيا لجميع أبعاد المقياس يميز بين الأفراد ذوي

الدرجات المرتفعة والمنخفضة ما يدل على انه يتمتع بصدق عال.

* الصدق الذاتي

تم حساب صدق المقياس بمعامل الصدق الذاتي الذي يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات عند استخدام التجزئة النصفية والنتائج كما هي موضحة في الجدول:

جدول رقم (٤) يوضح معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس العوامل

الخمس الكبرى للشخصية

العدد	الجذر التربيعي لمعامل الثبات
العصابية	0,80
الانبطاحية	0,61
الانفتاح على الخبرة	0,64
الطمية (الفرولية)	0,77
بنقطة الضمير	0,78

ثانياً: ثبات المقياس

للتأكد من ثبات المقياس استخدمت الباحثة الطرق

التالية:-

١- طريقة التجزئة النصفية: تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بحيث تم تقسيم بنود المقياس إلى جزء علوي وجزء سفلي لإظهار مدى الارتباط المتواجد بين نصفي المقياس، من خلال حساب معامل الارتباط " بيرسون " بعدها تم تصحيح الطول بمعادلة " سبيرمان براون " فحسب النتائج الموضحة أسفل الجدول، نجد أن أبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية يتمتع بثبات قوي

جدول رقم (٥) يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية

لأبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية.

البعد	معامل الارتباط بيرسون	تصحيح الطول بمعادلة سوبمان
العصابية	0,65	0,79
الانبطاحية	0,38	0,55
الانفتاح على الخبرة	0,42	0,59
الطيبة (والقبول)	0,60	0,75
نقطة الضمير	0,61	0,75

٢- طريقة ألفا كرونباخ لجميع أبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى وكانت جميع القيم المتحصل عليها تتمتع بثبات جيد، كما هو موضح في الجدول رقم (٦) الآتي:

البعد	قيمة ألفا كرونباخ
العصابية	0,77
الانبطاحية	0,58
الانفتاح على الخبرة	0,52
الطيبة (والقبول)	0,54
نقطة الضمير	0,87

بناءً على ما سبق يتضح لنا أن مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية له مؤشرات صدق وثبات عالية وجيدة مما يؤكد من صلاحيته للاستخدام للدراسة الحالية.

*** مقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا إعداد الباحثة**

أ- هدف المقياس: يهدف المقياس الوقوف على مستويات الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وعليه قامت الباحثة بإعداد أداة لقياس مستويات الكفاءة المهنية بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية ذات الصلة ب- إعداد عبارات المقياس بصيغتها الأولية: اشتقت الباحثة عبارات المقياس من بعض المقاييس السابقة والمصادر سابقة الذكر التي تناولت الكفاءة المهنية، واشتمل بشكل أولي على

(٤٠) عبارة موزعة على الأبعاد الأربعة التي تبتها الباحثة في ضوء المصادر السابقة التي تم الاطلاع عليها وخصائص وسمات عينة البحث الحالي وهي: -

١- البعد الأول: الكفاءة الشخصية: ويقصد بها مجموعة السمات والخصائص الشخصية الواجب توافرها لدى أستاذ الجامعة والتي تؤهله لأداء عمله التربوي داخل محراب الجامعة وخارجها، وتشتمل على (١٠) عبارات.

٢- البعد الثاني: الكفاءة المعرفية: ويقصد بها مدى امتلاك أستاذ الجامعة لمجموعة المعارف والحقائق العلمية والتربوية في مجال عمله، وتشتمل على (١٠) عبارات.

٣- البعد الثالث: الكفاءة الادائية: ويقصد بها مهارة أستاذ الجامعة في تطبيق استراتيجيات التعلم في مجال عمله على الوجه الذي يفيد طلابه على الوجه الاكمل، ويشتمل على (١٠) عبارات.

