

**الإسهام النسبي للصمود النفسي والحيوية الذاتية في
التنبؤ بالكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة لدى
أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية
التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة**

د/ سلامة عطية الله أحمد إسماعيل

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر

الإسهام النسبي للصمود النفسي والحيوية الذاتية في التنبؤ بالكفاءة المهنية

في ضوء معايير الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية

بنين جامعة الأزهر بالقاهرة

سلامة عطية الله أحمد إسماعيل

تخصص الصحة النفسية، كلية التربية بنين، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.

البريد الإلكتروني: Salamaismail.197@azhar.edu.eg

ملخص البحث:

في ضوء التحديات المتلاحقة، وانطلاقاً من علم النفس الإيجابي، وبرامج إعداد المعلم وضمان جودة التعليم والاعتماد ودورها في تربية المعلم والمتعلم نفسياً وتربوياً ومهنيًا للتعايش الإيجابي في عالم متغير، وبناءً على رسالة كليات التربية التي تنادي بالنهوض بالمعلم والتمتع بالكفاءات المهنية اللازمة لضمان قدرته على التعامل مع عالم متعدد الثقافات يتغير بشكل متسارع، يأتي هذا البحث ضمن سلسلة البحوث التي أجريت كمحفز وقائد للتغيير من أجل النهوض بأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم؛ كونهم معلمين ومؤهلين لتخريج أجيال من المتعلمين لسد احتياجات سوق العمل المستقبلية، وتحقيق احتياجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم المهنية من منظور علم النفس الإيجابي، خاصة في ظل الثورة الصناعية الخامسة والتنمية المهنية المستدامة، وتحقيق رؤية ٢٠٣٠ مواكبة التغيرات المتلاحقة المستمرة لعالم متغير يوماً بعد يوم؛ لذا كانت الفكرة من إجراء هذا البحث لترسيخ الكفاءات المهنية وتحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على البحث وتطوير المهارات ومواجهة التحديات واتخاذ القرارات والتفاعل الإيجابي مع متطلبات المهنة من جانب، ومع مواكبة مستجدات العالم الواقعي من جانب آخر، والذي استهدف بداية التحقق من العلاقة بين كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق في جميع هذه المتغيرات (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغيري الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - مدرس مساعد - معيد)، والتخصص (تربوي - نفسي - نوعي)، والتعرف على أثر التفاعل في جميع متغيرات البحث سالفة الذكر وفقاً للدرجة العلمية والتخصص، ومدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال معلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية، وذلك لدى مجموعة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة بلغ عددهم (٢٦٥)، وعضواً، ولتحقيق أهداف البحث، فقد تم التركيز على المنهج الوصفي للملاءمة لطبيعة البحث، وتمثلت الأدوات في مقياس الصمود النفسي، ومقياس الحيوية الذاتية، ومقياس الكفاءة المهنية، وجميعهم من إعداد الباحث. وبعد تحليل البيانات بالأساليب الإحصائية المناسبة، أسفرت النتائج في عمومها عن أن تحقيق البناء النفسي والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من منظور إيجابي، له بالغ الأثر في التمتع بالكفاءات المهنية اللازمة لبناء الشخصية المثالية، خاصة في ضوء معايير الجودة، وسد احتياجات العملية التعليمية وتحقيق مخرجاتها، والارتقاء بجودة المؤسسة التربوية على وجه الخصوص، وبمستوى الجامعة على وجه العموم؛ حيث اتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية، بالإضافة إلى وجود فروق دالة إحصائية في جميع متغيرات البحث (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى لمتغير (الدرجة العلمية) في اتجاه الأساتذة، في حين لم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية في جميع متغيرات البحث (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى لمتغير (التخصص)، كما لا يوجد أثر للتفاعل بين جميع متغيرات البحث وفقاً لمتغيري (الدرجة العلمية والتخصص)، فضلاً عن إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، وقد تم مناقشة النتائج التي توصل إليها البحث الحالي منتهيًا بعرض مجموعة من التوصيات والمقترحات لدراسات وبحوث مستقبلية.

الكلمات المفتاحية: الصمود النفسي، الحيوية الذاتية، الكفاءة المهنية، معايير الجودة، أعضاء

هيئة التدريس ومعاونتهم.



Proportional contribution of Psychological resilience and Subjective vitality in predicting occupational competence according to achieving quality standards among teaching staff and their assistants in faculty of education for boys, Al-Azhar University in Cairo

Salama Atiatullah Ahmed Ismail

Mental Health Department, Faculty of Education for boys, Al-Azhar University, Cairo, Egypt

Email: Salamaismail.197@azhar.edu.eg

Research Summary:

In light of successive challenges and drawing from positive psychology, teacher preparation programs, quality assurance, accreditation, and their role in psychologically, educationally, and professionally nurturing teachers and learners for positive coexistence in a rapidly changing world, this research is part of a series aimed at motivating and leading change to enhance faculty and staff members to be qualified educators to graduate generations of learners to meet future labor market demands, achieve the professional needs of faculty and their assistants from a positive psychological perspective, especially amidst the Fifth Industrial Revolution and sustainable professional development, to achieve the 2030 vision in keeping pace with continuous successive changes in an ever-changing world. The idea of conducting this research was to reinforce professional competencies, motivate faculty and their assistants to do research, develop skills, tackle challenges, make decisions, and positively interact with professional demands. It also aimed to keep abreast of real-world developments. The study initially aimed at verifying the relationship between psychological resilience, Subjective Vitality, and professional competence, as well as identifying differences in all these variables (dimensions and total score) according to academic degree (Professor, Assistant Professor, Lecturer, Assistant Lecturer, Teaching Assistant) and specialization (Educational, Psychological, Qualitative). The research involved understanding the impact of interaction across all aforementioned research variables according to academic degree and specialization. It also explored the possibility of predicting professional competence through psychological resilience and Subjective Vitality among participants from the Faculty of Education, Al-Azhar University, Cairo, 265 members. To achieve the research objectives, a descriptive methodology was employed. The tools used included measures of psychological resilience, Subjective Vitality, and professional competence, all developed and administered by the researcher. After analyzing the data using appropriate statistical methods, the results generally indicated that achieving psychological growth and professional development among faculty and their assistants from a positive perspective significantly impacts their ability to acquire the necessary professional competencies to build an ideal personality. This is especially crucial in light of quality standards, meeting educational process needs, achieving its outcomes, and enhancing the quality of the educational institution in particular, and the university in general. The study revealed a statistically significant positive correlation between psychological resilience, Subjective Vitality, and professional competence. Additionally, there were statistically significant differences in all research variables (dimensions and total score) attributed to the academic degree variable among professors. However, the results did not show any statistically significant differences in all research variables attributed to the specialization variable. Furthermore, there was no observed impact of interaction across all research variables according to academic degree and specialization. Study results were discussed, presenting a set of recommendations and proposals for future studies and research.

Key words: *Psychological Resilience, Subjective Vitality, Professional Competence, Quality Standards, Teaching staff and their assistants.*

مقدمة:

في ظل التطورات المتواصلة ومتطلبات تحقيق جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على مستوى الجامعات، وفي ضوء ما تنص عليه الهيئات القومية لضمان الجودة والاعتماد من ضرورة تحقيق الجودة الشاملة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في تحسين مستوى كفاءاتهم المهنية من جهة، وتحقيق متطلبات الطلاب والمؤسسة التربوية من جهة أخرى، أصبحت الحاجة ماسة وملحة إلى تحقيق الكفاءات المهنية في مؤسسات التعليم العالي؛ فلا شك أن الكفاءة المهنية من الجوانب الأساسية التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم العمل على رفع مستواها بشكل مستمر وفعال؛ من أجل أن يواكبوا التطور والتقدم وتحقيق مخرجات العملية التعليمية، والتي من خلالها يمكن تحديد مدى نجاحهم في رسالتهم العلمية من عدمه.

فمن المسلم به، أن أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، عناصر فعالة ورئيسة في جودة البرامج والأنشطة التعليمية على اختلاف أهدافها، ووجودهم المتميز ينعكس إيجاباً على الكفاءات المختلفة، ولكي يكون تميز عضو هيئة التدريس مضموناً، فإن هناك حاجة ماسة لتهيئة الدعائم والمقومات التي تمكنه من الاستجابة والاستيعاب الكامل لحاجة المرحلة الحالية والمستقبلية، فلا شك أن عضو هيئة التدريس هو أحد أهم العناصر التي تتظافر للارتقاء بالعملية التدريسية وصولاً إلى الريادة والتميز وجودة المخرجات التعليمية، وخاصة في ظل التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة الذي يشهد ثورة معرفية وتكنولوجية هائلة، وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لذلك أصبح لزاماً على مؤسسات التعليم العالي تهيئة كل الظروف لتحسين جودة أداء عضو هيئة التدريس من خلال تحسين كفاءاته بشكل مستمر؛ الأمر الذي من المتوقع أن ينعكس إيجاباً على جودة المؤسسة التعليمية ومخرجاتها في شتى العلوم (علي، ٢٠١٣، ١).

فلم يعد هناك مجال للنقاش أو الجدل حول ما إذا كانت المجتمعات المعاصرة تحيا حالة من التحولات المتسارعة في كافة المجالات أم لا، فلقد أصبح مفهوم العولمة يعبر عن تلك التحولات المتسارعة التي يحياها المجتمع المعاصر، والذي يتطلب التطور في جميع مجالات الحياة، لا سيما المجال التعليمي والمجال المهني، كونهما أساس تطور المجالات الأخرى، ونتيجة لهذه التغيرات التي فرضت على المجتمع من قبل العالم المتقدم، برزت عدة أمور جراء هذا التحول، أهمها: ضرورة إعادة النظر في تقويم مستوى المؤسسات التعليمية وكفاءة الخريجين بها، الاهتمام بمواءمة البرامج التعليمية لمتطلبات السوق، استحداث مؤسسات دولية ووطنية للتقويم والاعتماد المؤسسي، الاهتمام بمعايير ضبط الجودة للارتقاء بالمنظومة التعليمية والمهنية، توجيه تمويل جديد ومنافس لمشاريع البحث العلمي، وضرورة التغيير في أساليب إدارة التعليم العالي (غالب وعالم، ٢٠٠٨، ١٦٢).^(١)

ولأن إعداد أعضاء هيئة التدريس للعيش في مجتمع سريع التغير، يتطلب في المقام الأول مساعدة من المهتمين بالتربية على رفع كفاءاتهم المهنية وفقاً لما نصت عليه معايير الجودة، فالتعليم العالي له أهمية بالغة في بناء المجتمعات من خلال إعداد القوى البشرية المدربة، لذا كان لزاماً على القائمين على مؤسسات التعليم العالي تطوير التعليم الجامعي من خلال رفع

^(١) التزم الباحث في توثيق المراجع بالإصدار السادس وفقاً لقواعد الجمعية الأمريكية لعلم النفس American Psychological Association (APA-6)، ويستثنى من ذلك توثيق الاسم العربي فقط، فتم التوثيق بالاسم الأخير.

كفاءة التدريس الجامعي الذي يعد علم تطبيقي مبني على خطة تعليمية، تنظم بموجها المادة العلمية، وتحول إلى مقياس لفهم محتواه، باعتباره عملية معيشة يومية متفاعلة وديناميكية بين الأستاذ والطلاب؛ يهدف إلى بث روح البحث والتمحيص وأساليب العلم ونشر أخلاقيات العلم والعلماء، وتأهيل القيم والمبادئ التي تحكم العمل في مؤسسات التعليم العالي (رضوان، ٢٠١٤، ١٥).

فبمقدار كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في القيام بالأدوار المنوطة بهم، يتوقف نجاح الجامعة في أداء مهمتها وتحقيق أهدافها؛ حيث يمثلون أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العملية التعليمية داخل الجامعة، والتي تشكل نوعية المخرجات الجامعية، كما أنهم عماد العمل الأكاديمي في الجامعة؛ لأنهم هم الذين يتحملون مسؤولية التدريس في الجامعة، والإشراف على طلاب الدراسات العليا، ويتحملون كذلك مسؤولية النشاط البحثي، ويحددون المقررات والمناهج الدراسية، وعلى هذا الأساس، فإن تحقيق أهداف الجامعة يتوقف على مدى كفاءة وفعالية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بها، فمعرفة تخصصاتهم وتجويدهم لها، لا تكفي لوصفهم أساتذة جامعيين وحسب، بل لا بد عليهم من اكتساب المهارات والكفاءات المختلفة اللازمة، وامتلاكهم كذلك لسمات شخصية ونفسية واجتماعية، تجعل أداءهم يتسم بالعلمية والمهنية (نعيم، ٢٠١٩، ١٩٩).

فلا شك أن تحقيق الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من المتطلبات الضرورية لملاحقة المستجدات التعليمية الحديثة على الساحة، ونظرًا لأهمية الكفاءات المهنية باعتبارها تلعب دورًا مهمًا في مكانة وجودة العمل لعضو هيئة التدريس لكي يتمكن من أداء أدواره التربوية والتعليمية بشكل فعال، فقد أكد العديد من التربويين على أهمية امتلاكه الكفاءات المهنية اللازمة؛ حيث بمقتضاها يستطيع تحقيق أهداف وبرامج الجامعة الموضوعة وتنفيذها بطريقة تساعد الطلاب على التعرف على خصوصيات برامجهم الدراسية، والإفادة من إمكانات الأستاذ الجامعي نحو الوصول إلى مستوى عالٍ من الإنجاز الأكاديمي، لذا، فلا بد أن يبذل أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم الجهد اللازم لصقل كفاءاتهم المهنية (حسن، ٢٠٠٤، ١٦)، وأن يمتلكوا المقومات الضرورية لتطوير الكفاءات المختلفة التي تؤهلهم وتمكنهم من مواصلة العملية التدريسية التي تساعد في تدريس المقررات التخصصية بمهارة عالية، وكذلك وضع وتحديث تلك المقررات لتكون وفق أحدث ما توصل إليه العلم، وأن تتوافق مع آخر المستجدات، سواء في محتواها أو في طريقة عرضها في عملية مستمرة لا تنتهي (Fisher, 2015, 196).

ومن المعلوم لدى غالبية البشر، مدى ما يحتله أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من مكانة مهمة وبارزة في العملية التعليمية بالجامعات؛ حيث تتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقع على عاتقهم، ما بين تقديم المواد العلمية وتحقيق الأهداف المنشودة للعملية التعليمية وإرشاد الطلاب وتوجيههم ومساعدتهم على حل مشكلاتهم من جهة، ووضع المناهج والقيام بالبحث العلمي والمشاركة في المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية وغيرها من جهة أخرى، ومع تعدد هذه الأدوار المنوطة بعمل أعضاء هيئة التدريس، فهم أكثر عرضة للأزمات نتيجة التطورات والتحديات للعصر الحالي، فمن هنا انصب الاهتمام وبخاصة في برامج الجودة على ضرورة تسليح عضو هيئة التدريس بالعديد من القدرات والمهارات والكفاءات والصفات الإيجابية للتعامل مع تلك التغيرات السريعة وما تخلفه مستجدات الساحة من أزمات، وملاحقة ركب التطور يومًا بعد يوم (عباس والسيد، ٢٠٢١، ١٥٠).

وفي هذه الصدد، يشير (Thomas, 2010, 51) إلى أن جودة التعليم الجامعي تتركز حول ما تملكه الجامعة من أعضاء يملكون المهارات والكفاءات والخبرات في مجال تخصصهم لتنمية قدرات طلابهم المعرفية والاجتماعية والمهارية، والمفيدة لهم في حياتهم المهنية والعملية، فلا شك أن تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس من متطلبات التطور الحضاري في العملية التعليمية.

وكما أشار (Sahin, 2012, 34) إلى أهمية الكشف عن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وضرورة تطوير برامجها لهم من خلال الاستفادة من بعض الاتجاهات والخبرات العالمية؛ وذلك بهدف تنمية كفاءاتهم ومهاراتهم وخبراتهم العلمية المختلفة عن طريق تفعيل برامج التدريب بالجامعة، وتوفير الإمكانيات اللازمة لتحقيق جودتها، وأهمية تحديد احتياجاتهم التدريسية، والعمل على إشباعها؛ وذلك للارتقاء بأفكارهم وكفاءاتهم، وتحديث خبراتهم، وتنمية مهاراتهم التدريسية والبحثية والإدارية.

وبمطالعة الأدبيات النفسية، اتضح للباحث المكانة المهمة للكفاءة المهنية في العملية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، كونها أحد أهم الأهداف التي تنص معايير الجودة على تحقيقها؛ وكونهم يقع على عاتقهم العديد من الأدوار والمسؤوليات لتحقيق الغاية المنشودة من العملية التعليمية، وهي من المتغيرات الإيجابية المطلوبة في الوقت الراهن، ولا يمكن أن تتحقق لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في ظل وجود العديد من العوائق والمشكلات والتحديات الحياتية إلا في ظل وجود المثابرة والتحمل والمكابدة، خاصة وأن هناك العديد من المستجدات الحديثة التي فرضت نفسها على المنظومة التعليمية في الآونة الأخيرة، كالتحول الرقمي، والتعليم عن بعد، وبرامج الجودة، وإعداد وتأهيل الطلاب لسوق العمل وغير ذلك.

من هنا ظهرت على الساحة العديد من المتغيرات الإيجابية الداعمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في التصدي لكل ما يقف حائلاً أمامهم في تحقيق كفاءاتهم المطلوبة وبلوغ الغايات، وعلى رأس هذه المتغيرات، الصمود النفسي، فكما أشار كل من (Joseph & Linley, 2004, 524-525) بأن الصمود النفسي يتضمن مجموعة من العوامل يمكن بواسطتها مواجهة المحن والتعافي من الأزمات والنجاح في الحياة، والوصول إلى حالة السواء التي يطمح إليها كل فرد، ومن هذه العوامل: (الكفاءة الاجتماعية - الذكاء - الضبط الداخلي - الدعابة - تقدير الذات المرتفع - القدرة على ترويض أو إدارة الانفعالات القوية والاندفاعات - والقدرة على حل المشكلات)، إضافة إلى العلاقات الاجتماعية والمساندة داخل وخارج الأسرة، كونها مصدر الدعم.

ف للصمود النفسي العديد من المقومات الإيجابية المحفزة التي تساعد على نمو القدرات والكفاءات المختلفة للعديد من الأفراد، ومن بين ذلك العقلية والاجتماعية والنفسية والانفعالية، والتي تعمل على إكسابهم القدرة على التوافق مع الأحداث غير المواتية، والتأقلم كذلك مع مستجدات الحياة المختلفة، والتي من المتوقع أن تعرقل مسيرة النمو في الاتجاه الطبيعي إذا ما كان هؤلاء الأفراد غير قادرين على التعامل مع ما يواجههم من أحداث صادمة (Nath & Pardham, 2012, 161). وفي الغالب ما يرتبط الصمود النفسي بالجوانب الإيجابية المحفزة للإنتاج، والاتزان النفسي، والتوافق السوي مع متطلبات الحياة، وفي ضوء تلك المؤشرات تبرز أهمية هذا المتغير من خلال علاقته الموجبة مع بعض المتغيرات الإيجابية وإسهامها في التنبؤ بها، كجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني المرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس

(الشريبي، ٢٠٢١)، وعلاقته بإدارة الأزمات والتنبؤ بها لدى أعضاء هيئة التدريس (عباس والسيد، ٢٠٢١)، وبالتحفيز الذاتي لأعضاء هيئة التدريس أيضاً (سعيد، ٢٠٢٣). ومن المتغيرات الإيجابية إلى جانب الصمود النفسي، فلا أحد ينكر أهمية متغير الحيوية الذاتية، والتي تعد بمثابة حائط صد ضد الأزمات، ومؤشر إيجابي لتمتع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالصحة النفسية، كونها تعمل على تزويدهم بالطاقة وتنظيم الأفكار، فضلاً عن شعورهم بالرضا عن العمل، والدافعية للتطوير، والتغيير في الجانب المهني، ومواكبة المستجدات التي تفرضها رؤية ٢٠٣٠، وهي من أكثر المتغيرات التي ترتبط بالعديد من المتغيرات الإيجابية النفسية، كالرضا عن الحياة والعاطفة الإيجابية واحترام الذات والرفاهية النفسية (Finia et al., 2010)، واليقظة الحياتية والكفاءة الذاتية والرضا عن الحياة والصحة النفسية (Algharaibeh, 2020) (Wang, 2020)، والرعاية الذاتية (Wang, 2020)، والدافعية والرضا عن الحياة والإقبال عليها (Ozcan & Yaman, 2020) والعوامل الخمس الكبرى للشخصية (ياسين، ٢٠٢٢)، والعزم الأكاديمي وفاعلية الذات البحثية (جلجل وهنداوي، ٢٠٢٣).

وتحقيق الكفاءة المهنية في ضوء معايير الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في المؤسسات الجامعية مرهون بالتحلي بالسمات الإيجابية، فهم يتحملون عبئاً ثقيلاً، ويمتلكون مفتاح النجاح أو الفشل في تحقيق ذلك وفقاً لدافعيتهم واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به، ولهذا، فإن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئة التدريس؛ لأنهم يمثلون أهم المدخلات بحكم أدوارهم، ويتوقف على مدى جودة أدائهم مستوى جودة المخرجات، وعليه، يشكل التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس الجامعي ضرورة ملحة لمواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي والتغيرات المحيطة، وتحدي النوعية على وجه الخصوص، وذلك بإكسابهم الكفاءات المختلفة، سواء كانت شخصية أو معرفية أو أدائية، تمكّهم من أداء أدوارهم بفعالية، على اعتبار أنهم عنصر مستهدف في نظام الجودة، ويقع على عاتقهم مسؤولية تحقيق العديد من المعايير الخاصة بجودة التعليم (نعيم، ٢٠١٩، ٢٨٢).

ووفق هذه المؤشرات يستخلص الباحث، أنه لكي تتضح جوانب الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في مختلف الجامعات، فلا بد من التحلي بالقدرات والسمات الإيجابية. وبعد الاطلاع على آخر مستجدات الدراسات والبحوث في مجال علم النفس التربوي والإيجابي على وجه العموم، والإرشاد النفسي التربوي على وجه الخصوص، وسعيًا لسد الفجوة البحثية لتقديم إضافة علمية في هذا الشأن، وانطلاقاً من توصيات العديد من الدراسات والبحوث في مجال موضوع البحث الحالي، تم التوصل إلى ضرورة التعمق والبحث في متغيري الصمود النفسي والحيوية الذاتية، كمتغيرين إيجابيين قد ينتج عنهما الكثير من العوائد الفعالة، كما أشارت بذلك العديد من الأطر النظرية ونتائج بعض الدراسات والبحوث السابقة، باعتبارهما أحد العوامل الوقائية والدافعة لمواجهة التحديات وتخفيف التبعات السلبية الناتجة عن المشكلات المهنية وضغوط الحياة.

وعلى الرغم من تلك المؤشرات، إلا أن الباحث لم يجد - في حدود ما تم الاطلاع عليه - دراسة أو بحثاً كمياً جمع بين متغيرات البحث الحالي، ومن هذا المنطلق، كان هذا البحث

استكمالاً لما توصلت إليه الدراسات والبحوث السابقة التي أجريت في هذا الصدد، والتي استهدفت توضيح مضامين متغيري الصمود النفسي والحيوية الذاتية في محاولة للربط بينهما واكتشاف دورهما في التنبؤ بالمتغيرات الإيجابية وخاصة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ومن ثَمَّ، يتضح أن الحاجة لا زالت قائمة للتعمق بالبحث، ومن المتوقع أن يكون لكل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية التأثير الإيجابي تجاه التنبؤ بالكفاءة المهنية؛ وذلك للدور الإيجابي الذي يمثله في إحداث ذلك، وهو ما يحاول الباحث الوصول إليه وإثباته في البحث الراهن.

وفي الحقيقة، وفي عموم الطرح السابق، ومن خلال قراءة الباحث لما جاء في الأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة، فقد تبين وجود ضرورة ملحة لدراسة هذه القضية، سعياً في محاولة التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، لتطوير تلك الكفاءات فيما بعد من خلال الآليات والبرامج والمعايير والتركيز على اكتسابها، وكذا اكتشاف العلاقة بين تلك المتغيرات، والتعرف على الفروق فيما بينها، وأثر التفاعل كذلك وفقاً لمتغيري (الدرجة العلمية والتخصص)، خاصة وأن الدراسات العربية والأجنبية - في حدود ما تم الاطلاع عليه - لم تتناول تلك المتغيرات مجتمعة مع بعضها، ولم يتم الحصول على دراسة في هذا الصدد، إضافة إلى أن مشكلة البحث الراهن جزء لا يتجزأ من الواقع الذي يعيشه الباحث، وبحكم طبيعة عمله في هذا المجال، وهو ما يمثل مشكلة البحث الحالي.

مشكلة البحث:

ظهرت مشكلة البحث الحالي من خلال عدة مصادر، منها:

- ما أقرته العديد من اتجاهات التنظير المهتمة بموضوع التعليم وجودته في المؤسسة الجامعية، بضرورة العمل على تطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وفقاً لمعايير الجودة؛ لأنهم هم المسؤولون بشكل مباشر عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي، بالنظر إلى الأدوار والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم نحو التطورات التي تحدث في مجال العلم والمعرفة، إضافة إلى أن مستوى التعليم العالي ونوعيته ونجاح المؤسسة الجامعية في تحقيق أهدافها مرهون بنوعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، باعتبارهم قادة التعليم، ولهم وظائف متعددة الجوانب في نقل المعارف والتكنولوجيا إلى طلابهم، كما أن زيادة فعالية العملية التدريسية مرتبطة بقدرة أعضاء هيئة التدريس على توظيف مفاهيم جديدة في ميدان العمل، واتباع وسائل تكنولوجية حديثة يمكن أن تساعد على الربط بين المستوى النظري والمستوى الإجرائي التنفيذي للممارسات التعليمية، وهذا بدوره يتوقف على مدى توافر الكفاءة المهنية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. فقد أوصت نتائج دراسة رضوان (٢٠١٤) بضرورة تزويد الجامعات بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المختلفة لرفع مستوى الكفايات المهنية وتحقيق جودة التعليم الجامعي، كما أشارت نتائج دراسة العبدلي (٢٠١٨) أن واقع توظيف الكفاءة التكنولوجية في العملية التدريسية والبحثية كان ضعيفاً، وأوصت نتائج دراستي (العواضي، ٢٠٢٠؛ والخطيب والخطيب، ٢٠٢١) بضرورة الاهتمام بالكفاءات التكنولوجية وتوظيفها في التعليم الجامعي، وأن استخدام التكنولوجيا الرقمية يساهم في ضمان جودة التعليم، في حين أسفرت نتائج دراسة حسن (٢٠٢١) أنه يمكن التنبؤ بمهارات البحث العلمي بمعلومية الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي، وأوصت نتائج دراسة زهران (٢٠٢١) بضرورة العمل على تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس في ضوء

المستجدات العالمية، وتطوير آليات البحث العلمي، وكذا تطوير آليات التواصل مع المجتمع المحلي.