٤- البعد الرابع: الكفاءة الانفعالية والاجتماعية: ويقصد بها مجموعة السلوكيات الانفعالية والاجتماعية التي يتميز بها أستاذ الجامعة وتسمح له القيام بدوره بإتقان داخل وخارج الجامعة، ويشتمل على (١٠) عبارات.

ج- صلاحية العبارات (تحكيم المقياس): بعد جمع وصياغة عبارات المقياس، قامت الباحثة بعرض المقياس بصورته الأولية على مشرفا البحث وقد اشتمل على التعريف الإجرائي الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعة، وأبعاده الأربعة بواقع (٤٠) عبارة ويمثل كل بعد من الأبعاد الأربعة بواقع (١٠) عبارة، وتمت مراعاة عدة أمور أثناء تصميم المقياس منها: تقارب عدد العبارات الممثلة لكل بعد، مراعاة تنوع العبارات بتنوع المستجيبين لها حيث أن المقياس سيتم الاستجابة له من

قبل عينة من أساتذة الجامعة، استخدام مقياس "ليكارت" الخماسي (Likart) (دائماً-كثيراً-أحياناً-نادراً- لا يحدث)، وقاما مشرفا البحث بالحكم على عبارات المقياس وتعديل ما يلزم، وتلا ذلك عرض المقياس بصورته الأولية على (١٠) من أعضاء هيئة التدريس في علم النفس والصحة النفسية للحكم على المقياس من حيث: -

١- تحديد العبارات الغامضة، والتي لا توضح السلوك المراد قياسه.

٢- اتماء العبارة للبعد الذي تنتمي إليه في ضوء التعريف الإجرائي للبعد.

٣- الصياغة الملائمة لكل عبارة من عبارات المقياس.

٤- وضوح العبارة لغوياً وملاءمتها لعينة الدراسة.

٥- إبداء أي ملاحظات حول تعديل أو إضافة أو حذف ما يلزم.

وفي ضوء توجيهات السادة المحكمين تم تعديل

العبارات التالية: -

جدول (٧) العبارات التي تم تعديلها في الصورة الأولية لمقياس الكفاءة

المهنية لدى أساتذة الجامعة

البعد الفرعي	رقم العبارة في الصورة الأولية	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
البعد الأول	7	أتمتع بمسؤولية الأعمال الموكلة إلي	أتمتع بمسؤولية جميع الأعمال المكلف بها
البعد الثاني	11	أسعى لمساعدة نظيرتي العلمي والفني في مجال عملي	أسعى لتطوير النظيرتي والفني في تخصصي
البعد الثالث	23	أراعي الفروق الفردية بين طلابي	أراعي الفروق الفردية بين طلابي أثناء عملية التعلم

* الخصائص السيكمترية لمقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

* الصدق العاملي

قامت الباحثة بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي

للمقياس بتحليل المكونات الأساسية بطريقة هوتلنج على عينة

قوامها (١٢٠) أستاذ جامعي، ثم تدوير المحاور بطريقة فاريمكس Varimax فأسفرت نتائج التحليل العاملي عن وجود أربعة عوامل الجذر الكامن لهم أكبر من الواحد الصحيح على محك كايزر لذلك فهي دالة إحصائياً، كما وجد أن قيمة اختبار كايزر - ماير - أوليكن (KMO) لكفاية وملائمة العينة (٠.٥٩٨) وهي أكبر من (٠.٥٠)، وهي تدل على مناسبة حجم العينة للتحليل العاملي ويوضح جدول (٨) التشبعات الخاصة بهذه العوامل بعد التدوير.

جدول رقم (٨) قيم معاملات تشبع العبارات على العوامل الأربعة المستخرجة لمقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم

والتكنولوجيا

البعد الأول : الكفاءة الشخصية		البعد الثاني : الكفاءة المعرفية		البعد الثالث : الكفاءة الانشائية والاجتماعية		البعد الرابع : الكفاءة الانشائية والاجتماعية	
رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات	رقم العبارة	التشبعات
1	0.74	11	0.63	21	0.59	31	0.66
2	0.70	12	0.62	22	0.58	32	0.60
3	0.69	13	0.58	23	0.54	33	0.60
4	0.68	14	0.58	24	0.53	34	0.48
5	0.62	15	0.52	25	0.51	35	0.43
6	0.60	16	0.47	26	0.47	36	0.35
7	0.60	17	0.47	27	0.42	37	0.38
8	0.58	18	0.34	28	0.39	38	0.34
9	0.56	19	0.31	29	0.38	39	0.34
10	0.38	20	0.31	30	0.38	40	0.34
الجزء الكامن	6.53	الجزء الكامن	2.67	الجزء الكامن	2.42	الجزء الكامن	2.15
نسبة التباين	16.33%	نسبة التباين	6.68%	نسبة التباين	6.05%	نسبة التباين	5.38%
KMO=0.598							

يتضح من جدول (٨) أن جميع التشبعات دالة

إحصائياً حيث ان قيمة كل منها أكبر من (٠.٣٠) على محك جيلفورد.

* معاملات الثبات

١- طريقة معامل الفا كرونباخ: قامت الباحثة بإيجاد

معاملات الثبات لمقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة

السودان للعلوم والتكنولوجيا باستخدام طريقة الفا - كرونباخ

كما يتضح في جدول (٩):

جدول (١١) معاملات الثبات لمقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا باستخدام طريقة الفا - كرونباخ

الأبعاد	معاملات الثبات
الكفاءة الشخصية	0.83
الكفاءة المعرفية	0.76
الكفاءة الادائية	0.70
الكفاءة الانفعالية والاجتماعية	0.76
الدرجة الكلية	0.84

يتضح من جدول (٩) ان قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس.

١- طريقة التجزئة النصفية: قامت الباحثة بإيجاد معاملات الثبات لمقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا باستخدام طريقة التجزئة النصفية كما يتضح في جدول (١٠):

جدول (١٠) معاملات الثبات لمقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا باستخدام طريقة التجزئة النصفية

الأبعاد	معاملات الثبات
الكفاءة الشخصية	0.85
الكفاءة المعرفية	0.83
الكفاءة الادائية	0.82
الكفاءة الانفعالية والاجتماعية	0.79
الدرجة الكلية	0.89

يتضح من جدول (١٠) ان قيم معاملات الثبات مرتفعة مما يدل على ثبات المقياس.

ه- طريقة التطبيق والتصحيح: طبق المقياس بطريقة فردية الكترونية، حيث يقوم كل استاذ بملء البيانات الخاصة به، ثم يقوم بوضع علامة (√) أمام الإجابات التي تناسب شخصية واتجاهاته، من خلال بدائل خمس وفق مقياس "ليكاترت" (Likert) الخماسي (دائماً-كثيراً-أحياناً-نادراً- لا يحدث)، ولا يوجد زمن محدد للإجابة على المقياس من جانب المفحوص، ويكون تصحيح المقياس كالتالي:

توزع الدرجات للعبارة الموجبة كالتالي (٥-٤-٣-٢-١)، أما العبارة السالبة فتوزع درجاتها كالتالي: (١-٢-٣-٤-٥)

٢-٣-٤-٥)، وبذلك تصبح الدرجة العليا التي يحصل عليها المفحوص على المقياس (٢٠٠) درجة، وأقل درجة يحصل عليها المفحوص على المقياس هي (٤٠) درجة، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى المفحوص، في حين تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الكفاءة المهنية لدى المفحوص، حيث أصبحت عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٤٠) عبارة موزعة على الأبعاد(المحاور) كالتالي: -

- ١- البعد الأول: الكفاءة الشخصية، ويشمل (١٠) عبارة.
- ٢- البعد الثاني: الكفاءة المعرفية، ويشمل (١٠) عبارة.
- ٣- البعد الثالث: الكفاءة الادائية، ويشمل (١٠) عبارة.
- ٤- البعد الرابع: الكفاءة الانفعالية والاجتماعية، ويشمل (١٠) عبارة.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

اعتمدت الدراسة على بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية الملائمة لمتغيرات الدراسة، وذلك من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وذلك كالآتي

* الأساليب الإحصائية الخاصة بأدوات الدراسة

- ١- التحليل العاملي التوكيدي.
- ٢- معاملات ثبات ألفا كرونباخ، لحساب ثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة.
- ٣- معامل الارتباط البسيط لبيرسون لحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وكذلك لحساب ثبات المقياس.