- ما أسفرت عنه نتائج الكثير من الدراسات والبحوث الميدانية المتعلقة بهذا المجال انعكاسًا لتلك الاتجاهات النظرية؛ حيث أشارت إلى أن وظائف أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم تعددت وتغيرت بتغير متطلبات الحياة العصرية وفي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة، فدور عضو هيئة التدريس في الماضي كان يقتصر على نقل المعلومات والمعارف إلى أذهان المتعلمين، أما الآن فهو مسؤول عن بناء الشخصية السوية المتكاملة في جميع الجوانب وهيئتها، وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية، والتمتع بالكفاءة المهنية إلى درجة الإبداع والإتقان؛ بما يعود على الجامعة والمجتمع بالنعف، فضلًا عن ضرورة توظيف كل ما أوتي من كفاءات وإمكانات معرفية عامة ومتخصصة ومهارة عالية من التخاطب الإنساني مع طلابه، واكتساب المعارف العلمية بطرق التدريس ووسائل التقويم والتدريس الإبداعي القائم على الاستكشاف، كل ذلك في ظل دراية كافية وصحيحة بسمات الطلاب واحتياجاتهم وقدراتهم ووظائفهم الدماغية، وكذا طبيعة توقعاتهم المرتبطة بالمحتوى.

- ما أوضحتها الأدبيات النفسية، ونتائج الدراسات والبحوث السابقة، من أهمية متغيري الصمود النفسي والحيوية الذاتية في تحسين الحالة المزاجية والدور المني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، في ظل تداخل العديد من المهام والأعمال الموكلة إليهم، وبناءً على معايير الجودة التي تنادي بضرورة التركيز على الدعم النفسي والتحول الإيجابي لتلبية متطلبات العمل والتهوض بجودة العملية التعليمية، ورفع مستوى الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لمواجهة التحديات التدريسية، وتلبية المتطلبات الضرورية لتحسين جودة التدريس في ظل الثورة الصناعية الخامسة (المومني، ٢٠١٧؛ الرشيد، ٢٠٢٠؛ الشريبي، ٢٠٢١؛ ظاهر، ٢٠٢٢؛ Citation et al., 2022؛ القديسي، ٢٠٢٣؛ سعيد، ٢٠٢٣؛ وشاهين، ٢٠٢٣).

- إضافة إلى أن مشكلة البحث هي جزء لا يتجزأ من الواقع الذي يعيشه الباحث كونه أحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وأن عملية اختيار الموضوع لم تظهر بشكل عفوي أو عشوائي؛ وإنما وفقًا لجملة من المبررات والعوامل النفسية (الذاتية)، علاوة على أن الموضوع كان نابعًا من الإلهام الخاص والتجارب والقراءات والرغبة الملحة في دراسته؛ كونه يهتم الباحث في الجانب المني، وأن تحسين الكفاءات المهنية من المتطلبات الضرورية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في مختلف الجامعات.

- كل هذا من الأمور التي دفعت الباحث إلى محاولة تفصي ورصد الواقع الفعلي لهذه المسألة؛ للوقوف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، ومدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال الصمود النفسي والحيوية الذاتية، فضلًا عن الكشف في الفروق وأثر التفاعل وفقًا للدرجة العلمية والتخصص، محاولة منه للتوصل إلى أهم الكفاءات المهنية التي لا بد أن يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؛ كي يمكنهم تحقيق أفضل درجة من التفاهم والاتساق بينهم وبين طلابهم من جهة، وبينهم وبين متطلبات المهنة في ضوء المستجدات التي تتطلب منهم مواكبة كل جديد من جهة أخرى. لذلك جاءت فكرة إجراء البحث لإلقاء الضوء على أدوار أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم المتحددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، مع التأكيد على

أهمية تطوير الكفاءات المهنية لديهم والتي ينبغي أن تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى تحقيق الجودة في التعليم العالي، بالإضافة إلى إبراز أهم الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، وعلى إثر ما سبق، تتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

هل يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

ولكي تتضح المشكلة بشكل أكثر دقة، فكان لا بد من وضع مجموعة من الأسئلة الفرعية، وذلك على النحو الآتي:

١- ما العلاقة بين كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

٢- هل توجد فروق دالة إحصائية في الصمود النفسي تعزى إلى متغيري الدرجة العلمية والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

٣- هل توجد فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية تعزى إلى متغيري الدرجة العلمية والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

٤- هل توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى متغيري الدرجة العلمية والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

٥- هل يوجد تفاعل دال إحصائيًا في كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية يعزى إلى متغيري الدرجة العلمية والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

٦- ما مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؟

أهداف البحث:

تبدو قيمة أي بحث أو دراسة في قيمة الأهداف التي يسعى الباحثون إلى تحقيقها في أي مجال علمي، وتلك هي النقطة التي يأمل أي باحث بلوغها من خلال بحثه؛ بهدف إعطاء موضوعه أهمية أكثر وموضوعية أكبر، وذلك باتباع مسار أو نموذج معين يسهل الوصول إلى الهدف بأكبر كفاءة وأقل جهد ممكن.

وفي ضوء ذلك يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن العلاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- التعرف على الفروق في متغيرات البحث وفقًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) ومتغير التخصص (تربوي، نفسي، نوعي).
- الكشف عن أثر التفاعل بين متغيرات البحث وفقًا لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) ومتغير التخصص (تربوي، نفسي، نوعي).
- فحص إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال متغيري الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة؛ مما يمكن في ضوئه اقتراح توصيات مستندة إلى أدلة بشأن أهم الفئات التي تحتاج إلى



الدعم والمساندة وتطوير الكفاءات المهنية، والتي ينبغي أن توجه إليها البرامج التدخلية بمختلف صورها.

أهمية البحث:

تضمن البحث أهمية نظرية وأخرى تطبيقية:

فمن الناحية النظرية:

- إعداد إطارًا نظريًا حول متغير الصمود النفسي باعتباره من متغيرات علم النفس الإيجابي، ومن المتوقع أن يكون له دورًا كبيرًا في إثراء أدبيات البحث النفسي والتربوي نحو تحسين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من مشكلات الصحة النفسية.
- تناول متغير الحيوية الذاتية، وهو من المؤشرات الرئيسة على جودة الحياة النفسية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم؛ حيث إنه يقترن بمشاعر الأمل والسعادة والهيؤ للعطاء، والإقبال على العمل بكل حماس ودافعية.
- الاستجابة للاتجاهات الحديثة التي تدعو إلى زيادة الاهتمام بالكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من أجل تحسين جودة التعليم الجامعي في كل مستوياته الدراسية، ووفقًا لمعايير الجودة التي تتنادي بهنظمة المؤسسات التربوية.
- قد يساهم هذا البحث في اطلاع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على أهم الكفاءات المهنية التي لا بد من ممارستها داخل القاعات الدراسية، وذلك بغرض إحداث نوع من التوافق في المواقف التعليمية، ومن ثمّ، توطيد العلاقة بينهم وبين الطلاب.
- محاولة تقديم الرؤى لمعالجة مواطن الضعف والقصور في مستوى الكفاءات المهنية الممارسة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في جامعة الأزهر على وجه العموم، وفي كلية التربية بنين بالقاهرة على وجه الخصوص.

وأما من الناحية التطبيقية:

- تسليط الضوء على متغير الصمود النفسي والذي يعد من المتغيرات المهمة لعلم النفس الإيجابي؛ حيث يلعب دورًا مهمًا في استعادة التوازن ومواجهة الأزمات الحياتية، سواء من الناحية المهنية أو الشخصية أو الأسرية أو الاجتماعية وغيرها.
- تناول متغير الحيوية الذاتية والذي يعد من المؤشرات المسهمة في نوعية الحياة النفسية؛ نظرًا لاقتراحه بالحماس والدافعية.
- التركيز على متغير الكفاءة المهنية باعتباره مطلبًا ضروريًا في الوقت الراهن لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في ظل التطورات والتغيرات السريعة التي لحقت بالعالم، وفي ضوء ما أقرته برامج الجودة والاعتماد من ضرورة توافر الكفاءة المهنية لديهم.
- قد تساهم نتائج هذا البحث القائمين على جودة التعليم والاعتماد، إعادة النظر في كيفية تحسين الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على مستوى الجامعات، والاستفادة من أدوات البحث ونتائجه في إجراء المزيد من البحوث.
- من الممكن وفقًا للنتائج التي يكشف عنها البحث الحالي، فتح المجال أمام قيادات الكليات نحو إعداد الدورات والبرامج التدريبية لتوسيع وتطوير الكفاءات المهنية اللازمة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من أجل مساندة التطور المهني.

مصطلحات البحث:

وفقًا للأطر النظرية والأدبيات السابقة التي تم الاطلاع عليها، يمكن عرض مصطلحات البحث إجرائيًا على النحو الآتي:

- ١- **الصدود النفسي Psychological Resilience**: عبارة عن قدرة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على التوافق الإيجابي في الحياة الواقعية بشكل عام، وفي الحياة المهنية بشكل خاص، ومواجهة التحديات والتغيرات المتلاحقة نتيجة التطور الواضح للعيان في شتى المجالات، والتعامل مع المشكلات المهنية والسعي لحلها، والعمل على التماسك وقت الشدائد، وتنظيم الانفعالات في المواقف الضاغطة، والتفاعل مع اتجاهات ومشاعر وأفكار الآخرين، إضافة إلى الرؤية الإيجابية نحو المستقبل. ويقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من خلال مقياس الصدود النفسي المستخدم في البحث الحالي، والمتمثل في عدد من الأبعاد على النحو الآتي:
- أ- **التعامل مع المشكلات Problem Solving**: قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على مواجهة المواقف المختلفة بكفاءة وفعالية، وإحداث التغيرات اللازمة لحل المشكلات المتلاحقة، ومواجهة أحداث الحياة الصادمة والمحن والمواقف الضاغطة المستمرة، والتوافق الإيجابي مع تقلبات الحياة المختلفة، سواء المهنية أو الأسرية أو الاجتماعية أو المادية وغيرها.
- ب- **التماسك Cohesion**: قدرة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على تحمل المسؤولية، والشعور بالثقة والجدارة عند التعرض للأزمات، والتخلي ببعض العوامل النفسية والسمات الإيجابية في الشخصية للتوافق الجيد والمواجهة الفعالة للتهديدات، والتعامل معها بكل مرونة وجدارة، وتجاوز التأثيرات السلبية للأزمات الحياتية والعودة سريعًا لحالة التوازن.
- ج- **التنظيم الانفعالي Emotional Regulation**: مجموعة من الاستراتيجيات التي لا بد وأن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، يمكن من خلالها إعادة تقييم للأفكار والسلوكيات المؤثرة على الحالة الانفعالية لديهم والسيطرة عليها؛ من أجل البقاء في حالة من التوازن والضبط الانفعالي، وتجنب التأثيرات السالبة الناجمة عن الأحداث والمواقف الانفعالية.
- د- **التوجه الإيجابي نحو المستقبل Positive Orientation Towards The Future**: يتمثل في امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم مستوى مرتفع من الثقة في النفس والتفاؤل والأداء النفسي الإيجابي، للتصدي لأي صعاب تعترض مسيرتهم العلمية والمهنية، وهو ما يسمى بدافعية الأفراد في الاتجاه التصاعدي، لإيجاد معنى للحياة والإقبال عليها.
- ٢- **الحيوية الذاتية Subjective Vitality**: شعور إيجابي، ومحفز قوي، وأساس وجود الحياة، والقوة المحركة المفعمة بالطاقة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة ومهارة عالية، فهي بمثابة امتلاك مصدر الطاقة الذي يعد الجزء المدرك الممتع للرفاهة النفسية. وتقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من خلال مقياس الحيوية الذاتية المستخدم في البحث الحالي، والمتمثل في عدد من الأبعاد على النحو الآتي:
- أ- **الحيوية الذهنية Mental Vitality**: شعور إيجابي يمكن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من التفكير العقلاني المتزن الهادئ، وامتلاك طاقة وقوة عقلية للتفكير الإيجابي والتعامل مع المشكلات بمنطقية، واستخدام استراتيجيات تفكير جديدة وفعالة للثغرات والمشكلات، ومن ثمّ، فهي بمثابة حالة من اليقظة والانتباه لفعل شيء معين بمرونة وثبات وعقلانية.

- ب- **الحيوية البدنية Physical Vitality**: طاقة جسمية لدى هيئة التدريس والهيئة المعاونة تمدهم بالقوة والنشاط لتحمل الصعاب والضغط الحياتية بمختلف صورها، أو بمعنى آخر، هي تجسيد لحالة صحية تمكنهم من العمل المثمر وأداء الأعمال اليومية بكفاءة دون خمول أو كسل، يتم التحرك في إطارها من حيث التنظيم والمظهر لتنفيذ المهام المختلفة.
- ج- **الحيوية الانفعالية Emotional Vitality**: امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم الدافعية والحماس والمتعة في أثناء التعامل مع أحداث الحياة اليومية الضاغطة، والنظرة الإيجابية للحياة المهنية، وتبني اتجاهات نفسية إيجابية نحو الحياة، تجعلهم راضين ومبتهجين ولدهم شعور بالسكينة وراحة البال، بغض النظر عن منغصات الحياة وظروفها الصعبة.
- د- **الحيوية الاجتماعية Social Vitality**: حالة من التفهم والتيقظ والاستبصار ورحابة الصدر لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للتفاعل الإيجابي مع أطراف المجتمع المختلفة، وزيادة معامل تأثيرهم في الآخرين، فضلاً عن سرعة التجاوب الانفعالي والاجتماعي، والتمتع بدرجة عالية من الدعابة والحس الفكاهي، والحساسية للمشكلات الاجتماعية.
- هـ- **الحيوية الروحية Spiritual Vitality**: مجموعة من القيم الإيجابية لتأصيل قيم الحق والجمال والخير في إطار من المثل العليا المرتبطة بنسق الاعتقاد، وصفاء السيرة والطمأنينة القلبية، تمكن أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من السير في الطريق المستقيم وأداء رسالتهم العلمية على أكمل وجه، والتعاطف مع الغير، ومشاركتهم وجدانيًا، ومد يد العون لهم.
- ٣- **الكفاءة المهنية Professional Competence**: مجموعة من المعارف والخبرات والسلوكيات والقدرات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من القيام بواجباتهم على الوجه الأمثل، في سياق مهني معين؛ بهدف أداء مهام محددة بفعالية وجدارة، يمكن ملاحظتها وتقييمها ذاتيًا، ومن خلال القيادات التعليمية والطلاب والأدوات الملائمة، على أن يكون لها تأثير واضح على كافة عناصر العملية التعليمية. وتقاس إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من خلال مقياس الكفاءة المهنية المستخدم في البحث الحالي، والمتمثل في عدد من الأبعاد على النحو الآتي:
- أ- **الكفاءة التدريسية Teaching Competence**: متمثلة في امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم القدرة على توظيف المواد التعليمية والمناهج الدراسية توظيفًا إيجابيًا بصورة تسهم في تحقيق الغاية التربوية، والقدرة على اختيار الوسائل التعليمية وإعدادها وتوظيفها بشكل فعال في عملية التدريس والمواقف التعليمية، وتوظيف هذه الوسائل في تنظيم المادة الدراسية ومراعاة تسلسلها المنطقي، وربط المادة التي يتم تدريسها بالمواد الأخرى لتحقيق التكامل بين المناهج.
- ب- **الكفاءة التكنولوجية Digital Competence**: متمثلة في قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على استخدام الوسائل التقنية الحديثة لأداء المهام الخاصة بالعملية التعليمية والعمل عن بعد، والبحث والتعامل مع وسائل التكنولوجيا الحديثة، ومتابعة شبكات الإنترنت، وحضور الندوات والدورات التدريبية المقدمة، ومتابعة المجلات والدوريات

- والنشرات التربوية والعلمية، ونشر المقالات في مجال التخصص، والانضمام كأعضاء في فرق البحث التي تفيد في مجال التخصص.
- ج- الكفاءة البحثية **Research Competence**: وتشير إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم العديد من المعارف والمهارات والخبرات العلمية، والقدرة على إنجاز البحوث العلمية، نظريًا ومنهجيًا وإحصائيًا وتطبيقيًا، وفق مواصفات تتسم بالدقة والحدثة والموضوعية، إضافة إلى الاستعداد لإيجاد حل للمشكلات المستحدثة من خلال المهارات الفكرية الإبداعية.
- د- الكفاءة المجتمعية **Social Competence**: متمثلة في امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم مجموعة من الخبرات والقيم الشخصية التي يمكن من خلالها المشاركة في المؤتمرات واللقاءات واللجان المختلفة، والأنشطة اللامنهجية، وأنشطة التطوير المهني، واقتراح الاستشارات للمؤسسات المجتمعية الأخرى غير الجامعة، والمشاركة في تحكيم المنشورات الأكاديمية، وتطوير المجالات الثقافية والاجتماعية، والارتقاء بالذوق العام من خلال اللقاءات الفكرية والفنية والمحاضرات العلمية.
- ٤- معايير الجودة **Quality Standards**: يقصد بها مجموعة من المواصفات القياسية والشروط أو المرجعيات التي وضعتها وحدة ضمان الجودة والاعتماد، والواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للتعامل مع عالم متغير ومتطور ومتعدد الثقافات، خاصة في ظل التنمية المهنية المستدامة؛ لتقييم مستويات الكفاءات المختلفة لديهم، وجودة التدريس، وتصاغ في صورة موجّهات تساعد في قياس مخرجات العملية التعليمية، والعمليات المرتبطة بإنتاجها، وتلبية حاجة المستفيدين من النظام التعليمي الجامعي، والنهوض بمستوى المؤسسة التربوية، لكي تؤدي وظيفتها على النحو الأمثل.

حدود البحث:

- الحدود البشرية:** وتتحدد في المشاركين في البحث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، والبالغ عددهم (٢٦٥) عضوًا، واقع (١٨٣) من أعضاء هيئة التدريس، (٨٢) من أعضاء الهيئة المعاونة.
- الحدود الموضوعية:** وتتحدد بموضوع البحث، والمتعلق بالكشف عن العلاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية، والكشف عن الفروق في تلك المتغيرات وفقًا لمتغيري الدرجة العلمية والتخصص، إضافة إلى التعرف على أثر التفاعل بين هذه المتغيرات التي تعزى إلى الدرجة العلمية والتخصص أيضًا، فضلًا عن مدى إسهامات متغيري الصمود النفسي والحيوية الذاتية في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- الحدود الزمانية:** وتتحدد بالتوقيت والمدة الزمنية لتطبيق أدوات البحث؛ حيث تم تطبيق الأدوات في العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.
- الحدود المكانية:** وتتحدد بالمكان الذي تم تطبيق أدوات البحث فيه، وهو كلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.

الإطار النظري:

أولاً: الصمود النفسي

يعد الصمود النفسي من آليات حل المشكلات في الوقت الراهن، فلم يعد باستطاعة الإنسان التحكم في الضغوط الحياتية اليومية التي تواجهه، والتي أصبحت بمثابة عقبات شبه

مستمرة تعترض طريقه من كل اتجاه، فلا يخلو إنسان من المشكلات، إلا أنه يستطيع من خلال الآليات النفسية للصمود، تجاوز تلك المشكلات والمحن (Richardson, 2002, 308).
وجدير بالذكر، أن مصطلح الصمود قد اشتق في الأصل من كلمة Resile والتي تشير في معناها إلى الارتداد أو العودة إلى الخلف، ويقصد بها القدرة على التعافي من المشقة والإجهاد، أو المقاومة أو التوافق أو الازدهار (Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher, & Bernard, 2008, 194). ولقد ترجم مصطلح Psychological Resilience في بعض الدراسات والبحوث بمعنى المرونة النفسية (السيد، ٢٠٢٠؛ شعيب، ٢٠٢٠؛ وعبد الجواد، ٢٠٢٠)، بينما تمت ترجمة المصطلح بمعنى الصمود النفسي، وهو ما تم توضيحه من قبل (الأعسر، ٢٠١٠؛ وعامر، ٢٠٢٠)، ولقد اعتمد الباحث ترجمة المصطلح بمعنى الصمود النفسي؛ على اعتبار أنها الترجمة الأكثر دقة التي استقر عليها العديد من الباحثين في الدراسات والبحوث.
ومن المعلوم أن الصمود النفسي هو أحد المفاهيم الرئيسة التي اشتقت من علم النفس الإيجابي من أجل تحسين الصحة النفسية للأفراد وتحسينهم من التوترات والضغوط والمشكلات المتفاقمة التي توغلت في النفوس وابتت سمة من سمات الوقت الحالي؛ حيث يتضمن الصمود النفسي العديد من المواقف السلبية والتحديات التي يمكن للفرد التغلب عليها والاستفادة منها؛ من أجل استعادة القوى والتوافق الإيجابي مع المجتمع المحيط ومشكلاته المتعاقبة، فضلاً عن العودة إلى حالة التوازن، ومواصلة التعايش، وتحقيق الأهداف والنتائج بإيجابية بعد التعرض للمحن الشديدة، فجوهر الصمود النفسي يتضح من خلال المجاهدة للتحديات، وتوجيه الأفراد لكي يصبحوا أفضل وأقوى من ذي قبل، فمهمته تبدو في حماية الأفراد من الآثار السلبية الناتجة عن ضغوط ومواقف وأحداث الحياة السلبية (علي، ٢٠٢٢، ٢٧٣-٢٧٤).

ومفهوم الصمود النفسي من المفاهيم متعددة الأوجه والتعريفات؛ حيث يشتمل على جانبين، الأول: تعريفه على أنه قدرة، والثاني: النظر إليه على أنه سمة، وفيما يلي يعرض الباحث ما جاء حول تعريف الصمود النفسي في كلا الجانبين:
فمن التعريفات التي نظرت إلى الصمود النفسي على أنه قدرة، ما جاء عن Goldstein & Brooks (2015, 290) بأنه مدى قدرة الأفراد في التعامل بإيجابية مع الأزمات والضغوط في مواقف الحياة المختلفة، ومجابهة تحديات وصعوبات الأحداث والمواقف اليومية، والقدرة على التخلص من الإحباطات وفقدان الأمل؛ لإحداث تغيرات إيجابية، ووضع أهداف واقعية تساعد في حل المشكلات، والعمل على التوافق مع الآخرين، وكذلك القدرة على التحمل والصبر أمام المحن والظروف القاسية. فيما يعرفه السيد (٢٠٢٠، ١٤١) بأنه قدرة الفرد على إعادة التوازن النفسي مع مختلف المشكلات بإيجابية عالية، وفق ما يمتلكه من مقومات وإمكانات، سواء كانت شخصية، نفسية، عقلية، واجتماعية، يستطيع من خلالها إعادة بناء شخصيته. وينظر إليه عامر (٢٠٢٠، ٧٩) بأنه قدرة الفرد على استعادة التوازن بعد تعرضه للصدمة المضطربة التي تواجهه. فيما يشير إليه عبد الجواد (٢٠٢٠، ١٩٧) بأنه قدرة الأفراد على إحداث استجابات انفعالية وعقلية وفقاً للموقف، وهو عملية تطويرية تتضمن البحث عن التوافق، والوقاية، والكفاح، والدافعية للتعلم، إضافة إلى الاتزان والعودة إلى حالة السواء، ومن وجهة نظر كل من Liang, Dong, Zhao, Song, & Yang (2022) بأنه عملية تعكس قدرة الأفراد على المواجهة والتحمل والمثابرة، والتوافق مع البيئات المتغيرة، يمكن من

خلاله حماية الفرد من التأثيرات السلبية لأحداث الحياة اليومية، باعتباره عامل وقائي ضد الإصابة بالأزمات والاضطرابات والمشكلات المرتبطة بأحداث ومواقف الحياة الضاغطة. ومن التعريفات التي نظرت إلى الصمود النفسي باعتباره سمة، ما أوضحه كل من Fletcher & Sarkar (2013, 13) بأنه سمة شخصية تشير إلى عدد كبير من الدلالات التي تمثل استجابة للشدائد والمحن المختلفة، والتوافق مع المتاعب اليومية المستمرة والأحداث الكبرى، يمكن للفرد من خلالها الازدهار في مواجهة الشدائد، والتأقلم بنجاح مع الشدائد أو المخاطر. وفي رأي كل من Dantzer, Cohen, Russo, & Dinan, (2018, 28) أنه مجموعة من السمات يمكن من خلالها التوافق مع ضغوط وتحديات الحياة الشديدة، والقدرة على التعافي من أي محنة، متمثلة هذه السمات في الذاتية كالضبط الشخصي، والسمات الانفعالية الإيجابية، والدعم الاجتماعي، والتفاؤل، وفقدان اليأس والإحباط.