* الأساليب الإحصائية الخاصة باختبار فروض الدراسة

- ١- اختبار ت تحليل التباين ثلاثي الاتجاه.

٢- مربع ايتا لحساب حجم التأثير.

٣- تحليل الانحدار البسيط.

٤- معامل ارتباط بيرسون.

* خطوات إجراء الدراسة

قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية في إنجاز هذه

الدراسة: -

١- جمعت الباحثة المادة العلمية الخاصة بالإطار النظري للدراسة ممثلة في المفاهيم الأساسية والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع اليقظة العقلية، الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ومن ثم استخلاص أوجه الاستفادة منها.

٢- إعداد مقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وعرضه على مشرف الدراسة لإبداء الرأي حول مناسبة عباراته لطبيعة البحث وعينة الدراسة، وحساب الخصائص السيكومترية للمقياس.

٣- تطبيق مقياس الكفاءة المهنية ومقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية على عينة الدراسة الحالية وعددهم (٣٠٣) أستاذ واستاذة جامعية وفق النوع الاجتماعي (الذكور / الإناث).

* عرض ومناقشة النتائج

عرض ومناقشة نتائج التحقق من الفرض الأول: والذي ينص على " تتسم الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالإرتفاع ".

جدول (١٢) المتوسط الحسابي للكفاءة المهنية لعينة من أساتذة جامعة

السودان للعلوم والتكنولوجيا (ن = ٣٠٣)

المتغير	رقم البعد	البعد	ع	ح
الكفاءة المهنية	البعد الأول	الكفاءة الشخصية	38.22	4.31
	البعد الثاني	الكفاءة المعرفية	37.65	4.09
	البعد الثالث	الكفاءة الادائية	37.49	4.22
	البعد الرابع	الكفاءة الاجتماعية الانفعالية	37.52	4.32
الدرجة الكلية			150.90	16.78

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي

لإجابات أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن مقياس الكفاءة المهنية بلغت (١٥٠.٩٠) ومستوى مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد الكفاءة المهنية بين (٣٧.٤٩ - ٣٨.٢٢)، وجاء في المرتبة الأولى البعد الاول " الكفاءة الشخصية " بمتوسط حسابي (٣٨.٢٢)، يليه البعد الثاني " الكفاءة المعرفية " بمتوسط حسابي (٣٧.٦٥)، ثم البعد الرابع " الكفاءة الاجتماعية الانفعالية " بمتوسط حسابي (٣٧.٥٢)، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الثالث " الكفاءة الادائية " بمتوسط حسابي (٣٧.٤٩).

وهذا يُشير إلى أن تقديرات أفراد الدراسة لدرجة ممارستهم لأبعاد الكفاءة المهنية جاءت إجمالاً بدرجة (مرتفعة). وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعة إلى الإعداد الجيد لهم، ويلي ذلك التدريب الميداني الذي جاء مكملاً لتلك المناهج في إعداد محاضرين ذوي كفاءات مهنية مرتفعة. ظهرت في استخدامهم الجيد للوسائل التكنولوجية الحديثة ومحاولتهم المستمرة في البحث عن كل ما هو جديد في مجالات العمل الأكاديمي، وكذلك مشاركتهم المستمرة في إعداد البحوث في مختلف اللقاءات العلمية التي تتم داخل الجامعة وخارجها.