ووفقاً للتعريفات السابقة سواء ما يتعلق منها بتعريف الصمود النفسي كقدرة أو كسمة، يستخلص الباحث النقاط الآتية:

- أن الصمود النفسي قدرة تعمل على التصدي للأزمات وإحداث تغييرات إيجابية (Goldstein & Brooks, 2015).
- قدرة الفرد في استعادة التوازن النفسي والعودة إلى حالة السواء (السيد، ٢٠٢٠؛ عامر، ٢٠٢٠؛ وعبد الجواد، ٢٠٢٠).
- سمة من سمات الشخصية يمكن بواسطتها التصدي للشدائد أو المحن المختلفة (Fletcher & Sarkar, 2013).
- مجموعة من السمات الإيجابية تساعد الفرد في التعافي من أي محن داخلية أو خارجية (Dantzer et al., 2018).

وبناءً على التعريفات السابقة أمكن للباحث استخلاص تعريف للصمود النفسي يجمع ما بين كونه قدرة أو سمة ينص على: قدرة الفرد على إحداث تغييرات فعالة نحو وضع أهداف واقعية تساعد في حل المشكلات، متضمنة هذه القدرة مجموعة من السمات الإيجابية التي يمكن من خلالها مجابهة الأحداث والمواقف الحياتية، واستعادة التوازن لأداء المهام الحياتية بكل كفاءة.

وللصمود النفسي أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف والتوافق مع المتغيرات الحياتية، فقد ذكر كل من (Smith et al., 2008, 194) بأن الصمود يلعب دوراً مهماً في إحداث عملية التوازن للأفراد، سواء كانت من الناحية الداخلية أو الخارجية، وهو على ارتباط وثيق بالنواحي الإيجابية المحفزة للتعيش الإيجابي، كالتفاؤل والأمل وروح الدعابة، ويرتبط ارتباطاً سلباً باليأس والشعور بالضيق والتوتر والاكتئاب... إلخ. ويؤكد كل من Nath & Pardham (2012, 161) أيضاً بأن الصمود ينشط في مجمله القدرات العقلية والنفسية والاجتماعية والانفعالية لشخصية الأفراد، والتي من شأنها إحداث التوافق مع المواقف غير المواتية، والتي من المتوقع أن تعرقل مسيرة النمو في الاتجاه الطبيعي، هذا إذا ما كان الفرد غير قادر على المواجهة والتعامل بفعالية مع ما يتعرض له من أحداث ومواقف صادمة.

ولكي يتجنب الأفراد الدخول في عواقب وخيمة لا يحمد عقباها جراء ما تخلفه متغيرات الحياة المتعاقبة بكل ما تحمله من مشكلات وعقبات مستمرة، فلا بد من امتلاكهم العديد من مقومات المواجهة الإيجابية من خلال التحلي بمقومات الصمود النفسي التي تقوم بدور تيسير التوجه الناجح نحو مواجهة الصعاب والتحديات والمشاق والتصدي لها بكل حزم وقوة، وعدم الخضوع أو الاستسلام لها، وفي مقابل هذا، فإن الأفراد منخفضي الصمود هم

أقل مرونة في استجاباتهم عند مواجهة التحديات، ومن ثمَّ، فهم أكثر استهدافاً للمخرجات والمتربيات السلبية حال تعرضهم لأحداث حياتية سلبية (Miceli, 2020, 11).

وتوجد بعض العوامل التي يمكن من خلالها دعم الصمود النفسي، من بينها العوامل الشخصية، وتتمثل في الذكاء، القدرة على ضبط الانفعالات، تقدير الذات المرتفع، القدرة على حل المشكلات، القدرة على التفكير الإبداعي، والوعي الشخصي، ومن بين العوامل أيضاً العوامل الأسرية، متضمنة دعم الأسرة وتشجيعها، الجو الأسري الدافئ، تقدير أفراد الأسرة بعضهم لبعض، الاحترام المتبادل، الثقة والحب المتبادلين بين أفراد الأسرة، والتدين المعتدل، إضافة إلى العوامل السابقة، فهناك العوامل المجتمعية المساندة في تقوية الصمود النفسي لدى الأفراد، متمثلة في وجود مجتمع آمن وخالٍ من الأوبئة والأمراض المعدية، وخالٍ أيضاً من الكوارث الطبيعية والبشرية، تسود فيه العدالة والحرية، والخلو من المحسوبية (عباس والسيد، ٢٠٢١، ١٦٠).

وبالنسبة للمحكات الرئيسة التي يمكن من خلالها تقييم الصمود النفسي للأفراد، فتتمثل في محكين رئيسيين حسب ما جاء في الأطر النظرية، هما: محك التحديات ومثيرات الشدائد والمحن التي تواجه الأفراد وتشكل لهم تهديداً جوهرياً على صحتهم النفسية وعلى معدل أداءهم الوظيفي وتوافقهم الإيجابي مع الحياة، والمحك الآخر هو المتعلق بالمؤشرات الدالة على الأداء الوظيفي الجيد والكفاءة في عملية التطور (Masten, 2018, 14).

وأما عن أنماط الصمود النفسي لدى الأفراد، فهناك ثلاثة أنماط ذكرت في هذا الشأن، هي على النحو الآتي:

١- النمط التنظيمي Dispositional Pattern: ويتعلق بالسمات النفسية

والاجتماعية والجسدية المتصلة بالأنماط، والتي تقوم بدور إيجابي في تعزيز الصمود النفسي لدى الأفراد.

٢- النمط الارتباطي Relational Pattern: ويتعلق بأدوار الفرد في المجتمع وعلاقاته مع الآخرين.

٣- النمط الموقف Situational Pattern: ويختص بالجوانب التي تنطوي على ارتباط الفرد بالمواقف الضاغطة (VanBreda, 2001, 5-6).

يبدو مما سلف، أن الفرد المتمتع بقدر من الصمود النفسي، يمتلك قدرات ومهارات خاصة تساعده على التعامل مع الأزمات والمواقف الصادمة، مع احتفاظه بالهدوء والثبات الانفعالي في أثناء تعرضه للأزمات المختلفة، فكما أشار كل من Elizabeth, Kelly, David, & William (2012, 152) إلى أن من خصائص الصامدين نفسياً، التميز بمستوى عالٍ من السلامة النفسية، القدرة على مواجهة الشدائد، ارتفاع مستوى فعالية الذات، المثابرة، السعي نحو الإنجاز، وتجنب خبرات الفشل.

ولقد تعددت وجهات النظر المفسرة للصمود النفسي، وسوف يتم التركيز على أكثرها صلة بذلك، فوفقاً لنظرية (Rutter, 1990) فقد ميز بين الصمود النفسي كقدرة أو عملية في مقابل الصمود النفسي كسمة أو عامل، وناقش الآليات التي تحمي الأفراد من المخاطر النفسية المرتبطة بالشدائد والمحن في ضوء ثلاث عمليات أساسية، تتضمن الأولى: آليات الحد من تأثيرات المخاطر وفقاً لتقييم عامل الخطر؛ أي أن الفرد يقوم بالسيطرة على الضغوط والأحداث السلبية التي يتعرض لها من خلال تقييمه للموقف الذي أمامه، والتمكن من السيطرة عليه بنجاح؛ حتى يستطيع تجاوز الخطر والتخفيف من آثاره، وتتضمن العملية

الثانية: آليات الحماية من خلال تغيير شكل الخطر وفقاً لأساليب المواجهة الناجحة التي تعتمد على توافر درجة الصمود، إضافة إلى اللجوء لآليات الحماية لتفادي أثر سيطرة الخطر، أما العملية الثالثة: فتختص بتنمية تقدير وفعالية الذات، وأن هناك نوعان من الخبرات التي تعمل على تنمية كل منهما، الأول: يتضمن تطوير العلاقات الاجتماعية الآمنة، والنوع الثاني: يختص بتنمية فرص النجاح نحو إنجاز المهام لدى الفرد والتخلص من المشكلات، فالعلاقة بين الشخصية الاجتماعية الآمنة وإنجاز المهام علاقة إيجابية لتعزيز المفاهيم الإيجابية، وتعمل على توفير الفرص والحصول على حلول بناءة يمكن بواسطتها تقليل تأثير المخاطر، إلا أن ذلك يعتمد كله على قوة الصمود النفسي (Rutter, 1999, 119; Rutter, 2006, 3).

وأما فيما يتعلق بنظرية (Masten & Coostsuorth, 1998) وقد أطلق عليها أيضاً نظرية عوامل الخطر وعوامل الوقاية، فقد أشارا من خلالها بأن الصمود النفسي بمثابة القوة الدينامية التي يمكن للفرد بواسطتها التوافق السوي، بالرغم من تعرضه لكثير من التهديدات التي تواجه بقائه وتطوره، وحتى يتحقق ذلك، فهو يحتاج إلى العديد من الموارد الداعمة لتخفيف من وطأة المواقف الصعبة، كالمساندة الاجتماعية، التفاؤل، والتدين، ففي حال توافر هذه الموارد يمكنه حماية نفسه من الضغوط المتلاحقة، والتخفيف من الآثار السلبية للمحن الحياتية (Dey, Amponsah, & Wiafe-Akenteng, 2019, 1391). وحسب ما ذكره (Masten & Obradovic, 2008, 2) أيضاً في هذه النظرية، بأن الصمود النفسي مفهوم واسع ويحتوي على ثلاثة أنواع من الظواهر يمكن من خلالها تجاوز المحن، النوع الأول منها: يتطلب وجود درجة عالية من الصمود النفسي لتحقيق مخرجات ونتائج أفضل مما هو متوقع من الفرد مقارنة بأفراد آخرين يتعرضون للمخاطر والشدائد على درجة منخفضة من الصمود النفسي، بينما يتطلب النوع الثاني: الحفاظ على الكفاءة والأداء الفعال في ظل الظروف القاسية والشدائد العصبية، والتي يشار إليها في الغالب بمقاومة الضغوط، أما النوع الثالث: فيتمثل في القدرة على استعادة الأداء الطبيعي عقب التعرض للخبرات الصادمة أو المحن عالية الشدة، والتي توصف في الغالب بالتعافي من الشدائد والكوارث، أو تصحيح المسار للذات، إضافة إلى تحقيق حالة السواء عبر مسارات النمو الإيجابية وعند الاستجابة للظروف الحياتية المتغيرة.

وبالنسبة للنظرية التي اقترحها (Richardson, 2000) وقد أطلق عليها نظرية "ما وراء الصمود النفسي"؛ حيث قام بتحديد مفهوم الصمود النفسي عام ٢٠٠٢ على أنه القوة الدافعة التي توجد داخل كل فرد، والتي تدفعه إلى تحقيق الذات والإيثار والحكمة، وأن يكون على تناغم تام مع المصدر الروحي للقوى والتحدى. ولقد تطورت هذه النظرية وفسرت الصمود النفسي من خلال ثلاثة توجهات مختلفة، تضمن الأول: ضرورة التعرف على تحديد خصائص الأفراد الذين يواجهون الاضطرابات بفعالية، وخاصة ما يتعلق منها بالخصائص البيئية والشخصية المرتبطة بالصمود النفسي، سواء كانت ثقافية أم شخصية أم أسرية أم مجتمعية، وبالنسبة للتوجه الثاني: فقد اهتم بفحص العمليات التي تسمح بتفسير كيف تعمل هذه الخصائص، سواء كانت داخلية أم خارجية، سلبية أم إيجابية؛ بما يؤدي إلى تحقيق التوافق واستعادة التوازن، أو العكس، وهو ما يمثل فقدان التوازن وسوء التوافق، أما بالنسبة للتوجه الثالث: فنظر إلى تفسير الصمود النفسي وفقاً لتوظيف نواتج التوجيهين السابقين في تطور الصمود النفسي، وانطلقت فكرة هذا التوجه من نتيجة مفادها "أن كل فرد

لديه قوى يمكن تقويتها للبناء الذاتي، والتحلي بالصمود النفسي لمقاومة الانكسار" (Richardson, 2000, 307).

وهناك نموذج أعده كل من (Bonanno et al., 2015) أكدوا من خلاله على العنصر الزمني في تفسير الصمود النفسي؛ أي تحديد طبيعة أداء الأفراد قبل تعرضهم للظروف القاسية، إضافة إلى تحديد طبيعة أدائهم بعد تعرضهم لتلك الظروف، فقد أشار بونانو بشكل صريح عند إعداد نموذج هذا إلى تحديد عاملين زمنيين عند تفسير الصمود النفسي، أولها: تعديل خط الأساس؛ إذ إن قياس مستويات خط الأساس للصمود النفسي أمر صعب، خاصة في المواقف؛ حيث لا تتوفر تقييمات ما قبل الحدث، وثانيها: الطرف العكسي، ويتضمن الأحداث الحادة والمزمنة، والتميز بينها يتعلق بحدة تأثير هذه الأحداث، فالحدث الحاد يحدث بشكل موزون نسبياً، بشكل يتطلب فيه استغلال الموارد، وقد يؤدي إلى فقدانها، ويضيف بونانو، بأن نتائج الصمود النفسي تتراوح بين احتمالين، الأول: الصمود الطارئ، فالصمود النفسي لدى الأطفال والشباب عملية ديناميكية غير خطية كونها تتوقف على مدى التفاعل بين مجموعة من العوامل النفسية والبيئية والجينية والبيولوجية، والاحتمال الثاني: يتعلق بالحد الأدنى من القدرة على الصمود (Bonanno, Romero, & Klien, 2015, 146).

وتعقياً على ما سبق، يمكن القول بأن هناك تكاملاً بين التوجهات النظرية فيما بينها حول تفسيرها للصمود النفسي؛ حيث الدور الذي يلعبه الصمود النفسي وأهميته كمتغير من المتغيرات الإيجابية التي تعمل على استعادة توازن الفرد، وحصوله على التوافق وعدم الانكسار أمام الظروف والأحداث الحياتية، كما اتفقت تلك التوجهات أيضاً في أن الصمود النفسي يبقى بالغ التأثير في حال تمتع الأفراد بمقوماته وقدراته الفعالة، مع وجود بعض السمات الإيجابية التي تعززه، وأن هذه السمات عوامل رئيسة في نجاح الفرد وتحقيقه لغاياته التي يطمح إليها، وكذا التغلب على مختلف الصراعات التي يتعرض لها في حياته اليومية.

الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم:

لا شك أن للصمود النفسي أهمية بارزة في تمكين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من مواصلة مسيرتهم العلمية والمهنية، فهو من أكثر المتغيرات فعالية في إحداث التوافق مع منغصات الحياة بكل أشكالها، سواء الأسرية أو المهنية أو الاجتماعية وغيرها. فالصمود النفسي من أهم مصادر الوقاية ضد ما يقابل عضو هيئة التدريس من ضغوط في ضوء مكوناته وأبعاده، فالأعضاء الأكثر صموداً هم الأكثر تحملاً للضغوط المهنية، ويستطيعون مواجهة هذه الضغوط بفعالية، فهو يخلق لديهم نوعاً من التحدي (الرشيد، ٢٠٢٠، ٦٢-٦٣).

وبما أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يحتلون مكانة مهمة في العملية التعليمية بالجامعات؛ حيث تتعدد الأدوار والمسؤوليات التي تقع على عاتقهم ما بين تقديم المواد العلمية، وتحقيق الأهداف المنشودة للعملية التعليمية، وإرشاد الطلاب وتوجيههم ومساعدتهم على حل مشكلاتهم، ووضع المناهج، والقيام بالبحث العلمي، لذا، فهم أكثر عرضة للأزمات، نتيجة أن العصر الحالي هو عصر التطورات والتحديات، فقد ظهرت العديد من الأزمات الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية والصحية، الأمر الذي يتطلب ضرورة تسليح هؤلاء الأعضاء بالعديد من القدرات والمهارات والصفات الإيجابية للتعامل مع تلك التغيرات السريعة، وما تخلفه من أزمات، ومن بين تلك المتغيرات في علم النفس الإيجابي، الصمود

النفسي، والذي يعد من أكثر المتغيرات أهمية للتعامل مع تلك التغيرات بكل بكفاءة (عباس والسيد، ٢٠٢١، ١٥٠).

فالصمود النفسي يساهم بشكل كبير في الأداء المهني، وعلى ارتباط وثيق بالإنجاز في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، فكما أوضحت سعيد (٢٠٢٣، ٧٦٦) أنه كلما ارتفع مستوى الصمود النفسي لدى الأعضاء، كلما ارتفع مستوى الإنجاز في العمل. وحول أبعاد للصمود النفسي الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، فيجب النظر إلى الصمود النفسي في البداية على أنه يمثل بنية مختلفة الأبعاد، وتنطوي على مهارات خاصة يمكن للفرد من خلالها مواجهة تقلبات الحياة. ولقد تعددت وجهات النظر حول أبعاد الصمود النفسي؛ فقد توصلت نتائج دراسة عاملية قام بها Connor (2003, 80) & Davidson إلى خمسة مكونات للصمود النفسي تمثلت في: الكفاءة الشخصية، الثقة في الذات، التقبل الإيجابي للغير، الضبط، والتأثيرات الدينية والروحية. بينما ذكر كل من Goldstein & Brooks (2004, 74) أن هناك ثلاثة أبعاد للصمود النفسي أولها: التعاطف ويعني قدرة الأفراد على التفاعل مع اتجاهات ومشاعر وأفكار الآخرين؛ مما يسهل التعاون والاحترام بينهم، وثانيها: تمكن الأفراد من التعبير عن أفكارهم ومشاعرهم بوضوح، وتحديد الأهداف والقيم الأساسية التي تمثلهم، وحل المشكلات التي تواجههم، وثالث هذه الأبعاد: تقبل الأفراد لذاتهم وللآخرين؛ وذلك لتحديد نقاط الضعف والقوة في الشخصية، والتعبير بصورة واضحة عن مشاعرهم واتجاهاتهم الداخلية. بينما توصل كل من Jowkar, Friborg, & Hjerdal (2010, 420) من خلال الدراسة العالمية التي قام بها أيضًا إلى خمسة أبعاد للصمود النفسي تضمنت: التماسك الأسري، مصادر الدعم والمساندة الاجتماعية، الكفاءة الاجتماعية، الكفاءة الشخصية، والنمط التنظيمي. في حين ذكرت حسيب وعبد الحفيظ (٢٠١٩، ١٨٨) خمسة أبعاد للصمود النفسي متضمنة: التفاؤل، المرونة، الكفاءة الذاتية والاجتماعية، التعامل مع المشكلات، والمثابرة. إلا أن ما تم الاستقرار عليه في معظم الأدبيات السابقة أنه يتضمن بعدين رئيسيين، أحدهما داخلي متمثلًا في علاقات الفرد بعالمه الداخلي، والآخر بينشخصي ويختص بعلاقات الفرد مع الآخرين والمجتمع المحيط به (Karasar & Canli, 2020, 273). ووفقًا للأبعاد السابقة فقد تم اختيار أبعاد الصمود النفسي في البحث الحالي على النحو الآتي:

١- التعامل مع المشكلات: وهي من الاستراتيجيات التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم كونها جزءًا من استراتيجيات تعليمية واسعة النطاق، تتضمن العديد من المنهجيات المساهمة في التغلب على مشكلات العمل الأكاديمي والمهني والمؤسسي على حد سواء، وتساعد في تطوير مهارات التفكير والاستنتاج والمشاركة الفعالة في العملية التعليمية، والنهوض بجودة ومخرجات مؤسسات التعليم العالي، وتعتمد في البداية على تحديد المشكلة من خلال الأسئلة التحليلية، ثم جمع الحقائق والمعطيات المتاحة المتعلقة بالمسألة، إضافة إلى طرح الفروض باستخدام تقنيات استنتاج وتجريب أفكار مختلفة لفهم كيف يمكن أن تعمل هذه الفروض في حل المشكلة، فضلًا عن تقييم الحلول الممكنة لاكتشاف التأثيرات المحتملة للمشكلة بالتحليل النقدي الاستراتيجي بدلًا من التحليل التقليدي، وأخيرًا تأتي خطوة تطبيق الحلول المثالية ومراقبة النتائج. ويشير كل من مقبل والغشم (٢٠٢٢، ١٠٥) إلى أن هناك العديد من المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس؛ مما يقتضي منهم استخدام استراتيجيات فعالة للتعامل معها؛ حيث يقع على

- عاقبتهم مسؤولية كبيرة في تنفيذ مهام الجامعة من تدريس وبحث علمي والإسهام في خدمة المجتمع، وهذا يتطلب توفير بيئة مناسبة لقيامهم بتلك المهام.
- ٢- التماسك: يعد التماسك صمام أمان وتوافق واستقرار لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم لاستقرار الحياة المهنية والأسرية والاجتماعية، ولقد حظي باهتمام كبير في دراسات علم الاجتماع على وجه التحديد، فعند استقرار الفرد وخلوه من المشكلات والاضطرابات والصراعات الداخلية، فهذا يعود بالنفع على المجتمع برمته واليهوض به، وعلى العكس، فإن أي خلل أو ضعف يصيب الفرد أو حالة من فقدان التفكك، قد يؤدي إلى تدهور البنية النفسية وفقدان العزيمة على العطاء والمعاناة من سوء الاستقرار والاضطرابات. ويعرف (Bechem & Maercker, 2018, 207) التماسك على أنه إدراك الفرد للتجارب الحياتية السلبية، وإعادة توازن المواقف بعد تقييمها، والشعور بالتفاؤل وقبول الحياة، ورؤية العالم كما هو متوقع. ويتكون الشعور بالتماسك وفق نموذج (Antonovsky) من ثلاثة أبعاد هي: الشعور بالوضوح، شعور القابلية للإرادة، والشعور بالمعنى (Chiesi, 2018, 231). ويذكر كل من حميد وكاظم (٢٠٢٣، ١٨-١٩) أن عملية توازن الأنساق المكونة لبنية الأفراد، تتطلب التوافق والتضامن أو التأزر أو التعاون فيما بينهم للوصول إلى حالة سوية، وبناء مجتمع مستقر، وهو ما يسمى بعملية التماسك الذي يعد عاملاً رئيساً من عوامل قيام الأفراد والمجتمعات الإنسانية؛ حيث يمثل التماسك صمام أمان ووقاية للأفراد والمجتمعات واستقرار العلاقات، لذا، فقد نال عناية كبيرة في دراسات الباحثين في علم الاجتماع، فعندما يكون الفرد مستقرًا وخاليًا من المشكلات والاضطرابات والصراعات الداخلية، فهذا يدل على أن عوامل التماسك فعالة وقائمة، وعلى العكس، فإن أي خلل يصيب بنية الفرد من خلال انتشار المشكلات والصراعات الداخلية وكل ما يمثل حالة اللا انتظام، وتحول الفرد من حالة التوافق والانسجام إلى حالة من عدم الاستقرار والاضطراب والتوتر، فهذا يعني أن هناك خللاً في آليات التماسك لديه.
- ٣- التنظيم الانفعالي: يقصد بالتنظيم الانفعالي وعي الفرد بانفعالاته الذاتية، وقدرته على التحكم فيها، والسيطرة على الانفعالات السلبية الناتجة عن ضغوط وتحديات الحياة (Snow, Ward, Becker, & Raval, 2013, 149). ويشير إليه العاسمي وعلي (٢٠١٨، ٧٨) بأنه العمليات الداخلية والخارجية المسؤولة عن رصد وتقييم وتعديل ردود الفعل العاطفية لإنجاز أهداف الفرد، وذلك عندما يحاول أن يؤثر في نوع أو كمية الانفعال الذي يخبره هو أو يخبره الآخرون من حوله، وكيفية التعبير عن تلك الانفعالات، وهو من العوامل المهمة والمطلوبة لدى أعضاء هيئة التدريس. وتذكر القديبي (٢٠٢٣، ٤٧٥) أن طبيعة المهنة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس تتسم ببعض المواقف الضاغطة بشكل عام، والتي تؤثر في مشاعرهم وانفعالاتهم، إلا أن هذه المشاعر قد تختلف بين عضو وآخر، ما قد يحدث تباين بينهما في التعامل مع هذه المواقف انفعاليًا، فقد يسعى البعض إلى التحكم في انفعالاته والسيطرة عليها والعمل على تنظيمها، في حين أن البعض الآخر قد يكونوا على خلاف ذلك، لذا، فمن الضروري أن يحرص أعضاء هيئة التدريس على كيفية إدارة وتنظيم انفعالاتهم والتحكم فيها في أحداث الحياة الضاغطة، سواء في الجانب المهني أو الأسري أو الاجتماعي أو غير ذلك.

٤- التوجه الإيجابي نحو المستقبل: لا شك أن هذا المصطلح من المصطلحات الإيجابية في علم النفس، ويمثل نقطة جديدة في تنمية الموارد البشرية في المجال الأكاديمي والمهني على وجه التحديد، خاصة في ضوء تفاقم المشكلات وتعدد المهام، باعتباره عنصرًا رئيسًا في مساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على تحقيق الأهداف، والوصول إلى حالة من الرضا الوظيفي والصحة النفسية الجيدة. ويشير علي (٢٠١٠، ٢٩) في تعريفه لهذا المصطلح بأنه وجهة نظر الفرد ذات المكونات المعرفية والنفسية والسلوكية حول ما سيحدث في المستقبل تجاه مواضيعه المختلفة. وهو ينطوي على ثلاث عمليات أساسية وهي: القدرة على تحديد الأهداف المستقبلية، إمكانية وضع الخطط المستقبلية، ورصد التقدم نحو تحقيق تلك الأهداف (Peetsma & Van der Veen, 2011, 482). كما يتضمن أربعة أبعاد فرعية تشمل: التوقعات الإيجابية: ويقصد بها نظرة الإنسان الإيجابية للمستقبل وتوقع الأفضل، التخطيط: ويشمل رسم خطوات محددة الملامح وواضحة على الطريق من أجل تحقيق النجاح والوصول إلى الأهداف المحددة، الثقة في النفس: وتشير إلى القدرة على مواجهة الصعاب وتجاوزها، والتحلي بالكفاءة للتعامل مع الظروف المختلفة، الإدراك الموضوعي للحاضر: ويشمل وعي الفرد بإمكاناته وقدراته، وإدراكه للفرص المتاحة الموجودة على أرض الواقع. ومن ثم، فإن التوجه الإيجابي وفق ما ذكر، يعد من مكونات الحياة السوية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للتخطيط للمستقبل بصورة تتناسب مع الإمكانيات والقدرات، سواء على المستوى الأسري، أو الاجتماعي، أو المهني، أو التعليمي، وفقًا لتحليل الحاضر واحتمالات المستقبل البعيد.