جدول (١٣) المتوسط الحسابي للعوامل الخمس الكبرى للشخصية
لعينة من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (ن = ٣٠٣)

التغير	رقم البعد	البعد	٣	٤
العوامل الخمس الكبرى للشخصية	البعد الأول	العصائية	35.07	6.08
	البعد الثاني	الانبساطية	35.33	6.99
	البعد الثالث	الانفتاح على الحرية	40.18	6.97
	البعد الرابع	المقبولية	35.45	7.46
	البعد الخامس	نقطة الضمير	40.19	7.29

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية تراوحت ما بين (٣٥.٠٧ - ٤٠.١٩)، وجاء في المرتبة الأولى البعد الخامس "بقطة الضمير" بمتوسط حسابي (٤٠.١٩)، يليه البعد الثالث "الانفتاح على الخبرة" بمتوسط حسابي (٤٠.١٨)، ثم البعد الرابع "المقبولية" بمتوسط حسابي (٣٥.٤٥)، يليه البعد الثاني "الانبساطية" بمتوسط حسابي (٣٥.٣٣)، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الأول "العصائية" بمتوسط حسابي (٣٥.٠٧).
عرض ومناقشة نتائج التحقق من الفرض الثاني: والذي ينص على "توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون لبحث العلاقة بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وجاءت النتائج كما بالجدول (١٤).

جدول (١٤) معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

الكفاءة المهنية	الكفاءة المهنية	الكفاءة المهنية	الكفاءة المهنية	الدرجة الكلية
العوامل الخمس الشخصية	الكفاءة المهنية	الكفاءة المهنية	الكفاءة المهنية	الانتمائية
العصائية	0,64	0,54	0,54	0,58
الانبساطية	0,34	0,45	0,42	0,41
الانفتاح على الحرية	0,67	0,57	0,58	0,61
المقبولية	0,32	0,44	0,41	0,39
نقطة الضمير	0,70	0,60	0,61	0,65

يتضح من الجدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٣٢ - ٠,٧٠)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة مما يشير إلى وجود ارتباطات معنوية إحصائية بين السمات الشخصية (العصائية، الانبساطية، الانفتاح على الآخر) والكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتبين النتائج أن هناك ارتباطاً سلبياً بين العصائية والكفاءة المهنية، كما تشير قيمة معامل بيرسون المحسوبة، التي بلغت (٠,٥٨)، ويُشير هذا الارتباط إلى أن أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الذين يظهرون مستويات عالية من العصائية قد يكونون أقل كفاءة مهنية، بالإضافة إلى ذلك وجدت الدراسة ارتباطاً إيجابياً بين الانبساطية والكفاءة المهنية، حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (٠,٤١)، وبالتالي، يُشير هذا الارتباط إلى أن أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الذين يتمتعون بمستويات عالية من الانبساطية قد يكونون أكثر كفاءة مهنية، علاوة على ذلك، توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين الانفتاح على الآخر والكفاءة المهنية، حيث بلغت قيمة

معامل بيرسون (٠,٦١) وبناءً على هذا الارتباط، يمكن القول إن المرشدين الذين يكونون مفتوحين على الآخر ويتفاعلون مع الآخرين بشكل إيجابي قد يكونون أكثر كفاءة مهنية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (عثمان، ٢٠٢٢؛ صوالح، ٢٠٢٣) في وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية، والكفاءة الذاتية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن السمات الشخصية مثل العصابية والانبساطية، والانفتاح على الآخر تلعب دوراً مهماً في تحديد قدرة المرشد على تنفيذ مهامه بفعالية وثقة، وتساعد على اتخاذ القرارات الصائبة، والتعامل مع المواقف المختلفة بمهنية، وعدم التسرع، والتعامل مع المثيرات الخارجية بكفاءة؛ حيث يغلب على المرشدين التربويين بحكم عملهم الخاص، المرونة، والتحكم في الانفعالات.

عرض ومناقشة الفرض الثاني والذي ينص على "لا يوجد تأثير دال إحصائياً لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا". وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الثلاثي (٢×٢×٢) (النوع × التخصص الأكاديمي × الدرجة العلمية) على مقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كما استخدم مربع إيتا لمعرفة حجم تأثير المتغيرات الثلاثة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية، وجاءت النتائج كما بالجدولين (١٥) و (١٦).

جدول (١٥) المتوسط الحسابي لمتغير الكفاءة المهنية وفقاً للنوع والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية لعينة من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

الدرجة العلمية	التخصص الأكاديمي		الفرع		المتغيرات
	استاذ	أدبي	علمي	إناث	ذكور
	ن - (120)	ن - (120)	ن - (120)	ن - (120)	ن - (120)
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	216,84	165,28	164,20	145,07	184,42
	112,64				

وتشير النتائج الواردة في جدول (١٥) إلى أن المتوسطات الحسابية في الكفاءة المهنية وفق متغيرات النوع، والتخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية تراوحت ما بين (١١٢,٦٤-٢١٦,٨٤)، وجاءت الدرجة العلمية استاذ في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي قدره (٢١٦,٨٤)، وفي المرتبة الثانية النوع (ذكور). بمتوسط حسابي قدره (١٨٤,٤٢)، وفي المرتبة الثالثة التخصص الأكاديمي (أدبي) بمتوسط حسابي قدره (١٦٥,٢٨)، وفي المرتبة الرابعة التخصص الأكاديمي (علمي) بمتوسط حسابي قدره (١٦٤,٢٠)، وفي المرتبة الخامسة النوع (إناث) بمتوسط حسابي قدره (١٤٥,٠٧)، وجاءت الدرجة العلمية محاضر في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (١١٢,٦٤).

جدول (١٦) قيمة "ف" ودلالاتها لتأثير (النوع × التخصص الأكاديمي × الدرجة العلمية) على مقياس الكفاءة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	حجم قاتر
فرع (أ)	92905,350	1	92905,350	2077,231	0,00	0,900
التخصص الأكاديمي (ب)	70,417	1	70,417	1,574	0,211	0,007
الدرجة العلمية (ج)	651458,400	1	651458,400	14565,680	0,000	0,984
تفاعل أ × ب	93,750	1	93,750	2,096	0,149	0,009
تفاعل أ × ج	9225,600	1	9225,600	206,271	0,000	0,471
تفاعل ب × ج	5568,067	1	5568,067	124,494	0,000	0,349
تفاعل أ × ب × ج	0,067	1	0,067	0,001	0,969	0,000
تباين الخطأ	10376,333	232	44,726			

يتضح من جدول (١٦) السابق ما يلي: -

١- بالنسبة لمتغير النوع: وجود تأثير دال إحصائياً للنوع (ذكور/ إناث) على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وحجم تأثير (٠,٩٠٠)، لصالح الذكور.

٢- بالنسبة لمتغير التخصص الأكاديمي: عدم وجود تأثير دال إحصائياً للتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي) على مقياس الكفاءة المهنية.

٣- بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية: وجود تأثير دال إحصائياً للدرجة العلمية (استاذ/محاضر) على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وحجم تأثير (٠,٩٨٤)، لصالح الدرجة العلمية (استاذ).

٤- بالنسبة لتفاعل متغيري النوع والتخصص الأكاديمي: عدم وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيري النوع والتخصص الأكاديمي في تأثيرهما المشترك على مقياس الكفاءة المهنية.

٥- بالنسبة لتفاعل متغيري النوع والدرجة العلمية: وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيري النوع والدرجة العلمية في تأثيرهما المشترك على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وحجم تأثير (٠,٤٧١).

٦- بالنسبة لتفاعل متغيري التخصص الأكاديمي والدرجة العلمية: وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغيري التخصص الأكاديمي والدرجة العلمية في تأثيرهما المشترك على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (٠,٠١) وحجم تأثير (٠,٣٤٩).

٧- بالنسبة لتفاعل متغير النوع والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية: عدم وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل متغير النوع والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية في تأثيرهم

المشترك على مقياس الكفاءة المهنية.