وفي سياق ما سبق، يرى الباحث أن الصدود النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من المتغيرات الإيجابية التي لها بالغ الأثر في تحديد مدى قدرتهم على التوافق مع الصعوبات والمواقف الضاغطة، ورفع الروح المعنوية لديهم، وأن يكونوا على المستوى المناسب والفعال بما يتناسب ودرجاتهم العلمية وخبراتهم في مواجهة التحديات الأكاديمية والمهنية والأسرية والاجتماعية، وهو من أهم متغيرات الوقاية والمقاومة النفسية للآثار السلبية والأزمات، وأنه من خلاله يمكنهم المساهمة في الفعالية الشاملة للبرامج الدراسية التي ينفذونها، إضافة إلى توفير المناخ التعليمي الذي يسهل ويعزز تعليم الطلاب، وتنسيق عمليات التدريس وممارسة أصولها داخل القاعات الدراسية، ومضاعفة الجهود من أجل التغيير في شتى المجالات والميادين المهنية والاجتماعية والتنظيمية والاقتصادية وحتى السياسية، فضلًا عن أن الصدود النفسي يعمل على طرد المشاعر السلبية بحماس وحيوية، وقد يساهم في تحقيق رسالة الكلية خاصة، ورسالة الجامعة عامة، من خلال تقديم خدمات تتناسب مع درجاتهم العلمية وخبراتهم المهنية، وتسخير المعارف والمهارات والروح الإيجابية لخدمة العملية التعليمية وتحقيق متطلباتها.

ثانيًا: الحيوية الذاتية

اشتق مفهوم الحيوية الذاتية من خلال نظرية تقدير الذات Self-Determination للتعبير عن امتلاء الشخص بالفعالية والنشاط والحماس واليقظة العقلية والبدنية، والإقبال على الحياة بكل همة ونشاط وعزيمة، والتطلع إلى معالي الأمور بروح مثابرة وتفانٍ في الجهد، يأتي هذا مقابل صورة متناقضة للإعياء والخمول والبلادة النفسية (سليم، ٢٠١٦، ١٨٦-١٨٧). وهو من المتغيرات الإيجابية التي ترتبط في الغالب بالجانب الفعال والحماس والدافعية، والإقبال على الحياة بمختلف أشكالها بكل عزم وإرادة، وهو بمثابة الدافع الذي يحفز الأفراد نحو الإقبال على العمل بهمة ونشاط (جاسم وسعيد، ٢٠١٩، ٢٣١).

ولقد اختلفت التعريفات التي تناولت مفهوم الحيوية الذاتية؛ إلا أنها تتفق وتشير في معظمها إلى قوة إيجابية دافعة لعلو الهمة والدافعية نحو الإقبال على الحياة، فمن وجهة نظر كل من Vieira & Aquino (2016, 496) أنها حالة صحية إيجابية تشكل جزءًا من بنية الرفاهية العاطفية، بما في ذلك التأثير الإيجابي الناتج عن الخبرات الحياتية المفعمة بالنشاط. فيما يعرفها كل من Couto, Antunes, Monteiro, Moutao, Marinho, & Cil (2017, 222) بأنها الخبرة الشعورية الواعية للفرد، والقوة المحركة التي تمدده بالطاقة والنشاط والحماس، للوصول إلى أعلى مستوى من الرفاهية النفسية. وينظر كل من Uğur, Kaya, & Özçelik (2019, 126) إلى الحيوية الذاتية على أنها أحد أشكال الرفاهية الذاتية، ويمثابة الطاقة التي يمكن للفرد استخدامها للتفاعل مع بيئته بشكل توافقي. أما جاد (٢٠٢٠، ٢٤٣) فتعرف الحيوية الذاتية على أنها مجموعة من الأفكار والسلوكيات والمشاعر التي تشير إلى امتلاك الفرد الطاقة الإيجابية والحماس وعلو الهمة، وشعوره بالافتقار والدافعية نحو أداء المهام بكفاءة وفعالية. ويعرفها كل من Bertrams, Dyllick, Englert, & Krispenz (2020, 57) بأنها شعور إيجابي مفعم بالنشاط، وهي أهم الجوانب الحاسمة والرئيسة للرفاهية والصحة النفسية السليمة.

يستخلص من التعريفات السابقة، أن الحيوية الذاتية من المتغيرات الإيجابية المرتبطة بالحماس والرغبة في العمل والشعور الإيجابي نحو تحقيق الأهداف المتعلقة بالحياة بكل نشاط وعزم وهممة، إضافة إلى أنها بناء نفسي يتعلق بالسعادة النفسية المتمثلة في الطاقة الجسدية، واليقظة العقلية، والشعور بالحياة الكاملة والانخراط فيها. وبناءً على تلك التعريفات أمكن للباحث استخلاص تعريف الحيوية الذاتية في البحث الحالي على أنها قوة دافعة لدى الأفراد تشير إلى امتلاكهم الطاقة والدافعية، سواء كانت شخصية، جسدية، عقلية، نفسية، اجتماعية، ودفعهم للعمل والشعور بالقوة والافتقار نحو إنجاز المهام بكل حماس.

وتعد مشكلة الافتقار إلى الحيوية الذاتية واحدة من المشكلات التي تؤثر على سلوك الأفراد على حد سواء، على اعتبار أن ذلك مؤشراً لانخفاض السلوك الإرادي الهادف وغياب سلوك المبادرة الذاتية؛ مما يؤثر على إدراك الأفراد وتحديد مستوى رضاهم عن حياتهم (Gerritsen, Jongenelis, Steveink, Oms, & Ribbe, 2005, 135). فالحيوية الذاتية عكس المتعة التي تتضمن الشعور بالراحة والسعادة النفسية والفرح، وكذلك المشاعر الإيجابية التي تركز على المعنى، كما أنها تعزز العمل ضمن سياق القيم الفردية (Huta & Ryan, 2010, 735). وللحيوية الذاتية عمومًا، أهمية بالغة في إقبال الأفراد باختلاف أنواعهم على الحياة بكل مهامها، فهي تعد أعلى درجات الصحة النفسية (Finia, et al., 2010, 151). كما أنها تساهم في امتلاك الطاقة اللازمة لتنظيم الذات، وهي من السمات الإيجابية المهمة في إحداث التوافق العام في مختلف جوانب الحياة (Uğur et al., 2019, 126). ولقد أوضحت نتائج العديد من الدراسات والبحوث أهمية الحيوية الذاتية وارتباطها بالسمات الإيجابية، فقد أسفرت نتائج دراسة (Singh & Sharma, 2018) ارتباط الحيوية الذاتية بشكل إيجابي بالرفاهية النفسية وأبعادها الفرعية، وأن من يتمتعون بمستوى مرتفع من الحيوية يتمتعون أيضًا بمستوى مرتفع من الرفاهية النفسية. في حين أسفرت نتائج دراسة Bertrams et al., (2020) عن ارتباط الحيوية الذاتية بالسعادة والبشاشة والقدرة المدركة على أداء المهام المجتهد، وبينت نتائج دراسة (Algharaibeh, 2020) عن وجود صلة وثيقة بين الحيوية الذاتية

والمرونة المعرفية. وتوصلت نتائج دراسة (Wang, 2020) إلى أن المستوى المرتفع للحيوية الذاتية يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالرعاية الذاتية.

هذا وقد تعددت النظريات والمداخل المفسرة للحيوية الذاتية؛ حيث تطرق العديد من المنظرين لفهم الحيوية الذاتية وما تمثله من قدرة لدى الأفراد في إنجاز مهامهم، ولقد جمعنا كل من أبو حلاوة والحسيني (٢٠١٦، ٢٢٤) عدة آراء مختلفة وفقاً لمجموعة من المداخل في هذا الشأن، فمن وجهة نظر أصحاب المدخل الإيدولوجي، أنها بمثابة قدرة الفرد على التوافق الإيجابي مع بيئته ومواجهة متطلبات النمو والارتقاء بقدرة وفعالية واقتدار، مع توجه عام نحو الإقبال على الحياة والترحيب بها، وتناثر الحيوية الذاتية طبقاً لهذا المدخل بصورة واضحة بالمتغيرات الاجتماعية والثقافية للوسط الذي يحيا فيه، فهي بمثابة حالة مكتسبة برغم من أنها مرتكزة على أسس ارتبطت بالتكوين الوجداني للفرد، أما وجهة أصحاب المدخل اللغوي العرقي فقد نظرت إلى الحيوية الذاتية على أنها بعداً من أبعاد الاستقلالية وتحقيق الذات؛ إذ يمكن للفرد بواسطتها التعبير عن هويته اللغوية بحرية دون قيود، إضافة إلى رغبته فيما يريد الحصول عليه بكل إقبال وشغف، ومن وجهة أصحاب المنظور التكاملي، فقد فسروا الحيوية الذاتية على أنها مركب اشتمل على جميع أبعاد ومقومات الحياة التي يعبر عنها الأفراد، والتي من خلالها يمكنهم إكمال مهامهم وبلوغ مرادهم دون تكاسل، وفي رأيهم، أنها تتضمن أربعة جوانب، جانب بدني ويمثل القوة الجسمية التي بمقتضاها يمكن للفرد تحمل الأعباء، وجانب انفعالي يقود إلى الاتزان والسيطرة على المواقف، وجانب اجتماعي يتمثل في تطوير العلاقات الاجتماعية مع الآخرين والبحث عن سبل المساندة، وأخيراً جانب عقلي ويشير إلى قدرة الفرد على التروي والتفكير الإيجابي.

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحث أن المداخل النظرية التي حاولت تفسير الحيوية الذاتية ركزت على كونها إحدى المتغيرات الفعالة التي بمقتضاها يمكن للفرد تحقيق النجاح وبلوغ الأهداف، وأنها تعد بمثابة المحرك الذي يدفع الأفراد نحو الإقبال على الحياة، وهذا هو المغزى من الحيوية الذاتية، وإن كان لكل مدخل رؤية خاصة عن غيره، إلا أنهم لم يختلفوا في تفسيرهم للحيوية الذاتية كونها تمثل الرؤية التكاملية لتوافق الفرد فيما يتعلق بأموره الحياتية، لا سيما المتعلق منها بإكمال المهام المهنية تحديداً.

الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم:

لا شك أن الحيوية الذاتية من المتطلبات الضرورية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من أجل تحفيزهم لرفع كفاءة الإنتاج العلمي، وإعداد البحوث العلمية ونشرها، فهي بمثابة الطاقة المحفزة للوصول إلى مستويات عالية من الكفاءة والإنتاجية البحثية في مختلف التخصصات والمجالات، خاصة في ضوء متطلبات التنمية المستدامة، وموجهات برامج الجودة والاعتماد، والتطور العلمي والتقني في كافة المجالات العلمية.

ويقصد بالحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر (Cuğ, 2015, 8-9) إقبالهم على الحياة وشعورهم بالحماس والرغبة في العمل، وهي على ارتباط إيجابي ببعض سمات الشخصية كتحقيق الذات وتقديره والاستقلالية الفكرية، بينما ترتبط عكسياً ببعض الأمراض النفسجسمية كالصداع واضطرابات النوم وآلام المعدة. ومن وجهة نظر شاهين (٢٠٢٣، ٥١) أن الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس تشير إلى حالة من الشعور الإيجابي بالثقة واليقظة والفاعلية والامتلاء بالطاقة.

وينظر الباحث إلى الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في البحث الحالي على أنها امتلاكهم لمقومات التحمس للعمل، والإقبال على مهام الحياة المختلفة

بفعالية، سواء الأسرية أو المهنية أو الاجتماعية وغيرها، مع توافر مستوى مرتفع من الشعور باليقظة الذهنية والبدنية والانفعالية والروحية والاجتماعية من أجل النهوض بالعملية التعليمية وخدمة أفراد المجتمع.

وعن أبعاد الحيوية الذاتية التي وقع الخيار عليها في البحث الراهن لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، فبعد مطالعة العديد من الدراسات والبحوث المرتبطة بالحيوية الذاتية، لوحظ أن بعض الباحثين قد تناولوا الحيوية الذاتية على أنها متغير أحادي البعد وهو ما جاء في دراسات وبحوث كل من (Ryan & Frederick , 1997; Finia et al., 2010; Uysal et al., 2014; Singh & sharma, 2018; Uğur et al., 2019; Bertrams et al., 2020; Delgado-Lobete et al., 2020)، والبعض الآخر وبخاصة الدراسات والبحوث في البيئة العربية قد اتفقت على خمسة أبعاد رئيسة للحيوية الذاتية على سبيل المثال (سليم، ٢٠١٦؛ المصري، ٢٠٢٠؛ عبد البر، ٢٠٢٠؛ ياسين، ٢٠٢٢؛ جلجل وهنداوي، ٢٠٢٣). وتلك الأبعاد قد تم تضمينها في التعريف الإجرائي للحيوية الذاتية، كما التزم الباحث في إعدادها للأداة الخاصة بقياس الحيوية الذاتية على تلك الأبعاد؛ كونها أكثر الأبعاد انتشارًا في غالبية الدراسات والبحوث السابقة، وهي على النحو الآتي:

- ١- **الحيوية البدنية:** وتتطلب أن يكون لدى الفرد طاقة لفعل شيء بقوة وقدرة على تحمل المتاعب والضغوط، وهذا ليس فقط في الأنشطة الرياضية، ولكن في جميع أنشطة العمل والحياة اليومية (مصطفى، ٢٠١٨، ٤٣). كما تشير الحيوية الذاتية إلى تجسيد الحالة الصحية والعافية البدنية التي تمد الشخص بالطاقة لإنجاز المهام مهمة ونشاط، وهي حالة ليست مطلوبة في المهام والأنشطة الرياضية فقط، بل أكثر أهمية في واقع الأمر لتمكين الشخص من العمل المثمر وأداء مهام الحياة اليومية (محمد، ٢٠٢٠، ٢٤٦).
- ٢- **الحيوية الذهنية:** وتعني امتلاك الشخص وجود طاقة عقلية كافية للتفكير بوضوح، وكذلك القدرة على تحمل الضغوط والصعاب، والتعامل مع المشكلات وحلها بالطرق الإيجابية (مصطفى، ٢٠١٨، ٤٣). ويقصد بها امتلاك الفرد القدرة واللياقة والطاقة الذهنية التي تدفعه إلى التفكير الفعال المتزن الهادئ مع اليقظة العقلية، والحساسية للثغرات والمشكلات، والتوجه المعرفي المرتكز على حل المشكلات، فهي بمثابة حالة من اليقظة العقلية والتنبيه والفعالية العقلية (محمد، ٢٠٢٠، ٢٤٧).
- ٣- **الحيوية الانفعالية:** ويقصد بها شعور الفرد بالسعادة، والسلام، والتحمس، والهمة لإنجاز أعماله الموكلة إليه دون تدمير، والمتعة في أثناء التعامل مع أحداث الحياة الضاغطة؛ أي وجود صحة انفعالية سليمة خالية من التوتر والضييق (مصطفى، ٢٠١٨، ٤٥). وهي تشير كذلك إلى مدى نضج الفرد من الناحية الانفعالية، والتمتع بقدر كبير من الراحة النفسية الجيدة، كما تتضح في مستوى كفاءته الانفعالية وما يكمن وراءها من مهارات الحساسية الانفعالية، والضبط والتعبير الانفعالي على المستويين اللفظي وغير اللفظي، فضلاً عن تبني الشخص لاتجاهات نفسية إيجابية نحو الحياة تجعله مبهتجاً ومتحمساً وراضياً وشاعراً بالسكينة وراحة البال، وبغض النظر عن منغصات أحوال الحياة وظروفها الصعبة (محمد، ٢٠٢٠، ٢٤٧).
- ٤- **الحيوية الاجتماعية:** وتتعلق بالتفاعل الاجتماعي الفعلي أو المتخيل مع مختلف الأفراد الآخرين في البيئة الخارجية المحيطة. ويشير سليم (٢٠١٦، ١٩١) بأنها دالة لحالة التيقظ والتنبيه والتفهم والاستبصار العام التي تتواجد لدى بعض البشر في أثناء تفاعلهم

الاجتماعي، وهي بمثابة المحفز الذي يزيد من معامل تأثيرهم في الآخرين، وارتقاء مكانتهم الاجتماعية داخل الجماعة. كما تتضمن الحيوية الاجتماعية مجموعة عناصر رئيسية، متمثلة في سرعة التجاوب الانفعالي والاجتماعي، التمتع بدرجة عالية من الحس الفكاهي، روح الدعابة، والقدرة على حث الآخرين وتنشيطهم وإلهامهم بصورة تدفعهم إلى التفاعل الاجتماعي مع المحيطين بهم، وهي ترتبط كذلك ببعض المتغيرات الإيجابية الاجتماعية مثل: الحساسية الاجتماعية، البصيرة الاجتماعية، التعاطف، التجديد أو الانطلاق الاجتماعي، وكذا السلوك الإيثاري (أبو حلاوة والحسيني، ٢٠١٦، ٢٣٠).

٥- الحيوية الروحية: وتعني قدرة الفرد على تعلقه بكل ما هو خير له وجدير، والشعور بالقيمة والتقدير في العالم الخارجي، كما أن مؤشرات الحيوية الروحية تتمثل في الاندفاع النشط الإيجابي التلقائي من قبل الفرد لتأصيل قيم الحق والخير والجمال والتجويد السلوكي لحياة الآخرين في إطار القيم الروحية العليا المرتبطة بنسق الاعتقاد، مع الشعور بالطمأنينة والصفاء والسكينة العامة (سليم، ٢٠١٦، ١٩١). ويمكن القول بأن هناك علاقة قوية بين الحيوية الروحية والبدنية والذهنية والانفعالية والاجتماعية، فمن يتمتع بالحيوية الروحية يمكنه التعاطف والتفاعل مع الآخرين وتقديم المساعدة.

وفي رأي الباحث، أنه لكي تعمل الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على النحو الأمثل، فهذا يتوقف على مدى توافر بعض سمات الشخصية الإيجابية، فلكل من الحيوية الذاتية وسمات الشخصية تأثير إيجابي على المؤسسة الجامعية برمتها، فالحيوية الذاتية على صلة وثيقة بسمات الشخصية الإيجابية، وهي من العوامل المحفزة للنهوض بجودة العملية التعليمية في مؤسسات التعليم العالي، ولا شك أن هذا سيعود بالنفع على المؤسسة التربوية والارتقاء بها، وحتى تتحقق الحيوية الذاتية بشكل فعال في ظل التحديات المتلاحقة التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، فلا بد من توافر المساندة المؤسسية، وعقد ورش عمل لتبادل الآراء والتنوع الثقافي وتبادل الخبرات، والاعتراف المؤسسي بجهود أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتقديم المكافآت لهم بشكل دوري ومستمر، بالإضافة إلى توفير بيئة ثقافية تعزز التواصل المفتوح والممارسات التربوية، فالدعم الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من إدارة الكلية، يعد أمرًا بالغ الأهمية للنهوض بالعملية التعليمية.

ثالثًا: الكفاءة المهنية

أصبحت الكفاءات المهنية ضرورة ملحة في الوقت الحاضر في كافة المجالات لجميع المؤسسات المختلفة، لا سيما في المنظومة التعليمية على وجه التحديد، باعتبارها العنصر البارز والفعال في رفع مستوى الخدمات وجودتها، ومن الجوانب الرئيسية التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس خاصة العمل على اكتسابها بشكل متواصل لمواكبة التطور والتقدم في العملية التعليمية.

ولقد ظهر مصطلح الكفاءة عام ١٩٧٣ في علم النفس من خلال المقال الذي أعده "ماكيلاند" والذي كان بعنوان: "الكفاءة أم الاختيار"؛ ثم بدأ تناول المصطلح لقياس الفعالية في مكان العمل من خلال النظريات والأدوات التي يمكن الوثوق فيها، ثم قام "بوياترس" بعد ذلك بجمع البيانات الشاملة باستخدام طريقة أطلق عليها "تقييم الكفاءة الوظيفية"، ومنذ ذلك الحين أصبحت الكفاءة أساسًا مهمًا في ممارسات الموارد البشرية (Vathanophas & Thaingam, 2007, 46).

وينبغي الإشارة في البداية إلى توضيح الفرق بين مصطلح الكفاءة والكفاية؛ إذ يبدو أن هناك تداخلاً في الاستعمال بينهما، حتى أصبح البعض يستخدم أيًا منهما للتعبير عن المعنى نفسه، وهذا أمر يجانب الصواب، فكما أوضح عطية (٢٠٠٩، ٣٦) أن هناك فرقاً بين دلالة المصطلحين يمكن إدراكه بالعودة إلى جذريهما اللغويين، فإذا اختلفت جذور الكلمة اختلفت دلالتها، فالكفاءة تعني المجازاة، أو المساواة، بينما الكفاية تعني القدرة على أداء الشيء، ولهذا فالكفاية تدل على القيام بالأمر، بينما الكفاءة تدل على المكافأة والمناظرة أو المساواة.

ولقد تم تعريف الكفاءة على أنها مهارة مركبة أو أنماط سلوكية أو معارف تظهر في سلوك المعلم من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوب (Albanese & all., 2008, 78). بينما يشير إليها كل من (Krentzman & Townsend (2013, 9) بأنها امتلاك المعتقدات والمعرفة والمهارات اللازمة للعمل بفعالية مع أفراد مختلفين، والقدرة على إرسال واستقبال المعلومات وفقاً لمجموعة من الأساليب التعليمية لنقل المعتقدات والمعارف والمهارات مفصلة وبشكل واضح، ويعرفها سراج (٢٠١٩، ٢٣٨) على أنها مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات والقدرات التي تمكن الفرد من القيام بواجباته على الوجه الأمثل.

أما مفهوم المهنة، فيقصد بها أي مجال عمل يختاره الفرد ليكون عمله على مدى حياته العملية، ويكون له مصدر دخل لإشباع حاجاته، سواء الذاتية أو الاجتماعية المختلفة (برنوطي، ٢٠٠٤، ١٢٤). كما أنها وحدة عمل تتضمن أنشطة متشابهة في التعقيد، ثم تجميعها مع بعضها في الشكل والمضمون (عزوز، ٢٠١٢، ٥). وحسب ما ذكرته أحمد (٢٠٢٠، ٦٤٧) أن المهنة التزام محدد يمكن من خلاله الحصول على متطلبات الحياة، بالإضافة إلى كونها حرفة تلزم الأشخاص الذين يمارسونها بالتقيد بشكليات معينة؛ وذلك لمكانتها الاجتماعية وخصوصيتها الفنية والثقافية.

وبالنسبة للكفاءة المهنية فقد عرفها (Betz (1996, 414 على أنها مدى ثقة الفرد بإمكاناته وقدراته على أداء المهام المتعلقة بالاختيار المهني والالتزام الوظيفي؛ إذ هي خبرة تطويرية تسهم في تنميتها وتطورها البيئة الاجتماعية وخبرات الفرد السابقة. في حين يعرفها Mavies (2001, 96) على أنها حكم الفرد الشخصي حول قدراته وإمكاناته في أداء مهمة معينة بنجاح. ويشير إليها (Spector (2001, 15) على أنها مقدار محدد من تأهيل الفرد لأداء أنشطة ومهام عمله، ويحكم عليه بالكفاءة عندما يحقق قدرًا من الكفاءة التي يمكن إدراكها وقياسها في مجتمع ما. ويعرفها يعقوب (٢٠١٣، ٤٥) بأنها محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة والممارسة في سياق مهني معين؛ بهدف أداة وظيفة محددة بفعالية، يمكن ملاحظتها وقياسها من خلال مجموعة من القدرات التي تساعد في تحقيق الأهداف المنشودة. ويتفق قاسم والهران (٢٠١٥، ٦٩٠) مع التعريف السابق على أنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تتم ممارستها في إطار محدد لإنجاز الأعمال بشكل صحيح، يمكن ملاحظتها وقياسها عن طريق المقاييس المعدة لذلك من خلال العمل الميداني. ومن وجهة نظر كل من عمر وعبد الجليل (٢٠٢٢، ١٢) بأنها مجموعة من الاستعداد الفكرية والسلوكية التي يتميز بها الفرد، والتي تساعد على إنجاز نشاط أو عمل ما بأكثر فاعلية.

يستخلص من التعريفات السابقة، اتفاق معظمها في أن الكفاءة المهنية محصلة لمجموعة من المعارف والخبرات والمهارات التي يمكن إدراكها وقياسها لتحقيق أهداف معينة في جوانب مختلفة، وبناءً على ذلك، يمكن استخلاص تعريف الكفاءة المهنية على أنها مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تغطي جوانب ومهام محددة في السياق المهني،

والذي ينعكس إيجابياً على الأفراد والمجتمعات بشكل يمكن ملاحظته وقياسه وإدراكه من خلال الأدوات وعمليات التقييم والمعايير المتفق عليها.

وللكفاءة المهنية العديد من الخصائص أهمها: خاصية الحشد لمجموعة من الموارد: ويقصد منها تجميع عضو هيئة التدريس للمعارف السابقة والقدرات والمهارات التي تعمل جميعها بشكل متكامل ومتوازن. الخاصية الغائية: أي أن تجميع الموارد يكون بغرض تحقيق هدف معين أو القيام بنشاط أو لحل مشكلة، سواء داخل العملية التدريسية أو خارجها. خاصية وجود الكفاءة في كل المواقف: أي حضور الكفاءة المهنية في موقف مهني يتواجد فيه الفرد. خاصية هيمنة التخصص: بمعنى أن الكفاءة المعرفية تكون في مجال التخصص أكثر بكثير من المجالات المعرفية الأخرى (كيموش، ٢٠٢٠، ١٥-١٦).