* التوصيات

١- الاهتمام بالبرامج التدريبية والإرشادية التي تهدف إلى تحسين الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعة كأحد المتغيرات الإيجابية المهمة في الشخصية.

٢- يجب أن تكون البرامج التدريبية على الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعة جزءاً لا يتجزأ من العملية التعليمية، على أن تتضمن الأسس والمبادئ والتطبيقات التي تُساعدهم على اكتساب الممارسات المرتبطة بتحسين الكفاءة المهنية لديهم مثل الوعي، والانتباه، والتفكير التأملي مما ينعكس على قدراتهم على التوافق المهني وكفاءتهم المهنية.

٣- يكون ضمن الشروط المرتبطة بترقية أساتذة الجامعة الحصول على بعض الدورات الخاصة بإستراتيجيات التدريس وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في التعليم.

٤- نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالكفاءة المهنية وأساليب العزو السببي في أوساط الجامعة، وتبيين دورها في نجاح الأفراد مهنيًا.

٥- ضرورة توجيه نظر المسؤولين عن إعداد وتكوين أساتذة الجامعة في الكليات والجامعة إلى دور أساليب العزو في رفع الكفاءة المهنية لأساتذة الجامعة.

٦- تحسين وتطوير بطاقة التقويم الذاتي للكفاءة المهنية المستخدمة في هذه الدراسة والتي قامت الباحثة بإعدادها واستخدامها في دراسات جديدة.

* المقترحات

من منطلق تراكمية المعرفة ومحاولة لتحقيق أهداف العلم في فهم وتفسير الظواهر ومن ثم ضبطها والتحكم في

المشكلات الناجمة عنها تقترح الباحثة إجراء الدراسات التالية:-

١- العلاقة بين الكفاءة المهنية والطمأنينة النفسية لدى أساتذة الجامعة.

٢- العلاقة بين الكفاءة المهنية والاحترق النفسي لدى أساتذة الجامعة.

٣- دور الكفاءة الذاتية في تحسين اليقظة العقلية لدى أساتذة الجامعة

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

الأنصاري، بدر (٢٠١٥). المدخل إلى علم نفس الشخصية، الكويت: دار الكتاب الحديث.

بدر محمد الأنصاري. (١٩٩٧). مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي.

دراسات نفسية، ٧ (٢)، ٢٧٧-٣١٠

بدر محمد الأنصاري، وعبد ربه مغازي سليمان (٢٠١٤).

نموذج العوامل الخمسة للشخصية لدى الشباب العربي دراسة مقارنة بين الكويتيين والمصريين. مجلة

العلوم التربوية والنفسية، (١٥)، ٨٩-١٢٠

حتنول، أحمد بن موسى محمد. (٢٠٢١). الكفاءة المهنية وعلاقتها بكل من الطمأنينة النفسية وحيوية الضمير

لدى العاملين الفنيين بمصنع الإسمنت بجازان. مجلة

العلوم الإنسانية، ١١٤، ١٣٦-١٥٥.

الحويج، أحمد عبد الهادي؛ ومعو، أحمد محمد سليم.

(٢٠٢١). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية

وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى طلبة مرحلة التعليم

الثانوي. مجلة التربوي، (١٩)، ٧١-١٠٥.

الدسوقي، إلهام عبد الشكور محمد (٢٠١٥). العوامل الخمس

الكبرى للشخصية وعلاقتها باستخدام المراهقين

لمواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت. مجلة

كلية التربية بجامعة عين شمس، ٣٩ (٤)، ٥٠٧-

٥٣٤.

الدسوقي، محمد إبراهيم، وجابر، جابر صلاح. (٢٠٢٤).

الكفاءة المهنية وعلاقتها بمتغيرات الشخصية لدى

عينة من العاملين بالشركات الخاصة. مجلة الإرشاد

النفسي، ٧٧ع، ٤٥٣ - ٤٧٢.

الشرفات، مثايل جمعة دخين. (٢٠٢٤). القدرة التنوئية

لمهارات التفكير ما وراء المعرفة بالكفاءة المهنية لدى

معلمي علوم الأرض والبيئة في محافظة المفرق. مجلة

جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث

التربوية والنفسية، مج ٩، ع ١، ٩ - ٣٢.

الصالح، هناء؛ وحوش، سعدة وايت؛ وشريفي، سعاد.

(٢٠١٨). علاقة جودة الحياة النفسية بالعوامل

الخمس الكبرى للشخصية، دراسة ميدانية مقارنة

على طلبة جامعة الجزائر، المحلة الدولية للدراسات

التربوية، ٤ (٣)، ١٢٥-١٨٨.

صوالح، عبدالله، و لبوز، عبدالله. (٢٠٢٣). الكفاءة المهنية

لأستاذ المدرسة الابتدائية وعلاقتها بمعايير الجودة

الشاملة في برامج التكوين أثناء الخدمة: دراسة

ميدانية بمدينة ورقلة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية

والاجتماعية، مج ١٥، ع ٢، ٢١ - ٤٤.

- Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel psychology*, 64(1), 225-262.
- Çimen, L. K. (2016). A Study on the Prediction of the Teaching Profession Attitudes by Communication Skills and Professional Motivation. *Journal of education and training studies*, 4(11), 21-38..
- Cormier, L. S., & Hackney, H. (2016). *Counseling strategies and interventions for professional helpers*. Boston: Pearson.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5-13.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysenck's PEN system: Three-and five-factor solutions. *Journal of personality and social psychology*, 69(2), 308-314
- Costa, T., & McCrae, R. (1992). Normal personality inventories in clinical assessment: General requirements and the potential
- الطراونة، عبدالله (٢٠٠٩) مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي. ط ١، درا يافا للنشر والتوزيع عمان.
- عثمان، مها إبراهيم محمد. (٢٠٢٣). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة الإرشاد النفسي، ٧٤ع، ٩٩ - ١٥١.
- صبري السيد أحمد. (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين. دراسات تربوية ونفسية، ١١٢ع، ٣٢٥ - ٣٧٧.
- ثانياً- المراجع الأجنبية
- Adelsberger, H. H., Collis, B., & Pawlowski, J. M. (Eds.). (2013). *Handbook on information technologies for education and training*. Springer Science & Business Media.
- Bilgin, H., & Aykac, N. (2016). Pre-service teachers' teaching-learning conceptions and their attitudes towards teaching profession. *Educational Process: International Journal*, 5(2), 139.
- Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence. *Vision*, 15(2), 91-100.
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L.,

- Community Psychology, 4(1), 16-24.
- Peña-López, I. (2009). Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS.
- Santrock, J. (2011). Educational Psychology. 5th ed, New York: Mc Graw Hill.
- Shapiro, S. L., Carison, L., Astin, J., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. Journal of Clinical Psychology, 62(3), 373-386.
- Yeşil, H. (2010). The relationship between candidate teachers' communication skills and their attitudes towards teaching profession. Procedia-social and behavioral sciences, 9, 919-922.
- for using the NEO Personality Inventory. Psychological Assessment, 4(1), 223- 256.
- Costa, T., & McCrae, R. (2008). The NEO Inventories. In R. P. Archer & S. R. Smith (Eds.), Personality assessment (213-245). Routledge/ Taylor & Francis Group.
- Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teachers self- efficacy perceptions and job satisfaction level. Procedia Social Behavioral Science, 116,826- 830. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.305 39.
- Kiliç, Z., Atalay, N., Anilan, B., Anagün, S. S., & Anilan, H. (2021). Journey into the Teaching Profession: Experiences of Classroom Teachers. Shanlax International Journal of Education, 9(3), 186-195.
- Mehrad, A., Hamsan, H., Redzuan, M., & Abdullah, H. (2015). The role of personality factors on job satisfaction among academic staff apublic research university. Journal of Educational Health and