وبالإطلاع على التراث النفسي، اتضح أن هناك العديد من النماذج والنظريات التي حاولت تفسير الكفاءة المهنية ووضع مجموعة من الرؤى المختلفة حسب طبيعة المهن لدى الأفراد، وقد اختلفت هذه الرؤى في بعض الجوانب واتفقت في أخرى، تبعاً للمدرسة التي ينتمي إليها كل باحث. فوفقاً لنموذج (Hackett & Betz, 1981) فقد افترضنا من خلاله أن الكفاءة المهنية تتحدد لدى الأفراد من خلال ثقتهم بمدى قدراتهم على أداء السلوك المتعلق باتخاذ القرار المهني والتطور المهني، على أن يتضمن القرار المهني اتخاذ قرارات مدروسة نحو الاختيار المهني الملائم للفرد وضرورة التوافق مع ذلك، بينما يتضمن التطور المهني تكوين قيم واتجاهات إيجابية نحو العمل، وتطوير القدرات والمهارات، والمشاركة الفعالة المتعلقة بالعمل، ولقد تم إعداد هذا النموذج من خلال تطبيق مفهوم الكفاءة المهنية على السلوك المتعلق بالمهنة (Hackett & Betz, 1981, 328). ووفقاً للنظرية التي أسسها كل من (Tayler & Betz, 1983) أن الكفاءة المهنية تظهر وفقاً للسلوكيات الإيجابية التي تبدو على العاملين في المهن المختلفة، والتي يجب أن تركز عليها برامج الإرشاد المهني من أجل مساعدتهم في تعديل معتقداتهم حول المهنة، وأن الكفاءة المهنية هي خبرة تطويرية تسهم في تنميتها وتطورها البيئة الاجتماعية من جانب، وخبرات الفرد السابقة من جانب آخر (Betz & Luzzo, 1996, 414). وبالنسبة لنظرية شبيستر بيرنارد في الكفاءة الإنسانية، فقد انطلق وفقاً لمنظور النسق التعاوني، وذلك من نقطة محورية هي: أهمية الجوانب الاجتماعية والنفسية لأي تنظيم إداري، ولقد أكد على أهمية النظر للتنظيم الإداري بوصفه كياناً تعاونياً بين الرئيس والمرؤوسين، وألا يقتصر العمل على سلطة الرئيس في إصدار الأوامر، وإنما الاهتمام برغبة المرؤوسين من خلال الحوافز بمختلف أشكالها من أجل بذل مزيد من الطاقة والجهد؛ ما يزيد بدوره من ارتفاع مستوى الولاء والانتماء للمنظمة، فيسعى من خلالها العاملين جاهدين نحو محاولة زيادة ورفع مهاراتهم المهنية وتحسن الأداء بما يحقق أهداف المنظمة (جبر، ٢٠٢٢، ١٢٢٠-١٢٢١). وأما عن النظرية التي أسسها دافيد ماكلياند في الكفاءة الفكرية، والتي يعود أساسها إلى علم النفس السريري وإلى نظرية الشخصية، وقد جرى تطبيقها في مجال الإدارة والتنمية الاقتصادية؛ حيث أجرى ماكلياند وأصحابه دراسات على عدة ثقافات، شملت الولايات المتحدة، إيطاليا، بولندا، والهند (العميان، ٢٠١٠، ٢٨٩). ولقد أوضح ماكلياند وفقاً لنتائج تلك الدراسات أهمية دور المتغيرات النفسية في ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية، وتأكيد على دور عوامل الدافعية ورغبة الأفراد في التفكير والإبداع، واعتبار ذلك مؤشراً للنجاح المهني (جبر، ٢٠٢٢، ١٢٢١).

يبدو من خلال عرض النماذج والنظريات السابقة اتفاقها إلى حد كبير في أن الكفاءة المهنية بمثابة الباعث الحقيقي للتطور المهني، وإن كان لكل مؤسس مدخل من هذه المداخل

رؤية خاصة عن الآخر، إلا أنه لم يختلف عنه كثيرًا في أن الكفاءة المهنية مرهون تحقيقها بمدى قدرات الأفراد والدافعية وحضور الجوانب النفسية الاجتماعية والولاء للمنظمة: مما يثمن في تحسين مستوى الكفاءة المهنية التي تدفع الأفراد في المهن المختلفة إلى تحقيق الدافعية الذاتية لإنجاز المهام والمتطلبات المهنية، والعمل بروح الفريق، والتي قد تنعكس آثارها بشكل إيجابي على الرغبة في العطاء، وإنجاز العمل بصورة أفضل، وعلى نحو منسود.

الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في ضوء معايير الجودة:

جذب موضوع الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة اهتمام العديد من الباحثين في الحقل التربوي لرفع مستواهم المهني؛ حيث أصبح المورد البشري بالمؤسسات الجامعية من أهم الموارد التي تحدد كفاءة أداء هذه الجامعات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وبما يتناغم مع التطور العلمي. ولقد أكدت بعض التوجهات الإدارية الحديثة على ضرورة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم باعتبارهم رأس مال نادر الحصول عليه، وخاصة أصحاب الخبرات وذوي الكفاءات المهنية.

وبالنسبة لتعريف الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، فهناك شبه اتفاق بين الباحثين وفقًا للتعريفات التي تم الاطلاع عليها في الأدب التربوي والسيكولوجي، فحسب تعريف كل من (Juanas Olivia, Lozano, Pozo, Bellesteros, Franco, & Martin (2009, 340) أنها مجموعة من السمات كسمة الاطلاع، والمعرفة، واستمرارية التعلم، والبحث عن الجديد، وتبسيط المادة العلمية، والقدرة على التواصل مع المتعلمين، واستخدام أساليب متنوعة وجاذبة لإثارة انتباههم، وتقييم مستمر وعادل لأعمالهم. وتعرفها السليم (٢٠١٣، ١٥١) على أنها مجموعة من المعارف والقدرات والاتجاهات والمهارات التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من أداء أعمالهم وأدوارهم ومسؤولياتهم بكفاءة في العملية التدريسية، والتي يمكن ملاحظتها وتقييمها من خلال مستوى وأداء الطلاب. ويشير إليها الكندري (٢٠١٧، ٤٩) على أنها المعتقدات التي يتبناها عضو هيئة التدريس حول قدراته الخاصة التي يثق فيها، وتظهر من خلال أداء أدواره، والتأثير في طلابه، ورفع مستواهم في شتى الجوانب، وتمكنه من طرق التدريس الفعالة، وحل المشكلات التي تواجهه في أثناء التدريس. ومن وجهة نظر العاني والزدجالية (٢٠١٩، ٨٥) بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس، يمكن من خلالها توجيه سلوكهم التدريسي والمساعدة لإنجاز الأعمال المطلوبة، ويمكن قياسها بمعايير متفق عليها. أما تعريف بدوي (٢٠٢٢، ٢٢٨) للكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس فقد جاء مختصرًا، وينص على أنها مجموعة من المهارات والسلوكيات التي تمارس في المحاضرات وتعين على الأداء.

ووفقًا للتعريفات السابقة لمفهوم الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم أمكن استخلاص بعض النقاط أهمها: أنها عبارة عن سمات وخصائص ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للارتقاء بجودة الطالب وتحسين مخرجات العملية التعليمية (Juanas et al., 2009). أنها ضرورة للارتقاء بالجانب المهني، وتتطلب توافر مجموعة من القدرات والاتجاهات والمهارات لأداء المهام التدريسية بفعالية (السليم، ٢٠١٣؛ وبدوي، ٢٠٢٢). معتقدات يتبناها عضو هيئة التدريس حول قدراته، تمكنه من طرق التدريس الفعالة وحل مشكلاته، ويبدو تأثيرها من خلال النتائج التي تظهر على طلابه (الكندري، ٢٠١٧). يمكن من خلالها توجيه سلوك الأعضاء إلى إنجاز الأعمال والمهام المطلوبة منهم (العاني

والزدجالية، ٢٠١٩). تتطلب وجود العديد من المهارات والسلوكيات، خاصة في القاعات الدراسية، لأداء أفضل يعود أثره على الطلاب (بدوي، ٢٠٢٢).

وبناءً على تلك التعريفات التي تناولت الكفاءة المهنية، أمكن استخلاص تعريفها في البحث الحالي على أنها مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات والسلوكيات لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، لأداء مهامهم وأدوارهم المهنية على النحو الأمثل، يمكن ملاحظتها وتقييمها وقياسها من قبل القيادات التعليمية والطلاب، ولا بد أن يكون لها تأثير إيجابي على العملية التعليمية.

ونظراً للأهمية التي يحظى بها عضو هيئة التدريس الجامعي، كونه يشكل أحد المدخلات الثلاث (الطالب، عضو هيئة التدريس، والكتاب الجامعي) - إن لم يكن أهمها - في نظام التعليم الجامعي، على أساس الدور الذي يضطلع به لتحقيق أهداف الجامعة، وإلى حد كبير تقاس كفاءة الجامعة بكفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها، وأن نوع التعليم الذي تقدمه يعتمد إلى حد بعيد على كفاءات وأصالة عضو هيئة التدريس؛ ولهذا ينبغي على الجامعات أن تؤكد باستمرار على تطبيقها لمعايير معينة ينبغي أن يلتزم بها عضو هيئة التدريس؛ لأن التدريس الجامعي لا يتحقق إلا على أيدي أعضاء هيئة تدريس يمتلكون الكفاءة اللازمة لأداء أعمالهم (الجعافرة، ٢٠١٥، ١٤٠).

وللكفاءة المهنية أهمية بالغة لدى أعضاء هيئة التدريس، فمع ظهور تطور مهنة التعليم، أصبح الاهتمام منصباً على الأداء في المواقف التعليمية، وبروز دور أعضاء هيئة التدريس الأكثر أهمية في تزويد طلابهم بالمهارات التي تساعد على الاندماج في مجتمعهم التعليمي أولاً، وفي مجتمعهم المهني ثانياً، وتمثل أهمية الكفاءة المهنية بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في التحول من الاعتماد على مفهوم الشهادة إلى الاعتماد على فكرة الكفاءة والمهارة، إضافة إلى انسجام الكفاءة المهنية مع مفهوم التربية المستمرة وقيامها بمعالجة القصور الناتج عن البرامج التقليدية لتربية المتعلم، فضلاً عن أهمية الكفاءة المهنية في تعدد الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها أعضاء هيئة التدريس؛ مما يتطلب قدرًا من الكفاءات التي يجب أن يلموا بها، وتبدو أهمية الكفاءة المهنية أيضاً في تطور مهنة التعليم ذاتها، فقد تفرغت العلوم التربوية والنفسية واتسعت مجالاتها، وترتب على ذلك أن أصبح التعليم مهنة معقدة تضم العديد من العناصر المتشابكة التي تحتاج إلى مهارات وكفاءات مختلفة لمسايرة ركب التطور (زهرا، ٢٠٢١، ٣٨٢).

ولكي تتحقق الكفاءة المهنية بشكلها الصحيح وفقاً لمعايير الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في الوسط الجامعي، فيجب توافر بعض المهام والمعايير من ضمنها: تقدير مهنة التعليم والاعتزاز بها؛ لأنها تحمل رسالة سامية للطلاب وللمجتمع بشكل عام، الالتزام بالنظام الجامعي وتعليماته والإلمام بأهداف التعليم الجامعي وكيفية تحقيقه، تنمية العلاقات الإنسانية التي تتميز بالود والاحترام ومراعاة الجوانب الأخلاقية مع الطلاب وزملاء العمل ليظلوا قدوة لطلابهم ومثال يحتذى به لجامعتهم، العمل على النمو الذاتي وتطوير الأداء الأكاديمي والفني والمهني، استخدام أسلوب الحوار والمناقشة وانتقاء الطريقة المناسبة لكل موقف تعليمي ومهني، إثارة الروح النقدية لدى الطالب واحترام حرية تعبيره وتقييمه بكل موضوعية، والتحلي بقدرات الثقة في النفس ومهارات التفكير والبحث العلمي واتجاهاته من أجل التحمس للعطاء وتنفيذ الأعمال والمهام بصورة مرضية (غربي وحفيظي، ٢٠١٢، ٢٦-٢٧). ولا بد وأن تخضع الكفاءة المهنية لمعايير الجودة في التعليم، فكما أشارت عبد الرحمن (٢٠١٤، ١١٥) أن أعضاء هيئة التدريس المحور الرئيس الذي يعتمد عليه التطوير والجودة؛ لأنه لا

يمكن الحصول على الجودة المطلوبة بدونهم، خاصة وأن نجاح أي برنامج تعليمي يعتمد على قدرات وكفاءات القائمين على تنفيذه، وبالتالي، فإن أعضاء هيئة التدريس أهم فاعل في تطوير ونجاح أي برنامج، فالكفاءة المهنية أحد أهم الآليات والوسائل التي تعمل على تحسين المستوى الأكاديمي لعضو هيئة التدريس، ويقصد بالكفاءة المهنية هنا العمليات التي تهدف إلى تغيير مهارات ومواقف وسلوك أعضاء هيئة التدريس لتكون أكثر كفاءة وفعالية لتلبية احتياجات الجامعة والمجتمع من جانب، وحاجات أعضاء هيئة التدريس أنفسهم من الجانب الآخر. فلقد تزايد الاهتمام بعضو هيئة التدريس باعتباره محورًا مهمًا في العملية التعليمية، فما يمتلكه من كفاءات يعد من العوامل المهمة التي تتوقف عليها نجاح العملية التعليمية، لذا، أصبح من الضروري العمل على رفع كفاءته المهنية بهدف الوصول إلى النجاح المطلوب، فالكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس من المؤشرات المهمة على نجاحه في عمله (زايد وغزي، ٢٠٢١، ٤١).

كما أن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من المتطلبات الضرورية في الوقت الحالي، خاصة بعد نهضة العملية التعليمية والتقدم التكنولوجي في شتى مجالات التعليم، لا سيما الجامعي منها على وجه التحديد، فتحسين الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من أهم أهداف معايير الجودة؛ حتى يمكنهم المساهمة في حل مشكلات التمويل في جامعاتهم؛ وذلك عن طريق البحوث العلمية التطبيقية التي من المتوقع أن يكون لها مردود من الجوائز العلمية، إضافة إلى ذلك زيادة السمعة الطيبة والمكانة المرموقة لجامعاتهم التي ينتمون إليها ووضعها في مقدمة الجامعات الأخرى، كل ذلك يعتمد على مدى توافر الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس، والحصيلة المعرفية، والمهارات، والخبرات التي لا بد وأن تتوافر لديه (Samuel & Way, 2019, 10729).

فينبغي تقييم كفاءات أعضاء هيئة التدريس المهنية بصفة دورية وخاصة المتعلقة بالتدريس؛ حيث إن التعليم من أهم مهام أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لأن تحسين الأداء التدريسي من شأنه أن يؤدي إلى رفع المستوى الأكاديمي للمؤسسات التربوية على وجه الخصوص، وللجامعة والارتقاء بمكانتها الاجتماعية ووضعها في الصدارة على وجه العموم (Roghieh, 2020, 7).

لذا تسعى الكثير من الجامعات ومعاهد التعليم العالي اليوم إلى بذل الكثير من الجهود اللازمة لتأهيل وتدريب أعضاء هذه الفئة بشكل يساعدهم على القيام بعملهم على أكمل وجه، وتطوير وتنمية مستوى أدائهم في مهنتهم التي تشترط توافر الكثير من الخصائص والقدرات والمهارات والكفاءات؛ وذلك من خلال إعدادهم وتدريبهم على المقومات والخصائص المعرفية والمهنية التي تؤدي دورًا أكثر فعالية وكفاءة في المنظومة التعليمية، علاوة على متابعة وتقييم ممارساتهم التدريسية وتفاعلاتهم الاجتماعية مع طلابهم وفق معايير موضوعية، والحكم على المواءمة بين متطلبات مهنة التدريس ومؤهلات الأساتذة وكفاءتهم المهنية، وكذا الكشف عن مواطن القوة والقصور في أداء الكادر الأكاديمي، ومن خلال اتباع أساليب شائعة في متابعة وتقييم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن ذلك التقييم عن طريق رؤساء الأقسام وعمداء الكليات وغيرهم، فضلًا عن حث عضو هيئة التدريس على أن يقيم نفسه بنفسه وفقًا لبعض الأدوات العلمية والتربوية اللازمة لذلك، والتقييم كذلك من خلال رؤية الطلاب لأساتذتهم باعتبارها محكات يمكن الأخذ بها للكشف عن مستوى الكفاءات لدى أعضاء هيئة التدريس (الغزليات، ٢٠٠٥، ١٤١).

أما عن أبعاد الكفاءة المهنية حسب ما كشفت عنه نتائج الدراسات والبحوث السابقة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، فقد توصلت نتائج دراسة اليوسفي (٢٠١٢) إلى خمس كفاءات: (الكفاءة الشخصية، كفاءة إعداد المحاضرة، كفاءة التقويم والتعزيز، كفاءة العلاقات الإنسانية والاجتماعية، وكفاءة المستوى العلمي والمهني)، بينما توصلت نتائج دراسة العتاي وجبر (٢٠١٣) إلى ست كفاءات: (الكفاءة الشخصية، كفاءة الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، كفاءة العلاقات الإنسانية، الكفاءات الخاصة بالأنشطة والتقييم، كفاءة التمكين العلمي والنمو المهني، كفاءة التعزيز والتحفيز)، في حين توصلت نتائج دراسة السليم (٢٠١٣) إلى أربع كفاءات: (كفاءة السمات الشخصية والعلاقات الإنسانية، كفاءة التمكين العلمي، كفاءة تنفيذ الدروس، كفاءة التحفيز والتقييم والتعزيز)، وكشفت نتائج دراسة منصور وقريشي (٢٠١٦) عن وجود ست كفاءات: (التمكن العلمي والمهني، التحضير للمحاضرة وطريقة التدريس، أساليب دعم وتحفيز الطلاب، أساليب التقييم وقياس التحصيل، علاقة عضو هيئة التدريس بالطلاب والآخرين، وشخصية عضو هيئة التدريس ومظهره)، وأظهرت نتائج دراسة الكندري (٢٠١٧) خمس كفاءات: (الكفاءة المعرفية والتخصصية، الكفاءة التدريسية، الكفاءة الإدارية والتكنولوجية، الكفاءة الصحية والنفسية، والكفاءة الشخصية والاجتماعية)، وأفصحت نتائج دراسة آل عواض (٢٠١٩) عن أربع كفاءات: (المعرفية، الوجدانية، الأدائية، والإنتاجية)، وخلصت نتائج دراسة يوسف (٢٠٢٠) إلى أربع كفاءات: (التدريسية، التكنولوجية، التقويمية، والكفاءة الخاصة بالعلاقات الإنسانية)، وانتهت نتائج دراسة بهنساوي وآخرون (٢٠٢١) إلى ضرورة توافر أربع كفاءات: (الشخصية، الوجدانية، المهنية، والمعرفية)، أما نتائج دراسة زايد وغزي (٢٠٢١) فقد خلصت إلى ثلاث كفاءات لا بد وأن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس: (الكفاءة التدريسية، الكفاءة البحثية، والكفاءة المجتمعية). ووفقاً للتصنيفات السابقة للكفاءة المهنية، وبعد عرض أنواع الكفاءات المهنية وتصنيفها، لاحظ الباحث تعدد تصنيفها، وقد اختلفت بعضها عن بعض باختلاف طبيعة الدراسة لكل باحث، وهدف كل منها، وأن امتلاك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للكفاءات المهنية، أمر ضروري وفي غاية الأهمية؛ حتى يقوموا بمهامهم على أكمل وجه، أخذين بعين الاعتبار تكامل هذه الكفاءات مع بعضها البعض، ووفقاً للتصنيفات المشار إليها سابقاً، فقد تم تحديد الكفاءات المهنية التي تتلاءم مع طبيعة الهدف من هذا البحث على النحو الآتي:

١- الكفاءة التدريسية: يشير بولطبعة وأبو بكر (٢٠٢٢، ١٢٧) إلى أن الكفاءة التدريسية تعد من أبرز العوامل النفسية المؤثرة في أداء الأفراد عموماً وأعضاء هيئة التدريس على وجه الخصوص؛ حيث تساعدهم على مواجهة المواقف الجديدة ومواجهة المشكلات والصعوبات والتحديات، والعمل على رفع استعداداتهم وقدراتهم على تدريس المقررات الدراسية والتعامل بفعالية مع الطلاب، فلا شك أن الكفاءة التدريسية تتبلور على شكل أفكار ومعتقدات حول الذات بشأن مدى كفاءتها، وأنها مفهوم نفسي مضمونه النهائي يلخص ثقة العضو في قدراته على الإنجاز الحقيقي، فتمتع عضو هيئة التدريس بمستوى مرتفع من الكفاءة التدريسية يعد مؤشراً إيجابياً، ومن شأنه أن يساهم في تحسين العملية التربوية وزيادة فعالية مخرجاتها التعليمية.

٢- الكفاءة التكنولوجية: يعرف عطية (٢٠١٧، ٥٢) الكفاءة التكنولوجية لدى أعضاء هيئة التدريس بأنها القدرة التي تتضمن المعارف والمفاهيم والمهارات التي يتطلبها الأداء التدريسي لكي يصل إلى الغاية الأساسية من التعليم، وتذكر زهران (٢٠٢١، ٣٤٨) بأنها امتلاك أعضاء هيئة التدريس للكفاءات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لكي يكونوا

قادرين على تدريبها لطلابهم، ومساعدتهم على أن يصبحوا دارسين يتمتعون ببعض المهارات، مثل: التعلم التعاوني، حل المشكلات، والتفكير الإبداعي، من خلال استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بحيث يصبحوا في المستقبل مواطنين فعالين. ويمثل استخدام الوسائل التعليمية، والتوظيف الأمثل لتكنولوجيا التعليم، والانتقال من التعلم التقليدي إلى التعلم الرقمي لأعضاء هيئة التدريس أهم الاتجاهات التي سعت إليها الدول المتقدمة في عملية إعداد المعلمين والمتعلمين، عن طريق توفير مجموعة من المتطلبات لتوظيف التكنولوجيا في برامج إعداد المعلم، كتوفير بنية تكنولوجيا مناسبة مثل: شبكات الاتصالات، الأجهزة الإلكترونية، وشبكات البث الصوتية والمرئية وغيرها، وتنفيذ العملية التعليمية بصورة جذابة، وتصميم البرامج ونشرها على شبكة الإنترنت لتنمية الكفاءات الخاصة بالتكنولوجيا للمعلم والطالب على حد سواء (Burnett, 2015, 112). وللكفاءة التكنولوجية العديد من المعايير والتصنيفات، فقد نصت العديد من اللوائح الخاصة ببعض الهيئات العالمية كهيئة (NCATE: National Council of International Society for) (accreditation for Teacher in Education) وأيضاً هيئة (ISTE: Teachers in Education) على مجموعة من المعايير المرتبطة بالكفاءات التكنولوجية منها: تخطيط وتصميم بيئات التعلم وفق التكنولوجيا، وفهم طبيعة التكنولوجيا، بالإضافة إلى المعايير الخاصة بعملية التقييم والتقويم مع مراعاة الموضوعات الأخلاقية والإنسانية والقانونية (Terziu & Hasani, & Osmani, 2016, 113-103). وفي السياق ذاته فقد أوضح الرشيدى (٢٠٢٢، ٨٩٨) في تصنيفه للكفاءات التكنولوجية بأنها تشمل تفعيل التقنية والاستفادة منها في عرض المحتوى الدراسي، تنمية المهارات التكنولوجية الشخصية، تنمية المهارات التكنولوجية لدى الطلاب، استخدام التكنولوجيا في التقويم، استخدام التكنولوجيا في التدريس، التنوير المعلوماتي التكنولوجي، ومهارات الوسائط التكنولوجية المتعددة.

٣- الكفاءة البحثية: يشير مفهوم الكفاءة البحثية إلى قدرة أعضاء هيئة التدريس على توظيف المعرفة العلمية المنظمة بجانبها النظري والعملي؛ بغرض إجراء بحث علمي لحل مشكلة بشكل دقيق؛ وذلك من خلال تحديد المشكلة البحثية، وصياغتها، وجمع المعلومات والبيانات عنها، واتباع منهج علمي في بحثها، وتحليل النتائج وتفسيرها (عبد الرؤوف، ٢٠٢٠، ١٦٢). ومن وجهة نظر كل من مهدي وفروح (٢٠٢١، ٣١٠) أنها قدرة الباحثين على إجراء واستكمال الجوانب المختلفة لبحث علمي متكامل وكتابة تقرير نهائي عنه، واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، مع مراعاة القواعد الأخلاقية، والأمانة العلمية. وللكفاءة البحثية العديد من الأبعاد الفرعية، منها ما ذكره صادق والنجار (٢٠١٧، ١٣٨) بأنها تشمل الإطار العام للبحث، الإطار النظري، الدراسات السابقة، المنهج والإجراءات، وعرض النتائج وتفسيرها وتوثيقها. في حين أوضح سليم (٢٠٢٠، ١٠٢) بأن للكفاءة البحثية أربعة أبعاد تتضمن: مهارات تصميم البحث، مهارات البحث العلمي، المهارات الكمية ومهارات الكمبيوتر، ومهارات الكتابة البحثية. أما حسن (٢٠٢١، ٢٥٦) فيشير إلى أن هناك أربعة أبعاد أيضاً للكفاءة البحثية تشمل: كفاءة التواصل، الكفاءة المعرفية البحثية، المعرفة المنهجية العلمية، والدافع البحثي.

٤- الكفاءة المجتمعية: يعرف كل من زايد وغزي (٢٠٢١، ٤٦) الكفاءة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس على أنها الخبرات والقيم الشخصية التي تساعدهم في المشاركة في

اللجان المختلفة المكلفين بها، وفي الأنشطة اللامنهجية، وفي أنشطة التطوير المهني، واقتراح الاستشارات للهيئات والمؤسسات المجتمعية الأخرى غير الجامعية، وكذا الانضمام للجمعيات المهنية، والمشاركة في تحكيم المنشورات الأكاديمية، وإثراء وتطوير المجالات الثقافية والاجتماعية، وإثارة الاهتمام بقضايا السياسة العامة، بجانب الارتقاء بالذوق العام من خلال المحاضرات واللقاءات الفكرية والفنية العامة متنوعة المجالات والأهداف. ويشير كل من (Bat & Mash, 2006, 25) إلى أهمية توافر الكفاءة المجتمعية لأعضاء هيئة التدريس من إجراء البحوث التطبيقية، وتقديم الاستشارات، والمساهمة في التدريب والتعلم المستمر في أعمال ومؤسسات ولجان تخدم المجتمع المدني باختلاف أنشطتها ومجالاتها، وأن هذه الأدوار تكسب أعضاء هيئة التدريس مكانة خاصة على مستوى الجامعة والمجتمع؛ مما دعا غالبية الجامعات العالمية إلى الحرص على الاحتفاظ بهيئتها التدريسية، والارتقاء بالبيئة المحيطة بهم؛ لدعم أدائهم المهني والمجتمعي من خلال تذليل كل الصعوبات التي قد تواجههم؛ لكي يتمكنوا من أداء أدوارهم المتعددة بكفاءة. ويضيف كريمة وحرورية (٢٠١٨، ٤٤٢) أن للكفاءة المجتمعية لدى أعضاء هيئة التدريس أهمية بالغة في خدمة المجتمع وتقديم كل أشكال المساعدة له، وأن عليهم الاندماج في المجتمع، وجعل علمهم في متناول الجميع للاستفادة، وذلك بإلقاء المحاضرات العامة والخاصة في المناسبات الدينية والوطنية، واللجان والجمعيات والمؤسسات لمناقشة القضايا.

يتضح من خلال ما تم عرضه في محور الكفاءة المهنية في عمومه، أن هذا المفهوم اكتسب الكثير من الأهمية في شتى المجالات، لا سيما المجال التعليمي والتربوي منها، وهو مجال تخصص الباحث والباحث، فلا شك أن الكفاءة المهنية وتطويرها داخل المؤسسات الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، أصبحت من الرهانات التربوية والمتطلبات الضرورية في الوقت الحالي، خاصة بعد الانفجار المعرفي الذي تطور بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة، وأن تحقيقها يتطلب الوقوف على أهم العقبات التي تقف حبال ذلك، والعمل على حلها من أجل استثمار القدرات والإمكانات التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس؛ بهدف النهوض بمكانتهم العلمية، والارتقاء بهم في السلك المهني، وتحقيق أعلى درجة من التوافق للطلاب وإدماجه داخل وسطه بشكل إيجابي.

ومن ثَمَّ، فمن الضروري أن تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في كافة مؤسسات التعليم العالي العديد من الكفاءات التي تجعلهم قادرين على تطبيق معايير الجودة والاستفادة منها، لذا، فهم بحاجة إلى المزيد من التدريب المتواصل لاكتساب هذه الكفاءات، فمن أهم مداخل الجودة الشاملة في النظام الجامعي، التطوير المهني للحصول على نوعية ذات جودة عالية من أعضاء هيئة التدريس لإحداث التطور المؤسسي، وتحسين الأوضاع المجتمعية، والاستحواذ على ثقة المجتمع فيهم.

رابعاً: معايير الجودة

يقصد بمعايير الجودة بيان المستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسؤولة بشأن درجة أو هدف معين، أو التميز المراد الوصول إليه لتحقيق قدر منشود من الجودة (الفتلاوي، ٢٠٠٨، ٣٢). وهي أيضاً تلك العبارات التي تشير إلى الحد الأدنى من الكفاءات المطلوب تحقيقها لغرض معين، هذا الحد هو أقل الكفاءات الواجب توافرها لدى الفرد أو المؤسسة كي تلحق بالمستوى الأعلى، ولكي تؤدي وظيفتها في المجتمع. والمعايير هي التي يمكن بواسطتها تحديد مخرجات التعليم والتعلم المرغوبة، متمثلة فيما ينبغي أن يعرفه المتعلم ويقوم به من أداء

(علي، ٢٠١١، ٢٦١-٢٦٢). كما أنها المستوى المتوقع من المتطلبات والشروط المطلوبة لتقييم الجودة، وهي تمثل المستوى المراد تحقيقه بواسطة مؤسسات التعليم العالي وبرامجها لكي تحصل على الاعتماد (كامل وأحمد، ٢٠١٢، ٢٢). في حين نظرت إليها السليم (٢٠١٣، ١٥٩) على أنها مجموعة مقاييس محددة للمقارنة والحكم، تستعمل لوضع الأهداف، وتقييم الإنجاز، وقد تكون معبرة عن المستويات الحالية للإنجاز في المؤسسة، وقد تكون هذه المعايير أيضاً عبارة عن مستويات تضعها إحدى الجهات الخارجية للحكم على جودة الأداء التدريسي لتحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية.

وتأتي معايير الجودة في مقدمة الاهتمامات الاستراتيجية الحيوية التي تواجه المؤسسات التربوية عامة، وأعضاء هيئة التدريس خاصة؛ ويرجع ذلك إلى التقدم العلمي والتقني المتلاحق، وتزايد حدة المنافسة بين المؤسسات الإنتاجية والخدمية في ظل زيادة العرض عن الطلب، ويتجاوز مفهوم الجودة معناه التقليدي؛ أي جودة المنتج أو الخدمة، ليشمل جودة المؤسسة أو المنظمة؛ بهدف تحسين وتطوير العمليات والأداء، تقليل التكاليف، التحكم في الوقت، تحقيق رغبة أعضاء هيئة التدريس وسد احتياجات سوق العمل، العمل بروح الفريق، وتقوية الانتماء والولاء للوطن، وهذه جميعها يمكن تلخيصها في نقطتين أساسيتين هما: المطابقة للمواصفات، ثم إشباع وتحقيق متطلبات السوق. وقد أدت التطورات الحديثة في العلوم والمجالات الأكاديمية المختلفة على تزايد الاهتمام بالجودة الأكاديمية في الأونة الأخيرة، وتطبيق معاييرها في المؤسسات المختلفة، وأصبحت قضية الجودة وضمانها والتأكيد عليها في بؤرة اهتمام القيادة السياسية والتنفيذية على جميع المستويات من أجل الوصول بالمعلمين والخريجين إلى مستوى المعايير المعترف بها عالمياً ورفع كفاءاتهم من أجل المنافسة المحلية والإقليمية والعالمية (علي، ٢٠١٣، ٥).

ولقد أكد العديد من الباحثين في مجال الجودة النوعية في التعليم العالي على دور أعضاء هيئة التدريس؛ باعتبارهم عنصراً مستهدفاً في نظام الجودة، ومن هذا المنطلق، زاد الاهتمام بجودة عضو هيئة التدريس خاصة في الجانب المهني في ظل تنافس شديد بين مؤسسات التعليم العالي في عصر العولمة والتنافسية العالمية في السنوات الأخيرة، والذي يشهد ثورة معرفية وتنوعاً في أساليب التدريس الحديثة، وتعدد الأدوار والمهام (برقاوي وأبو الرب، ٢٠١٦، ٣٣٩).

ونظراً لما يشهده التعليم العالي من توسع كمي لأهميته في تحقيق احتياجات المجتمع المتنوعة ومتطلبات التنمية الشاملة المستدامة، أصبح التنافس بين مؤسسات التعليم العالي في نوعية وجودة مخرجاتها ضرورة حتمية للبقاء والتميز في عصر المعلوماتية والانفتاح الثقافي والحضاري، خاصة وأن العملية التعليمية تعد من أهم مقومات تطور المجتمع، فجودة التعليم تعني التميز والتقدم في كافة العمليات التربوية، ومن ثم، فإن أي مؤسسة تسعى لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي، وتحقيق التميز في تقديم خدماتها للمستفيدين، ينبغي لها أن تحقق الجودة في كافة مدخلاتها وعملياتها، كي تحصل على مخرجات عالية ومرموقة تحقق الرضا التام لكل المستفيدين، من هنا، جاءت فلسفة الجودة لتطبيقها في مختلف المؤسسات للتعرف على فعاليتها، لذلك اتجه صناع السياسة التربوية للاستفادة من الجودة ومعاييرها المختلفة لإخراج التعليم من الأزمة التي يتخبط فيها؛ للحصول على جودة في مخرجات التعليم التي أصبحت ضرورة ملحة تملحها حركة الحياة المعاصرة، لتصبح بذلك الجودة في التعليم العالي أحد المرتكزات الأساسية في تطوير منظومة التعليم الجامعي التي تتمثل ركائزها في

أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، والهيئة الإدارية، والطلاب الجامعي، والبرامج الأكاديمية وجودة المادة العلمية، ووسائل التدريس وتقنيات التعلم، وجودة البيئة التربوية من مباني ومعدات وغير ذلك (نعيم، ٢٠١٩، ٢٢٨).

أهمية معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم:

تنص معايير الجودة على ضرورة التأهيل العلمي والمهني لعضو هيئة التدريس لمواكبة التطورات والمستجدات في عصر يتسم بالتنوع الفكري والنمو المهني، ولكي يلحق بركب التطور، وإثراء العملية التعليمية، كونه يلعب دورًا مهمًا في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي يعمل بها، لذلك، ينبغي تأهيله علميًا وسلوكيًا؛ مما يزيد من فعاليته في تقديم المحاضرات والتفاعل مع الطلاب، وهذا المحور مرتبط بحجم الهيئة التدريسية وكفاءتها للحد المطلوب في المواد الدراسية، والمقررات الجامعية، والتأهيل العلمي والثقافي، وتطوير الذات، والأداء الأكاديمي والمهني المتميز، والمساهمة في خدمة المجتمع (التركزاوي، ٢٠١٦، ١١٩).

ولا شك أن معايير الجودة لها أهمية بالغة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مختلف الجامعات؛ حيث تذكر الحريري (٢٠١٠، ٨٩-٩٠) إلى أن لمعايير الجودة أهمية خاصة لدى أعضاء هيئة التدريس، تتمثل في تمكينهم من تحديد مستويات تحصيل الطلاب في الوقت الراهن والتخطيط للتعليم المستقبلي بشكل متقن، واستفادتهم من النواتج المحددة كدليل إرشادي لكيفية استخدام محتوى المنهج والمواد المساندة الأخرى، وتشجيعهم كذلك على استخدام المحتوى الدراسي والعمليات بشكل أوسع في خططهم، فضلًا عن اكتسابهم لفكر متجدد عن كيفية تفكير وتعليم الطلاب.

وقد زاد الاهتمام بجودة أداء عضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي؛ حيث اشتملت جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقييم الأداء النوعي لمؤسسات التعليم العالي على عنصر مشترك، وهو عضو هيئة التدريس، باعتباره مؤشرًا مهمًا في الحفاظ على النوعية وضبط جودة مخرجاتها التعليمية (موسى والعتيبي، ٢٠١١، ١). فلا يوجد كيان للجامعات بدون هيئة تدريسية؛ حيث يمثلون مركز الجامعة ومحور رسالتها، ومهمتهم تتمثل في ثلاثة عناصر أساسية: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع (عبد الناصر، ٢٠١٢، ١٢). وهي عناصر تتطلب توافر الكفاءات المهنية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم للحصول على عائد إيجابي، وهو ما تنص عليه معايير الجودة وتسعى إلى تحقيقه.

ويجب التنبيه هنا على أن تحقيق معايير الجودة لأعضاء هيئة التدريس لا تحدث من تلقاء نفسها، بل لا بد أن يكون هناك أساس لها في السياسة التعليمية؛ وذلك لأنها تحتاج إلى تحديد الأهداف، وتبني معايير تقود إلى التخطيط لمواكبة التطور العلمي والتقني والثورة المعلوماتية، وتبني آليات للعمل وإنجاح الجودة في التعليم، باعتبار أن عضو هيئة التدريس الجامعي أحد أطراف معادلة ضمان الجودة في المؤسسة الجامعية، فإن الجودة المطلوبة في أداء عضو هيئة التدريس الجامعي تحتاج لمعايير ومؤشرات لمراقبته وضمان تحققها في هذا الأداء؛ حيث تعد هذه المعايير بمثابة المحك الذي يقاس في ضوءه مستوى أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ودليل للبعد عن الذاتية في الحكم على هذا الأداء، ومن هنا، فإن معايير الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس بمثابة الحافز للوصول للصورة المثالية المرجوة من أدائهم المهني في مجال تخصصهم (نعيم، ٢٠١٩، ٢٢٨).

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن أهمية معايير الجودة تكمن في النهوض بمستوى جودة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وتطوير كفاءاتهم المهنية في شتى المجالات، وفتح آفاق

جديدة للعلم والعمل، والشعور بالمشكلات الأكاديمية والمجتمعية والرغبة في حلها، وبناء وثقل المهارات لاستيعاب التكنولوجيا الحديثة وتطبيقها في المنظومة التعليمية، وإشعارهم بالثقة والجدارة والقدرة على اكتساب أداء الأعمال بكفاءة عالية؛ إذ إن امتلاك الكفاءات المهنية تجعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في مواقف حياتية أفضل، وهذا هو الفرق بين العضو الذي يمتلك والذي لا يمتلك تلك الكفاءات، ومن هنا، فتركيز معايير الجودة على تحقيق النمو المهني لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات ومعاونهم، هدفه الحصول على نواتج التعلم المستهدفة في كافة المجالات.

دراسات وبحوث سابقة:

تعد الدراسات والبحوث السابقة من أهم الأدبيات التي يلجأ إليها الباحث لمساعدته في تحديد المشكلة واستخلاص فروضها، والاستفادة من نتائج غالبيتها في فهم معطيات البحث، واكتشاف المناهج المختلفة، والأدوات، وتفسير النتائج، والجدير بالذكر، أن الباحث لم يجد من الدراسات والبحوث ما له صلة مباشرة بمتغيرات البحث، سواء في البيئة العربية والأجنبية - في حدود ما تم الاطلاع عليه - باستثناء ما تناول منها متغيراته بشكل منفصل، وبعد مراجعة دقيقة للأدب التربوي والنفسى المتعلق بالبحث الحالي، تم التوصل إلى بعض الدراسات والبحوث وثيقة الصلة، وقد تم تقسيمها إلى أربعة محاور هي على النحو الآتي:

المحور الأول: دراسات وبحوث تناولت الصمود النفسى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
بحثت دراسة المومني (٢٠١٧) دور استراتيجية التعلم القائم على حل المشكلات Problem Based Learning (PBL) في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة المجمعة، واكتشاف الفروق في استخدام هذه الاستراتيجية وفقاً لمتغيري التخصص والنوع، وقد شارك في البحث (٤٥) عضواً، تم اختيارهم بالطريقة القصدية، وقد خضعوا لبرنامج تدريبي باستخدام استراتيجية (PBL) تم إعداده من قبل الباحث، بالإضافة إلى استبانة قائمة على خطوات الاستراتيجية السابقة، وقد أظهرت النتائج وجود اتفاق بين المشاركين في البحث على أهمية تطبيق الاستراتيجية في التدريس لفحص المشكلات المختلفة والتعامل معها، من حيث كونها طريقة تدريس وتفكير معاً، وتشجع على الاستقصاء والاكتشاف للوصول إلى الحل، ولم تكشف النتائج عن أي فروق دالة إحصائية بين المشاركين تعزى إلى متغيري التخصص والنوع.

وقدمت الرشيد (٢٠٢٠) دراسة لكشف علاقة الصمود النفسى بالاحترق النفسى والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مجموعة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم بلغ عددهم (١٠٠) عضواً، وتمت الاستعانة بالمنهج الوصفي، وتم بناء أدوات الدراسة من قبل الباحثة، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين الصمود النفسى والاحترق الأكاديمي والاضطرابات السيكوسوماتية، ولم تكشف النتائج عن أي فروق دالة إحصائية في نفس المتغيرات تعزى إلى النوع، بل كشفت عن قدرة الصمود النفسى على التنبؤ بالاحترق النفسى والاضطرابات السيكوسوماتية.

وقد أعدت دراسة Hester (2020) من أجل الكشف عن دور استراتيجيات الصمود النفسى في التواصل المهني وتغيير النظرة السلبية من البيض ضد السود، بالاعتماد على نظرية التقاطع التي أعدها (Crenshaw, 1991)، ونظرية العلم النقدي التي افترضها (Ladson- Billings & Tate, 1995) ونظرية الصمود، كأطر نظرية لتفسير تلك الظاهرة والتعرف على أسبابها، وذلك على مجموعة من المشاركات بلغ عددهن (٨) سيدات من هيئة التدريس اللاتي

يدرّسن في المؤسسات التاريخية البيضاء، وكانت الأداة عبارة عن مقابلات متعمقة مع المشاركين، وبعد تحليل البيانات كشفت النتائج عن أن هناك استراتيجيات للصمود النفسي يتم الاعتماد عليها من قبل المشاركين في مواصلة مسيرتهم المهنية والتصدي لتلك النظرة الخاطئة من مجتمع البيض، تضمنت: (المقاومة، الدعم الاجتماعي، تغيير الصور النمطية، والقواعد غير المكتوبة)، وقد كان لهذه الاستراتيجيات دور كبير في نشر بحوثهم، والأنشطة النضالية ضد العرق، والإرشاد الاجتماعي، والتضامن المجتمعي، والتحركات النسائية السوداوية، وأن الصمود النفسي زاد من قوتهم وجعلهم يحافظون على جذورهم بشكل عميق من أجل الحفاظ على مكانتهم الاجتماعية في تلك المؤسسات؛ مما أدى إلى تغيير نظرة المجتمع ضد السود.

وبحثت دراسة الشريبي (٢٠٢١) الكشف عن العلاقة بين الصمود النفسي وجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخليجية في قطر والسعودية وعمان، واستقصاء الفروق في ضوء متغيري (النوع - الثقافة)، وكذا الكشف عن إمكانية التنبؤ بجودة حياة العمل من خلال الصمود النفسي، وقد شارك في الدراسة (١١٠) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس، بواقع (٣٤) من قطر، (٣٩) من السعودية، (٣٧) من عمان، وتمت الاستعانة بالمنهج الوصفي، كما استعان الباحث بمقياس الصمود النفسي الذي أعده في الأصل (Smith et al., 2008)، ومقياس جودة حياة العمل الذي قام بإعداده (Swamy & Rashmi, 2015) بعد أن قام الباحث بتعريبهما والتحقق من صدقهما وثباتهما في البيئة العربية، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائيًا بين الصمود النفسي وجودة حياة العمل، كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائيًا وفقًا لمتغير النوع في اتجاه الذكور، ولم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائيًا وفقًا لمتغير الثقافة، كما أمكن التنبؤ ببعض أبعاد جودة الحياة من خلال الصمود النفسي.

واستهدفت دراسة القديهي (٢٠٢٣) التعرف على علاقة التنظيم الانفعالي بالبناء النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد بأبها، والكشف عن الفروق في كلا المتغيرين وفقًا لمتغيرات (النوع - الخبرة التدريسية - والتخصص العلمي)، وقد انحصرت عدد المشاركين في (٣١٩) عضوًا، وتم استخدام المنهج الوصفي السببي المقارن، واستعانت الباحثة بمقياس التنظيم الانفعالي الذي أعده (Gross, 2001) وترجمه إلى العربية (يعقوب، ٢٠١١)، ومقياس الرفاهية النفسية من إعداد (Ryff, 1989) ترجمة (كشكي، ٢٠١٨)، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين كل من التنظيم الانفعالي والبناء النفسي لدى الأعضاء المشاركين، ولم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائيًا في التنظيم الانفعالي وفقًا للمتغيرات الديموجرافية سالف الذكر، بينما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائيًا في البناء النفسي وفقًا لمتغير النوع في اتجاه الذكور، ولم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائيًا في البناء النفسي وفقًا لمتغيري (الخبرة التدريسية والتخصص العلمي).

واستهدفت دراسة سعيد (٢٠٢٣) التعرف على دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من كلا النوعين بالمعاهد العليا بمصر، بلغ عددهم (١٠٠) عضوًا، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في الاستبيان الذي صمّمته الباحثة، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين أبعاد التحفيز الذاتي: (الروح المعنوية، إشباع الحاجات، الإنجاز في العمل، والتأثير الإيجابي) وبين تدعيم القدرة على الصمود النفسي بأبعاده: (التعاطف، التواصل،

والتقبل) لدى الأعضاء المشاركين، وأن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم مرتفع جدًا تجاه أبعاد التحفيز الذاتي وكذلك أبعاد الصمود النفسي.

وفحصت دراسة (LePage (2023) تأثير الصمود النفسي على مهنة التدريس والحياة المعيشية خلال جائحة COVID-19 لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية، بلغ عددهم (٨) أعضاء، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال المقابلات الافتراضية على منصة Zoom، وقد خلصت النتائج إلى أن المشاركين قد اعتمدوا على الصمود النفسي في أثناء تدريسهم لطلابهم عبر الإنترنت برغم التغيرات التي أحدثتها الجائحة وتأثيرها السلبي على حياتهم المهنية، كما كان للصمود النفسي أثر إيجابي في تجاوز تلك المحنة واستقرارهم المهني والأسري.

وفي نفس السياق، فقد أجريت دراسة (Raddon (2023) من أجل وصف تجارب مجموعة من أعضاء هيئة التدريس عن أثر الصمود والتأمل الواعي في تجاوز القلق والضغط والاحتراق الشخصي خلال جائحة COVID-19، وذلك باستخدام نموذج حل المهارات الذي أعده (Baker et al., 2021)، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي، وإجراء المقابلات الشخصية كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت النتائج إلى أن الصمود كان له بالغ الأثر في تحقيق نتائج إيجابية عندما تعرض أعضاء هيئة التدريس لمجموعة من الصعوبات التي واجهت مسيرتهم المهنية خلال الجائحة أهمها: المرونة في أفكارهم، القدرة على التوازن بشكل أفضل بين متطلبات حياتهم الأسرية، خفض القلق والضغط والاحتراق الشخصي، والتأقلم بشكل أفضل مع مهامهم الوظيفية.

المحور الثاني: دراسات وبحوث تناولت الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
تناولت دراسة ظاهر (٢٠٢٢) الكشف عن الدور الحيوي الاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية. وقد بلغ عدد المشاركين (٦٢) عضوًا، واستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، وتم تطوير استبانة لقياس المسؤولية الاجتماعية، وقد خلصت النتائج إلى أهمية دور أعضاء هيئة التدريس تجاه المسؤوليات والخدمات المجتمعية، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية في اتجاه الأساتذة، وخلصت النتائج في مجملها إلى ضرورة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على المشاركات الاجتماعية وإجراء البحوث المجتمعية من خلال البرامج والمناهج المختلفة.

بينما بحث دراسة كل من Citation, Parmar, Channar, Ahmed, Streimikiene, Pahi, & Streimikis (2022) تأثير الحيوية الذاتية على الاحتراق الوظيفي والدوران الوظيفي كمتغير معدل للعلاقة بينهما لدى مجموعة من المشاركين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، تم اختيارهم من الجامعات الخاصة بباكستان والبالغ عددهم (٧١٢) عضوًا، طبق عليهم أدوات الدراسة التي أعدت من قبل الباحثين، وقد كشفت النتائج عن التأثير الكبير والإيجابي للحياة الذاتية على الاحتراق النفسي والدوران الوظيفي، وهي أيضًا بمثابة متغير معدل للعلاقة بين الاحتراق النفسي والدوران الوظيفي.

واستهدفت دراسة شاهين (٢٠٢٣) التعرف على مستوى الحيوية الذاتية ومستوى الصلابة المهنية، وكذا الكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، والتعرف على الفروق وفقًا للنوع والتخصص الأكاديمي، وفحص إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الحيوية الذاتية لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس، بلغ عددهم (٣٢٣) عضوًا من كليات العلوم والآداب والتجارة، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي، وبناء مقياسي الحيوية الذاتية

والصلابة المهنية من قبل الباحثة، وقد بينت النتائج أن مستوى الحيوية الذاتية والصلابة المهنية جاء في المتوسط، كما اتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الحيوية الذاتية والصلابة المهنية، وكان من ضمن النتائج التي أظهرتها الدراسة، أنه لا توجد فروق دالة إحصائيًا على مقياسي الدراسة وفقًا لمتغيري النوع والتخصص الأكاديمي، في حين كشفت النتائج عن إمكانية التنبؤ بالصلابة المهنية من خلال الحيوية الذاتية.

المحور الثالث: دراسات وبحوث تناولت الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
بحثت دراسة كل من عيسى والناقة (٢٠٠٩) أهم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وشارك في الدراسة (٤٢٦) طالبًا وطالبة، وقام الباحث بإعداد استبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد توصلت النتائج إلى أن هناك خمسة معايير لكي يحظى عضو هيئة التدريس بالكفاءة المهنية وفق ما نصت عليه معايير الجودة تضمنت: (معياري الشخصية والعلاقات الإنسانية، التمكن العلمي والمهني، أساليب التعزيز والتحفيز، التخطيط والتنفيذ للمحاضرة، وتفعيل أنشطة وأساليب التقويم).

وأجريت دراسة السليم (٢٠١٣) بغرض التوصل إلى قائمة بالكفاءات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة، وكذا التعرف على واقع هيئة التدريس بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام من وجهة نظر الطالبات، وقد شارك في الدراسة (١٢٢) طالبة من طالبات الدراسات العليا بكلية الدراسات العليا في جامعة الإمام، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبعد تطبيق أدوات الدراسة التي أعدتها الباحثة، تم اكتشاف مجموعة من النتائج أهمها: ضرورة توافر المعايير المرتبطة بالسمات الشخصية والعلاقات الإنسانية، التمكن العلمي، وتنفيذ الدروس بدرجة كبيرة، بينما جاءت درجة المعايير المرتبطة بالتحفيز والتقييم والتعزيز بدرجة متوسطة، وأن غالبية المعايير الداعية لاستخدام اتجاهات حديثة في التدريس مثل: استخدام التكنولوجيا الحديثة، جاءت بدرجة متوسطة أيضًا، على الرغم من أنها تمثل معايير مهمة جدًا لبلوغ المستوى المطلوب من الكفاءات المهنية في ضوء معايير الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس.

واستهدفت دراسة رضوان (٢٠١٤) التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة جيجل في الجزائر للكفايات المهنية والتدريسية والإنسانية والتقويمية والتكنولوجية من وجهة نظر الطلبة، وقد شارك في الدراسة (٢٠١٨) طالبًا، وتمت الاستعانة بالمنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة التي أعدها الباحث كأداة لجمع المعلومات والبيانات، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات المهنية والتدريسية والإنسانية من وجهة نظر الطلاب كانت عالية، ودرجة ممارسة الكفايات التقويمية والتكنولوجية كانت متوسطة، وقد أوصى الباحث بضرورة تزويد الجامعات بالمعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية المختلفة لتطوير الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وتحقيق جودة التعليم الجامعي.

وتناولت دراسة القريشي (٢٠١٦) التعرف على مدى توافر الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة بسكرة، وذلك من وجهة نظر طلابهم، وقد شارك في الدراسة مجموعة من الطلاب والطالبات انحصرت أعدادهم في (١٦٩) طالبًا وطالبة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات السابق ذكرها جاء مرتفعًا.

وقدم كل من أشتاوة؛ البوعيش؛ وجبريل (٢٠١٧) دراسة استهدفت الكشف عن مدى كفاءة أعضاء هيئة التدريس المهنية وفق منظور إدارة الجودة الشاملة بكلية طب وجراحة الفم والأسنان بجامعة غريان من وجهة نظر طلاب وطالبات كلية طب وجراحة الفم والأسنان، والبالغ عددهم (٢٣٠) طالبًا وطالبة، بواقع (١٩٧) طالبة، (٣٣) طالبًا، وتم اختيار المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، كما تم إعداد استبيان لغرض جمع البيانات المتعلقة بالموضوع. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من شأنه أن يرفع من فرص نجاح العملية التعليمية في تحقيق أهدافها المرسومة، من خلال اتباع معايير ومبادئ تتناسب مع التخصصات المختلفة في مجال ترقيات أعضاء هيئة التدريس، وإقامة حلقات نقاشية تتناول قضايا التدريس وصعوباته، وكيفية التعامل مع الطلاب والطالبات وفق منظور إدارة الجودة الشاملة.

بينما أعدت دراسة الثقفي (٢٠١٩) للوقوف على الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بتخصص المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء الإطار التنفيذي لتجديد برامج إعداد المعلم في الجامعة السعودية، وقد شارك في الدراسة (٨٣) عضوًا، واستخدمت أداة من تصميم الباحثة مكونة من (٧) مجالات للكفايات المهنية تضمنت: (الكفايات المهنية العامة، الكفايات الإنسانية، الكفايات التدريسية التنفيذية، كفايات التخطيط والتصميم، الكفايات التقويمية، الكفايات التكنولوجية، وكفايات التنمية المهنية)، وأظهرت نتائج الدراسة أن استجابات أعضاء هيئة التدريس على الكفايات السابقة جاءت بمستوى عالٍ جدًا، وأنها كانت إيجابية نحو الإسهام في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال تخصصهم.

واستهدفت دراسة (Horton 2013) الكشف عن تصورات مجموعة من معاوني أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع حول برامج التنمية المهنية والتحقق من فعاليتها في تطوير المهارات المهنية وتحديد مجالات التحسين بها، بلغ عددهم (١٢٨) عضوًا، وتمت الاستعانة بالمنهج الوصفي، وكانت الأدوات عبارة عن مقابلات ودراسات استطلاعية، وكان من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها، أن أعضاء الهيئة المعاونة اعتبروا أن التنمية المهنية أمر حيوي لتعزيز مهاراتهم ومعارفهم وكفاءاتهم المختلفة، وأكدوا على وجود تحديات في الوصول إلى برامج التطوير المهني والمشاركة فيها؛ لذا، فقد أوصت الدراسة بضرورة تنفيذ برامج مهنية يسهل الوصول إليها وتلبي احتياجات أعضاء الهيئة المعاونة من أجل تحسين كفاءاتهم المهنية وزيادة معارفهم وخبراتهم.

واتجهت دراسة كل من Bond, Marín, Dolch, Bedenlier, & Zawacki-Richter (2019) إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس وطلابهم في جامعة أولدنبورغ في ألمانيا نحو استخدام الوسائط التكنولوجية في التعليم، وقد بلغ عدد المشاركين (٣٨١) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس وطلابهم، وتم استخدام المنهج الكمي، وبعد تطبيق أدوات الدراسة التي أعدت بواسطة الباحثين، كشفت النتائج عن وجود ضعف في استخدام التكنولوجيا الرقمية في العملية التعليمية.

وتناولت دراسة كيموش (٢٠٢٠) التعرف على أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا، وكذا الكشف عن تحديد المعايير اللازمة للكفاءة المهنية من أجل الحصول على أداء فعال في التدريس الجامعي، وشارك في الدراسة (٥٩) طالبًا وطالبة في مرحلة الدكتوراة من ثلاثة تخصصات تضمنت: (علم النفس، علوم

التربية، وعلم الاجتماع)، ممن يدرسون في مستويات مختلفة من مختلف الجامعات الجزائرية، وقد استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، وبناء استبيان لتحقيق أهداف الدراسة اشتمل على محاور ثلاثة تمثلت في: (الكفاءة المعرفية، الكفاءة البحثية، والكفاءة التدريسية)، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلاب جاءت بدرجة عالية، كما لم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية في درجة تحديد أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي وفقاً لمتغيري (النوع والتخصص)، وخلصت الباحثة إلى عدة توصيات من أهمها: الاهتمام بالكفاءات المهنية التي ذكرت سلفاً كأبعاد مهمة في تشكيل الكفاءة المهنية، وضرورة تأهيل وتكوين الأساتذة الجامعيين لإكسابهم مختلف الكفاءات المهنية اللازمة لتطوير مهنة التدريس الجامعي.

وأجرى (Rais 2020) دراسة استهدفت تطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ولاية قازان للهندسة المعمارية بروسيا؛ حيث تفترض المهمة الأساسية للتعليم الهندسي متعدد التخصصات، التكامل بين المحتوى وطرق التدريس بناءً على تطوير الكفاءات المتعددة والتقنيات الافتراضية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي يتطلب وجود مهارات وقدرات ومتطلبات جديدة لأعضاء هيئة التدريس، وبعد تطبيق مقياس تطوير الكفاءة المهنية الذي أعده الباحث، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مجموعة من الكفاءات الواجب تطويرها لدى أعضاء التدريس متمثلة في: (الكفاءات التعاونية، الكفاءات الشخصية، كفاءة التدريب، كفاءة الاستشارات، وكفاءة التقييم)، وذلك من خلال بناء برنامج لتطوير هذه الكفاءات، علاوة على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية والتدريسية والمعارض الشخصية، وتطوير بعض المشاريع لتحسين جودة التعليم.

واستهدفت دراسة حسن (٢٠٢١) التعرف على الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي وعلاقتها بمهارات البحث العلمي لدى مجموعة من أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الأزهر، انحصر عددهم في (١١٥) عضواً من أعضاء الهيئة المعاونة (٤٠) معيداً، (٧٥) مدرساً مساعداً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الكفاءة البحثية ومهارات البحث العلمي من إعداد الباحث، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين أبعاد الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي كما يدرجها الطلاب؛ حيث كانت هذه الفروق تجاه المتوسط الأعلى على الترتيب التالي: (كفاءة التواصل، الكفاءة المعرفية البحثية، الدافع البحثي، والمعرفة المنهجية العلمية الدقيقة)، وأنه يمكن التنبؤ بمهارات البحث العلمي بمعلومية أبعاد الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي، وأن أكثر أبعاد الكفاءة البحثية إسهاماً في التنبؤ بمهارات البحث العلمي لدى المعلم الجامعي كانت على الترتيب التالي: (كفاءة التواصل، الكفاءة المعرفية البحثية، الدافع البحثي، والمنهجية العلمية الدقيقة).

وأجريت دراسة زايد وغزي (٢٠٢١) من أجل الكشف عن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية، وكذلك الكشف عن الفروق في أبعاد الكفاءة المهنية وأبعاد المرونة المعرفية في ضوء اختلاف متغيرات الدرجة العلمية والتخصص، إضافة إلى التعرف على إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية، وذلك على (١٩٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، واشتملت الأدوات على مقياس الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية من إعداد الباحثين، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي، وقد أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في كل من الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه درجة أستاذ، بينما لم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية في كل من الكفاءة المهنية والمرونة

المعرفية وفقاً للتخصص، فيما كشفت النتائج عن وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والمرونة المعرفية، إضافة إلى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد المرونة المعرفية.

بينما بحثت دراسة زهران (٢٠٢١) مستوى توافر الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في الضفة الغربية في ضوء المعايير العالمية، وقد شارك في الدراسة (٣٢١) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية المتوسطة والبالغ عددها (١٢) كلية. ولتحقيق ذلك، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما أعدت الباحثة استبانة تضمنت في صورتها النهائية (٤٢) فقرة موزعة على أربعة كفاءات: (المعرفية، التدريسية، العلاقات المهنية، المعرفة التكنولوجية والاتصال)، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن توافر الكفاءات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، كما ظهرت فروق دالة إحصائياً في مستوى الكفاءات المهنية تعزى لمتغيرات: (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التأهيل التربوي، والجهات المشرفة)، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس في ضوء المستجدات العالمية وخصوصاً في أساليب التقييم الوجداني، وتطوير آليات البحث العلمي، وكذلك تطوير آليات التواصل مع المجتمع المحلي.

واستهدفت دراسة Potts (2021) التعرف على ردود فعل مجموعة من معاوني أعضاء هيئة التدريس عن تجاربهم في مجال التنمية المهنية الذاتية في جامعة ولاية بورتلاند بالولايات المتحدة الأمريكية، بلغ عددهم (٤) أعضاء، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام أسلوب دراسة الحالة، وقد توصلت النتائج إلى وجود اختلافات في ردود فعل المشاركين حول التنمية المهنية المقدمة في المؤسسة الجامعية تعزى إلى فقدان شعورهم بالاحترام عند أداء دورهم المهني، والكيفية التي يتم من خلالها تلبية احتياجاتهم المهنية، وقد أوصت الدراسة ببحث هذه الفئة، وتهيئة البيئة المناسبة والداعمة لتحسين جوانبهم المهنية.

وأعدت دراسة كل من (Hani, Mohammad, & Hussein (2021) من أجل الكشف عن تأثير التعلم المدمج في تطوير الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة العين من وجهة نظر طلابها، وتحديد مدى مساهمة الطريقة التعليمية للتعلم المدمج للاتجاهات الحديثة، وذلك على مجموعة من المشاركين عددهم (٩٨٠) طالباً وطالبة، مع العلم أنه قد تم أخذ التحليل المقارن بين طلاب كليتين لمعرفة تأثير التعلم المدمج على مستوى المعرفة وتحسين الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وتمت الاستعانة بالمنهج الوصفي المقارن، وبعد تطبيق مقياس الكفاءة المهنية من قبل الباحثين، توصلت النتائج إلى أن الكفاءة المهنية المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة؛ حيث كان معظم المستجيبين وبنسبة (٧٥%) متأكدين من أن مستوى التعلم المدمج في مؤسستهم التعليمية مرتفعاً، بينما اعتقد (٣٥%) من أفراد العينة أن التعلم المدمج يساعد على تطوير الكفاءة التكنولوجية، فيما رأى (٢٥%) من المشاركين أن التعليم المدمج يساعد على تطوير الكفاءة الذاتية، بينما رأى البعض الآخر ونسبتهم (١٨%) أن التعليم المدمج يساعد على تحسين كفاءة التحفيز، وفي رأي (١٢%) أن التعليم المدمج يعمل على تطوير الكفاءة النقدية، في حين رأى البعض الآخر ونسبتهم (١٠%) أن التعليم المدمج يساعد على الانضباط الذاتي وإدارة الوقت.

وبحثت دراسة بولطبعة وأبو بكر (٢٠٢٢) مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن الفروق بين متوسطي استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، والتخصص (علمي - أدبي) والمؤهل العلمي (ماجستير - دكتوراة)، والدرجة العلمية

(محاضر مساعد - محاضر - أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغ حجم المشاركين (١٣٥) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجامعة درنة، وتم استخدام استبانة لقياس توقع الكفاءة التدريسية من إعداد (Jerusalem & Schwarzwr, 1986)، ترجمة: (رضوان، ١٩٩٧)، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطي درجات الأعضاء والمتوسط الفرضي في اتجاه المتوسط الفرضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم ككل؛ وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم راضين إلى حد ما عن أدائهم التدريسي وقدرتهم على العطاء في تحسين جودة العملية التعليمية، ولم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائيًا بين الأعضاء في مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية تبعًا للمتغيرات سالف الذكر.

بينما استهدفت دراسة شاكر (٢٠٢٣) التعرف على درجة توفر الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية ومعوقات استخدامها في التعليم، وكذا الكشف عن الفروق وفقًا لمتغير النوع (ذكور - إناث)، والدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس - معيد)، والتخصص (علمي - أدبي)، وقد تم اختيار (٧) كليات ممثلة، تضم (٩٢٠) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وقد بلغ عدد المشاركين (١٢٠) عضوًا، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقام الباحث بإعداد استبانة تم التحقق من كفاءتها القياسية، وكان من أبرز النتائج أن حصل محور الكفايات الرقمية على درجة مرتفعة بنسبة (٦٩%)، وجاءت المعوقات التي تعيق أعضاء هيئة التدريس من استخدام الكفايات الرقمية في التعليم عن بعد بدرجة مرتفعة أيضًا وبنسبة (٧٩,٢%)، ولم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائيًا حول درجة توافر الكفايات الرقمية وفقًا لمتغيري النوع والدرجة العلمية، بينما ظهرت فروق دالة إحصائيًا تعزى لمتغير التخصص وفي اتجاه التخصصات العلمية.

المحور الرابع: دراسات وبحوث تناولت العلاقة بين متغيرات البحث

تجدر الإشارة وفقًا للعرض السابق في متغيرات البحث، إلى أنهم يتكاملون مع بعضهم البعض في كثير من الجوانب من الناحية النظرية، وعلى الرغم من ذلك، إلا أنه لم يتم الحصول - في حدود ما تم الاطلاع عليه - على أي دراسة عربية أو أجنبية منشورة حاولت الكشف عن مدى ارتباطهم ببعض، أو بحث القدرة التنبؤية للصمود النفسي والحيوية الذاتية في الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، سوى دراسة عباس والسيد (٢٠٢١) التي تم الحصول عليها من أجل فهم وتفسير العلاقة بين مهارات إدارة الأزمات والصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية جامعة الإسكندرية، واكتشاف الفروق وفقًا لمتغيرات النوع (ذكور - إناث)، والتخصص (تربوي - أكاديمي)، والدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد - مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ)، وسنوات الخبرة (أقل من سنة وأكثر من ١٥ سنة)، إضافة إلى التنبؤ بمهارات إدارة الأزمات بدلالة الصمود النفسي والحيوية الذاتية، والتي طبقت على عدد من المشاركين بلغ عددهم (١٨٣) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية جامعة الإسكندرية، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، بالإضافة إلى مقياس إدارة الأزمات، ومقياس الصمود النفسي، ومقياس الحيوية الذاتية، وجميعهم من إعداد الباحثين، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين المجموع الكلي لمهارات إدارة الأزمات وجميع أبعاد الصمود النفسي ومجموعه الكلي، ووجود علاقة موجبة بين المجموع الكلي لمهارات إدارة الأزمات وجميع أبعاد الحيوية الذاتية ومجموعها الكلي، ووجود فروق دالة إحصائيًا في مهارات إدارة الأزمات والصمود النفسي تعزى لمتغير النوع وفي اتجاه

الإناث، ومتغير الدرجة الوظيفية في اتجاه أستاذ وأستاذ مساعد، بينما لم تظهر النتائج أي فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية وفقاً لمتغيري النوع والدرجة الوظيفية، كما لم يتضح وجود فروق دالة إحصائية في مهارات إدارة الأزمات والحيوية الذاتية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، في حين ظهرت فروق دالة إحصائية في الصمود النفسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، فيما لم تظهر أي فروق دالة إحصائية في مهارات إدارة الأزمات والصمود النفسي والحيوية الذاتية تعزى لمتغير التخصص، في حين يمكن التنبؤ بمهارات إدارة الأزمات من خلال أبعاد الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية جامعة الإسكندرية. وعلى إثر ذلك، فتمت حاجة ماسة ومبرر كافٍ لإجراء هذا البحث من أجل كشف العلاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية، وهو ما لم يتم التطرق إليه من قبل، والتعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية من عدمه في نفس المتغيرات تعزى إلى الدرجة العلمية والتخصص، أو التفاعل فيما بينها وفقاً لنفس المتغيرين، وكذا بحث إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية.

تعقيب عام على الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة:

اتضح من خلال عرض الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة مدى أهمية دراسة متغيرات البحث لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، وهو ما يمكن أن يعكس إيجاباً على نموهم المهني، وزيادة الانخراط في المهام التدريسية بكل جوانبها، معرفياً ومهارياً ووجدانياً، ومن خلال تحليل الإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة، أمكن استخلاص مجموعة من النقاط، أهمها:

- اتفقت معظم الأطر النظرية والأدب النفسي على أهمية دراسة المتغيرات الإيجابية في رفع الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، والتي من بينها الصمود النفسي والحيوية الذاتية التي وقع الخيار عليهما في البحث الراهن، والتركيز عليهما بشكل كبير باعتبارهما من أكثر المتغيرات شحداً للهمم ومواجهة تقلبات الحياة وضغوط المهن المتعاقبة، وكما يمكن أيضاً التنبؤ من خلالهما بالكفاءة المهنية، دون التطرق لبحث ودراسة متغيرات البحث مجتمعة بشكل صريح ومباشر في علاقتها مع بعضها البعض، سواء في البيئتين العربية أو الأجنبية، وهو ما يسعى الباحث إلى التحقق منه في البحث الحالي.
- تركيز جميع الدراسات والبحوث السابقة التي تم عرضها في جميع متغيرات البحث على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم باعتبارهم عصب العملية التعليمية، وضرورة التحلي بالمتغيرات الإيجابية والتي من أكثرها تناوياً الصمود النفسي والحيوية الذاتية، وضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للكفاءات المهنية اللازمة لمزاولة مهنة التدريس في ضوء معايير الجودة (عيسى والناقة، ٢٠٠٩؛ السليم، ٢٠١٣؛ رضوان، ٢٠١٤؛ القرشي، ٢٠١٦؛ أشتاوة وآخرون، ٢٠١٧؛ المومني، ٢٠١٧؛ الثقفى، ٢٠١٩؛ الرشيد، ٢٠٢٠؛ كيموش، ٢٠٢٠؛ Rais, 2020؛ حسن، ٢٠٢١؛ الشريبي، ٢٠٢١؛ زايد وغزي، ٢٠٢١؛ زهران، ٢٠٢١؛ عباس والسيد، ٢٠٢١؛ Hani et al., 2021؛ بولطبعة وأبو بكر، ٢٠٢٢؛ ظاهر، ٢٠٢٢؛ Citation Et al., 2022؛ القديمي، ٢٠٢٣؛ سعيد، ٢٠٢٣؛ شاكر، ٢٠٢٣؛ شاهين، ٢٠٢٣).

- لم يستدل على أي دراسات أو بحوث ربطت بين متغيرات البحث الحالي، سواء على أعضاء هيئة التدريس أو غيرهم، سوى دراسة واحدة أوضحت وجود علاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس (عباس والسيد، ٢٠٢١).
- وبالنسبة للفروق وفقاً للدرجة العلمية والتخصص متغيري البحث الحالي، فلم تكشف نتائج الدراسات والبحوث التي تم الحصول عليها عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى لهذين المتغيرين في جميع متغيرات البحث الرئيسية، عدا دراسة (عباس والسيد، ٢٠٢١) التي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية في الصمود النفسي تعزى لمتغير الدرجة العلمية في اتجاه الأساتذة والأساتذة المساعدين، ودراسة (ظاهر، ٢٠٢٢) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية تعزى لمتغير الدرجة العلمية في اتجاه الأساتذة، ودراستي (زايد وغزي، ٢٠٢١؛ وزهران، ٢٠٢١) التي أسفرتا عن وجود فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه الأساتذة أيضاً، ودراسة (شاكرا، ٢٠٢٣) أيضاً في نفس الاتجاه، والتي كشفت نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى التخصص وفي اتجاه التخصصات العلمية.

وعموماً، يمكن القول بأن الهدف من عرض الدراسات والبحوث السابقة لأي دراسة أو بحث، هو تكوين فكرة عن الإطار النظري، وبناء تصور للإطار الميداني أو التطبيقي، فالدراسات والبحوث السابقة التي قام بتوظيفها الباحث في هذا البحث تدخل ضمن التراث النظري وضمن أدبيات البحث، ولقد اتضح من خلال ما تم عرضه منها - أنه لا توجد دراسة أو بحث في إطار الثقافتين العربية والأجنبية - في حدود ما تم الاطلاع عليه، ربطت بين متغيرات البحث الحالي، إلا أنه يمكن القول بأن جميع ما سبق في الإطار النظري بما تضمنه من أدبيات نفسية وتربوية ودراسات وبحوث سابقة، أفاد الباحث في عمومها في تحليل الكثير من التصورات والأفكار حول المتغيرات الإيجابية التي يمكن أن تسهم في التنبؤ بالكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في ضوء معايير الجودة، كما أفاد في الوصول إلى صياغة مشكلة البحث، والتوصل إلى مراجع وثيقة الصلة بموضوع البحث فتحت المجال للاطلاع والاستزادة المعرفية ببعض الأمور الغامضة، إضافة إلى تحديد المتغيرات بأبعادها الفرعية والأنسب لموضوع البحث، فضلاً عن المساهمة في كيفية اختيار العينة، وبناء وتصميم محاور أدوات البحث المتمثلة في المقاييس وطريقة تنفيذها، علاوة على استخدام الطرق والأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات والتحقق من الكفاءة القياسية للأدوات.

فروض البحث:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسات والبحوث السابقة، تمت صياغة فروض البحث على النحو الآتي:

- ١- توجد علاقة دالة إحصائية بين كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية في الصمود النفسي تعزى إلى الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) والتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٣- توجد فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) والتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.



- ٤- توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) والتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٥- لا يوجد تفاعل دال إحصائية في كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية يعزى إلى متغيري (الدرجة العلمية والتخصص) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ٦- يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.
- ثانياً: الجانب العملي للبحث (إجراءات البحث):

منهج البحث:

يعد المنهج الوصفي الارتباطي هو المنهج الذي يناسب طبيعة البحث الحالي؛ نظراً لأنه يتسق مع طبيعة أهدافه، ويمكن من خلاله التحقق من مدى تحقق فروضه.

مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، والبالغ عددهم (٤٤٦) عضواً، لعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م، وفقاً لآخر إحصائية تم الحصول عليها من وحدة ضمان الجودة بالكلية، والجدول (١) يوضح البيانات الديموجرافية لمجتمع البحث وفقاً للقسم والدرجة العلمية:

جدول (١) بيان بأعداد وتصنيف مجتمع البحث وفقاً للقسم والدرجة العلمية

المجموع	الدرجة العلمية				القسم	
	معيد	مدرس مساعد	مدرس	أستاذ مساعد		
١٠٥	٧	٢١	٣٩	١٢	٢٦	المناهج وطرق التدريس
٣٧	٣	٦	١٨	٤	٦	المكتبات والمعلومات وتكنولوجيا التعليم
٥٠	.	٩	٢٢	٢	١٧	أصول التربية
٣٧	٨	١٣	٨	٣	٥	التربية الإسلامية
٥٤	٥	٧	١٨	٦	١٨	علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي
٤٥	٤	٩	١٦	٨	٨	الصحة النفسية
٣٣	٣	٣	١٧	.	١٠	الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع
١٩	٥	٤	٩	١	.	التربية الفنية
١٦	.	.	٦	٣	٧	الدراسات الإسلامية
٥٠	٦	١٤	١٢	٨	١٠	الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة
٤٤٦						الإجمالي

المشاركون في البحث:

- ١- مجموعة التحقق من الكفاءة السيكمومترية للأدوات: شارك في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، بلغ عددهم (١٠٠) عضواً، وذلك في الفصل الدراسي الأول لعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.
- ٢- مجموعة البحث الأساسية: وتمثلت في (٢٦٥) مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، ويمكن توضيح تصنيف المشاركين وفقاً للدرجة العلمية والتخصص من خلال جدول (٢) الآتي:

جدول (٢) بيان بأعداد وتصنيف المشاركين في البحث وفقاً للدرجة العلمية والتخصص

متغيري البحث	الفئة	العدد	المجموع
الدرجة العلمية	أستاذ	٥٩	٢٦٥
	أستاذ مساعد	٣١	
	مدرس	٩٣	
	مدرس مساعد	٤٩	
التخصص	معيد	٣٣	٢٦٥
	تربوي	١٥٧	
	نفسي	٦١	
	نوعي	٤٧	

أدوات البحث:

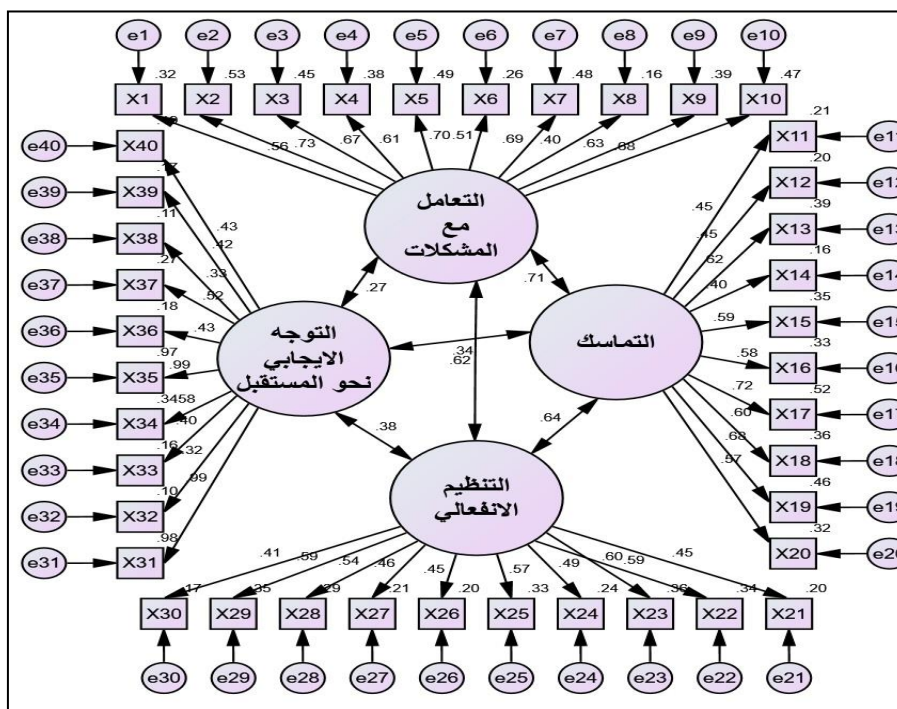
- تطلب القيام بهذا البحث استخدام أدوات لقياس كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، ويمكن وصف خطوات إعداد هذه الأدوات على النحو الآتي:
- ١- مقياس الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم (إعداد الباحث):^(٢) والهدف منه قياس مستوى الصمود النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر، وقد تطلب إعداد هذا المقياس القيام بمجموعة من الخطوات متمثلة في الآتي:
- الاطلاع على بعض الأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ومنها على سبيل المثال: (سليم، ٢٠٢٠؛ عامر، ٢٠٢٠؛ الشريبي، ٢٠٢١؛ سعيد، ٢٠٢٣).
 - الاطلاع على بعض الأدوات المستخدمة في قياس الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ومن بين ذلك: (Smith et al., 2008)، ترجمة: عبد الحميد، ٢٠٢٢؛ الشريبي، ٢٠٢١؛ سعيد، ٢٠٢٣). وقد اتضح أن غالبية هذه الأدوات تناولت أبعاداً مختلفة للصمود النفسي، ومن ثمّ، فلم يخرج الباحث بدلالات من تحليل مضمون هذه الأدوات لقياس أبعاد الصمود النفسي التي وقع الخيار عليها في البحث الحالي، ولم يتم الحصول على مقياس شامل لقياس هذه الأبعاد، الأمر الذي دفع الباحث لتصميم المقياس الحالي، وعدم الاستعانة بأي من هذه الأدوات التي تمت الإشارة إليها.

^(٢) ملحق (٢).

- إجراء بعض المقابلات مع مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للتعرف على مقترحاتهم ووجهة نظرهم في الكفاءات المطلوبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الوقت الراهن، والاستفادة منها في صياغة أبعاد وبنود المقياس.
 - وفي ضوء ذلك قام الباحث بتعريف الصمود النفسي إجرائيًا كما تم ذكره من قبل في مفاهيم الدراسة الإجرائية، كما تم تحديد أبعاد مقياس الصمود النفسي وفقًا لتصنيفات المختلفة التي تناولت الصمود النفسي لكل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وهي: (التعامل مع المشكلات - التماسك - التنظيم الانفعالي - والتوجه الإيجابي نحو المستقبل) وقد سبق تعريفها إجرائيًا أيضًا.
 - وبناءً على الخطوات السابقة، تم إعداد مقياس الصمود النفسي في صورته الأولية، والذي تكون من (٤٠) عبارة موزعة على الأبعاد الفرعية للمقياس سألته الذكر، تضمن كل بعد منها (١٠) عبارات، وتتم الاستجابة على المقياس وفق تقدير ليكرت الخماسي (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب، علمًا بأن جميع عبارات المقياس إيجابية. وبالتالي، فإن أقصى درجة يتم الحصول عليها (٢٠٠)، وأدنى درجة (٤٠)، وتُعبّر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى الصمود النفسي، في حين تدل الدرجة المتدنية على انخفاضه.
 - وبعد بناء المقياس ومراجعته، تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في العلوم النفسية، والبالغ عددهم (٧) محكمين^(٣)، مع تقديم التعريفات الإجرائية للصمود النفسي وأبعاده التي وقع الخيار عليها؛ وذلك لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة العبارات للبعد الذي تنتهي إليه، والحكم على مدى صلاحية كل عبارة لقياس ما وضعت لقياسه، وبناءً على توجيهاتهم، تم الإبقاء على العبارات التي تم الإجماع عليها وحصلت على نسبة اتفاق مرتفعة، باستثناء مجموعة من العبارات التي أشار البعض إلى تعديل صياغتها، وتمت مراعاة ذلك.
- التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الصمود النفسي:
- قام الباحث بالتحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس من خلال الخطوات الآتية:
- ١- صدق المقياس:
 - تم التحقق من صدق المقياس عن طريق:
 - أ- الصدق العاملي التوكيدي:

^(٣) ملحق (١).

استخدم الباحث التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (AMOS V.26) للتأكد من صدق البنية العاملية للمقياس، ولمعرفة التوزيع الطبيعي لاستجابات المقياس داخل العينة تم استخدام (Multivariate normality test) وكانت قيمة مدى توزيع الإجابات داخل الاستبيان؛ أي المنحنى الطبيعي للإجابات هي (1,02) وهي قيمة أقل من (1,96) وبذلك يعد



منحنى التوزيع طبيعي، والشكل التالي يوضح النموذج المستخرج من التحليل العاملي التوكيدي بعد تطبيق المقياس على مجموعة المشاركين في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات، والمكونة من (100) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة:

شكل (1) مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الصمود النفسي

كما تم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة ودلالاتها كما هو موضح في جدول (3) الآتي:

جدول (3) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لمقياس الصمود النفسي

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
1		0,561	1,333	0,252	5,297	***
2		0,728	1,103	0,219	5,048	***
3	التعامل مع المشكلات	0,673	1,056	0,222	4,754	***
4		0,614	1,333	0,258	5,158	***
5		0,697	0,815	0,197	4,131	***
6		0,506				



رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
٧		٠,٦٩٣	١,١٣٢	٠,٢٢	٥,١٣٩	***
٨		٠,٣٩٦	٠,٦٣	٠,١٨٥	٣,٤	***
٩		٠,٦٢٨	١,٠٣٥	٠,٢١٥	٤,٨٢٦	***
١٠		٠,٦٨٢	١,١١٨	٠,٢٢	٥,٠٩٢	***
١١		٠,٤٥٥	١			
١٢		٠,٤٤٦	٠,٧٩٢	٠,٢٤٢	٣,٢٧٩	٠,٠٠١
١٣		٠,٦٢٤	١,١٩٧	٠,٣٠٣	٣,٩٤٥	***
١٤		٠,٣٩٧	٠,٧٨٨	٠,٢٥٩	٣,٠٤١	٠,٠٠٢
١٥	التماسك	٠,٥٨٧	١,١٧٩	٠,٣٠٨	٣,٨٣٢	***
١٦		٠,٥٧٦	٠,٩٨	٠,٢٥٨	٣,٧٩٤	***
١٧		٠,٧٢	١,٣٨٤	٠,٣٣	٤,١٩٣	***
١٨		٠,٥٩٨	١,٢٣٥	٠,٣١٩	٣,٨٦٧	***
١٩		٠,٦٧٧	١,٣٩١	٠,٣٤	٤,٠٩	***
٢٠		٠,٥٦٨	٠,٩١٢	٠,٢٤٢	٣,٧٦٧	***
٢١		٠,٤٥١	١			
٢٢		٠,٥٨٦	١,٥٧٣	٠,٤٢٧	٣,٦٨٤	***
٢٣		٠,٥٩٦	١,٣٦٥	٠,٣٦٨	٣,٧١٢	***
٢٤		٠,٤٩٢	١,٢٩٣	٠,٣٨٥	٣,٣٥٨	***
٢٥	التنظيم الانفعالي	٠,٥٧٤	١,٤٤٨	٠,٣٩٧	٣,٦٤٨	***
٢٦		٠,٤٥٢	١,٠٤٦	٠,٣٢٧	٣,١٩٨	٠,٠٠١
٢٧		٠,٤٥٨	١,٠٤٣	٠,٣٢٤	٣,٢٢٢	٠,٠٠١
٢٨		٠,٥٣٦	١,٢٧٧	٠,٣٦٣	٣,٥٢١	***
٢٩		٠,٥٩٢	١,٣٤	٠,٣٦٢	٣,٦٩٩	***
٣٠		٠,٤١٤	٠,٩٧٦	٠,٣٢٣	٣,٠٢٥	٠,٠٠٢
٣١		٠,٩٨٩	١			
٣٢		٠,٣٢	٠,٢٨٣	٠,٠٨٥	٣,٣٣٣	***
٣٣		٠,٤	٠,٣٩٧	٠,٠٩٢	٤,٣١١	***
٣٤		التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٠,٥٨٥	٠,٥٩٨	٠,٠٨٥	٧,٠٧٦
٣٥	٠,٩٨٧		٠,٩٧٧	٠,٠٢٦	٣٧,٢٨٩	***
٣٦	٠,٤٣		٠,٤٣٢	٠,٠٩٢	٤,٦٩٤	***
٣٧	٠,٥١٩		٠,٥٤٧	٠,٠٩٢	٥,٩٧٣	***
٣٨	٠,٣٢٨		٠,٣٨	٠,١١١	٣,٤٢٥	***
٣٩	٠,٤١٦		٠,٣٦٤	٠,٠٨١	٤,٥٠٨	***
٤٠	٠,٤٣٢		٠,٤٦٧	٠,٠٩٩	٤,٧٢٦	***

* ** دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠٠١)؛ مما يشير إلى صدق البنية العاملية لمقياس الصمود النفسي.

كما تم حساب قيم مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما هو موضح في جدول (٤) الآتي:

جدول (٤) مؤشرات مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الصمود النفسي

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
١	النسبة بين CMIN/DF ودرجات الحرية X2	٢,١٦٨	أقل من (٥)	مقبول
٢	جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	٠,٠٥١	الاقتراب من الصفر	مقبول
٣	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٦٢٥	صفر إلى ١	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٥٨١	صفر إلى ١	مقبول
٥	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٤٤٢	صفر إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٤٠٧	صفر إلى ١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٥٩٥	صفر إلى ١	مقبول
٨	مؤشر توكور لويس (TLI)	٠,٥٦٠	صفر إلى ١	مقبول
٩	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٥٨٦	صفر إلى ١	مقبول
١٠	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٦٣	فأقل ٠,٠٨	مقبول

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول؛ مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الصمود النفسي مع بيانات مجموعة المشاركين في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات.

ج- صدق المحك:

كما اعتمد الباحث أيضًا في حساب صدق المقياس على صدق المحك؛ حيث تم حساب معاملات الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson) بين درجات المقياس الحالي (إعداد الباحث) ودرجاتهم على مقياس الصمود النفسي إعداد عباس والسيد (٢٠٢١) كمحك خارجي، والذي تضمن أربعة أبعاد ممثلة في: (الكفاءة الشخصية والاجتماعية، التدين، حل المشكلات، والتفاؤل)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٣٢) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يدل على صدق مقياس الصمود النفسي.

٢- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الصمود النفسي عن طريق:

أ- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه؛

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه،

وجداول (٥) يوضح ذلك:



جدول (٥) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه
لمقياس الصمود النفسي

التوجه الإيجابي نحو المستقبل		التنظيم الانفعالي		التماسك		التعامل مع المشكلات	
معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم	معامل	رقم
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
٥٠٠,٠**	٣١	٧٣٤,٠**	٢١	٤٠٩,٠**	١١	٣٦٩,٠**	١
٥٧٨,٠**	٣٢	٥٧٤,٠**	٢٢	٥٠٥,٠**	١٢	٣٩٥,٠**	٢
٦٦٣,٠**	٣٣	٦٩٨,٠**	٢٣	٧١١,٠**	١٣	٥٠٩,٠**	٣
٦٧٠,٠**	٣٤	٤٩٨,٠**	٢٤	٥٧٥,٠**	١٤	٧٣٧,٠**	٤
٦١٩,٠**	٣٥	٤٠٧,٠**	٢٥	٦٧٨,٠**	١٥	٦٣٠,٠**	٥
٤٩٣,٠**	٣٦	٦٧٣,٠**	٢٦	٧٥٣,٠**	١٦	٣٣١,٠**	٦
٨٧٩,٠**	٣٧	٥٨٢,٠**	٢٧	٣٨١,٠**	١٧	٣٨٧,٠**	٧
٦٧٨,٠**	٣٨	٧٨٦,٠**	٢٨	٦٥٦,٠**	١٨	٤٥٣,٠**	٨
٤٧٦,٠**	٣٩	٤٥٨,٠**	٢٩	٦٨٩,٠**	١٩	٥٧٤,٠**	٩
٤٨٧,٠**	٤٠	٤٦٣,٠**	٣٠	٦٦٩,٠**	٢٠	٥٨٤,٠**	١٠

** دالة عند مستوى (٠,٠١) *

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٥) السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٣٣١) - (٠,٨٧٩) وجميع هذه القيم مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير ذلك إلى اتساق المقياس.

ب- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض:

كذلك تم حساب الاتساق الداخلي أيضاً من خلال معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض، وكذلك في علاقتها مع الدرجة الكلية، والجدول (٦) الآتي يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٦) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي

التوجه الإيجابي نحو المستقبل	التنظيم الانفعالي	التماسك	التعامل مع المشكلات	الأبعاد والدرجة الكلية
-	-	-	-	التعامل مع المشكلات
-	-	٣٨٨,٠**	٤٦٧,٠**	التماسك
-	٤٢٣,٠**	٥٨٨,٠**	٦٩٤,٠**	التنظيم الانفعالي
-	٤٢٣,٠**	٥٨٨,٠**	٤٨٠,٠**	التوجه الإيجابي نحو المستقبل
٥٢٣,٠**	٤٩٠,٠**	٦٦٢,٠**	٧٩٤,٠**	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى (٠,٠١) *

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتبين من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تراوحت بين (٠,٣٨٨ - ٠,٧٩٤) وجميعها قيم مقبولة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى اتساق البنية الداخلية للمقياس وكذا التحقق من النتائج المستخرجة من استخدامه، وبذلك يكون قد تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس السمود النفسي.

٣- ثبات المقياس:

قام الباحث بحساب ثبات المقياس من خلال الآتي:

أ- الثبات بمعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس السمود النفسي بمعامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية، ويتضح ذلك في جدول (٧) الآتي:

جدول (٧) معاملات ثبات مقياس السمود النفسي باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

الأبعاد والدرجة الكلية	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	
		قبل التصحيح	بعد التصحيح
التعامل مع المشكلات	١٠	٧٣٢,٠	٧٨٣,٠
التماسك	١٠	٨٠٥,٠	٧٤٣,٠
التنظيم الانفعالي	١٠	٨٧٤,٠	٧٣٣,٠
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	١٠	٧٩٠,٠	٧٩٨,٠
الدرجة الكلية	٤٠	٨٩٤,٠	٨٤٩,٠

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الثبات للأبعاد الفرعية الخاصة بمقياس السمود النفسي وفقًا لمعامل ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٧٣٢ - ٠,٨٧٤)، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (٠,٨٩٤)، في حين تراوحت معاملات الثبات بالتجزئة النصفية قبل التصحيح ما بين (٠,٥٠٩ - ٠,٦٥٤) بدرجة كلية (٠,٧٢٢)، وتراوحت بعد التصحيح ما بين (٠,٧٣٣ - ٠,٧٩٨) بدرجة كلية (٠,٨٤٩)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس.

ب- الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني بفواصل زمني مقداره أسبوعين، ويوضح جدول (٨) الآتي معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني للأبعاد الفرعية الخاصة بمقياس السمود النفسي ودرجته الكلية:

جدول (٨) معاملات ثبات مقياس السمود النفسي باستخدام إعادة التطبيق

الأبعاد والدرجة الكلية	معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني
التعامل مع المشكلات	٦٨٤,**.
التماسك	٧٢٩,**.
التنظيم الانفعالي	٧٤٢,**.
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٦٩٨,**.
الدرجة الكلية	٨٢٠,**.

** دالة عند مستوى (٠,٠١) *
دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٨) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمقياس الصمود النفسي تراوحت ما بين (٠,٦٨٤ - ٠,٧٤٢)، كما بلغ معامل ارتباط الدرجة الكلية (٠,٨٢٠)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)، وقيم الثبات السابقة سواء بطريقة ألفا كرونباخ أو بطريقة التجزئة النصفية أو بطريقة إعادة التطبيق تعد مرتفعة، وتشير جميعها إلى ثبات المقياس.

الصورة النهائية لمقياس الصمود النفسي:

بعد التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس الصمود النفسي وما ترتب عنها، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٠) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد، بواقع (١٠) عبارات لكل بعد، كما هو موضح في جدول (٩) الآتي:

جدول (٩) الصور النهائية لمقياس الصمود النفسي

م	الأبعاد	العبارات	الإجمالي
١	التعامل مع المشكلات	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠	١٠
٢	التماسك	١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧ ١٨-١٩-٢٠	١٠
٣	التنظيم الانفعالي	٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦ ٢٧-٢٨-٢٩-٣٠	١٠
٤	التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧ ٣٨-٣٩-٤٠	١٠
٤٠	المجموع		٤٠

تصحيح المقياس:

يصحح المقياس بأن يحصل المشارك على (٥ درجات) إذا وضع علامة تحت دائمًا، و (٤ درجات) إذا وضع علامة تحت غالبًا، و (٣ درجات) إذا وضع علامة تحت أحيانًا، و (درجتين) إذا وضع علامة تحت نادرًا، و (درجة واحدة) إذا وضع علامة تحت أبدًا؛ وذلك في حالة العبارات الإيجابية، ويكون العكس في حالة العبارات السلبية، مع العلم أن عبارات المقياس كلها إيجابية؛ ومن ثمَّ، تراوح الدرجة على المقياس ما بين (٤٠ - ٢٠)، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى الصمود النفسي، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الصمود النفسي.

٢- مقياس الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم (إعداد الباحث):^(٤)

والهدف من بنائه قياس مستوى الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وقد تطلب إعداده القيام بمجموعة من الخطوات متضمنة الآتي:

- الاطلاع على بعض الأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ومنها على سبيل المثال: (Finia et al.,)

^(٤) ملحق (٣).

- Singh & (sharma, 2018; Uğur et al., 2010; Uysal et al., 2014; 2019; Bertrams et al., 2020; Delgado-Lobete et al., 2020).
- الاطلاع على بعض الأدوات المستخدمة في قياس الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ومن بين ذلك: (Bertrams et al., 2020؛ عباس والسيد، 2021؛ ياسين، 2022؛ جلجل وهنداوي، 2023). وقد اتضح أن غالبية هذه الأدوات تناولت عدة أبعاد مختلفة للحيوية الذاتية، ومن ثمَّ، فلم يخرج الباحث بدلالات من تحليل مضمون هذه الأدوات لقياس الحيوية الذاتية بأبعادها التي وقع الخيار عليها في البحث الحالي، وكذلك لم يتم الحصول على مقياس شامل لقياس هذه الأبعاد، الأمر الذي دفع الباحث لبناء المقياس الحالي، وعدم الاستعانة بأي من هذه الأدوات التي تم ذكرها.
 - وفي ضوء ما سبق قام الباحث بتعريف الحيوية الذاتية إجرائيًا كما تم عرضها من قبل في مفاهيم الدراسة الإجرائية، كما قام الباحث بتحديد أبعاد مقياس الحيوية الذاتية وفقًا للتصنيفات المختلفة التي تناولت الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم متمثلة في: (الحيوية الذهنية - الحيوية البدنية - الحيوية الانفعالية - الحيوية الاجتماعية - والحيوية الروحية) وقد سبق تعريفها أيضًا من الناحية الإجرائية.
 - وبناءً على الخطوات السابقة تم إعداد مقياس الحيوية الذاتية في صورته الأولية، والذي تكون من (50) عبارة موزعة على الأبعاد الفرعية للمقياس سالف الذكر، لكل بعد منها (10) عبارات، وتتم الاستجابة على المقياس وفقًا لتدرج ليكرت الخماسي (دائمًا - غالبًا - أحيانًا - نادرًا - أبدًا)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (5-3-2-1) على الترتيب، علمًا بأن جميع العبارات إيجابية. ومن ثمَّ، فإن أقصى درجة يتم الحصول عليها (250)، وأدنى درجة (50)، وتُعبّر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية، في حين تدل الدرجة المتدنية على انخفاضها.
 - كما تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي والصحة النفسية بالكلية كما ذكر سلفًا؛ وذلك لإبداء الرأي حول عبارات المقياس مع إمكانية الإضافة أو الحذف أو التعديل لما يرونه مناسبًا، وبناءً عليه، تم تعديل صياغة بعض العبارات.

التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الحيوية الذاتية:

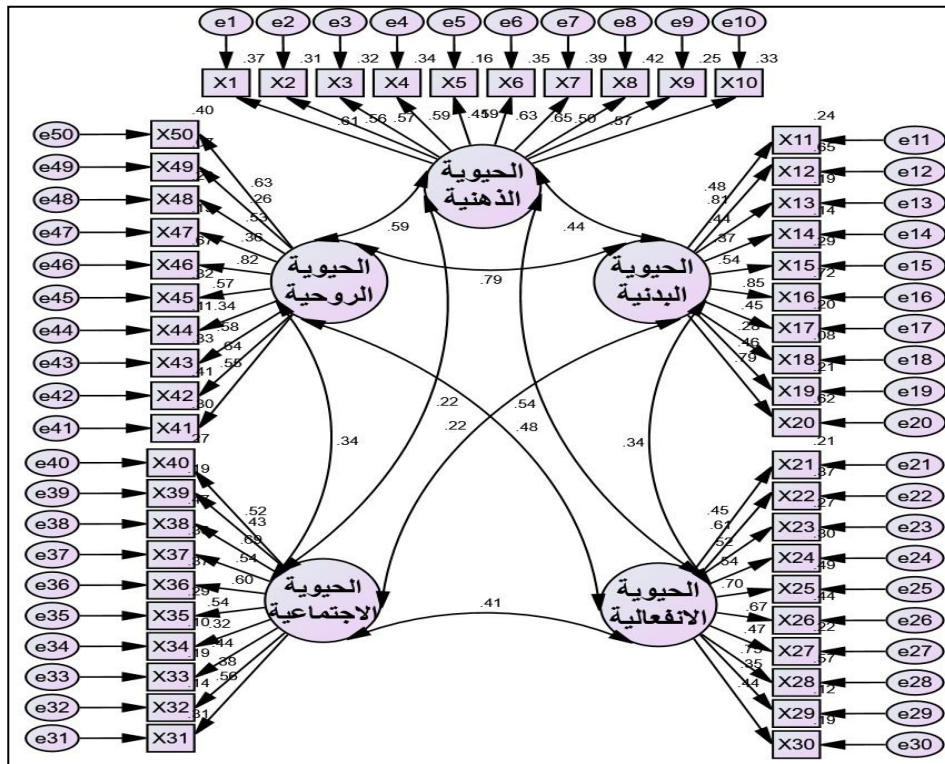
قام الباحث بالتحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الحيوية الذاتية بناءً على

الخطوات الآتية:

١- صدق المقياس:

قام الباحث بالتحقق من صدق مقياس الحيوية الذاتية عن طريق:

أ- التحليل العاملي التوكيدي:



اعتمد الباحث على التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (AMOS V.26) للتأكد من صدق البنية العاملية للمقياس، ولمعرفة التوزيع الطبيعي لاستجابات المقياس داخل العينة تم استخدام (Multivariate normality test) وكانت قيمة مدى توزيع الإجابات داخل الاستبيان؛ أي المنحنى الطبيعي للإجابات (٠,٨٩٠) وهي قيمة أقل من (١,٩٦) وبذلك يعد منحنى التوزيع طبيعي، والشكل (٢) الآتي يوضح النموذج المستخرج من التحليل العاملي التوكيدي بعد تطبيق المقياس على عينة التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات والمكونة من (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالكلية؛ شكل (٢) مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الحيوية الذاتية، كما تم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة ودلالاتها كما هو موضح في جدول (١٠) الآتي:

جدول (١٠) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لمقياس الحيوية الذاتية

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
١		٠,٦٠٦	١			
٢	الحيوية	٠,٥٥٦	٠,٨٥٤	٠,١٨٩	٤,٥٢٦	***
٣	الذهنية	٠,٥٦٦	٠,٩٧٧	٠,٢١٣	٤,٥٩٢	***
٤		٠,٥٨٥	٠,٨٥٦	٠,١٨٢	٤,٧١٢	***
٥		٠,٤٠٥	٠,٦٥٥	٠,١٨٨	٣,٤٧٨	***

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
٦		٠,٥٨٩	٠,٩١٣	٠,١٩٣	٤,٧٣٨	***
٧		٠,٦٢٧	٠,٩٥٢	٠,١٩٢	٤,٩٦١	***
٨		٠,٦٥١	١,٠٥٦	٠,٢٠٧	٥,١	***
٩		٠,٥٠١	٠,٧٤٢	٠,١٧٨	٤,١٦٨	***
١٠		٠,٥٧	٠,٨٢٨	٠,١٧٩	٤,٦٢	***
١١		٠,٤٨٥	١			
١٢		٠,٨٠٨	١,٦٠٩	٠,٣٣٤	٤,٨١٥	***
١٣		٠,٤٣٦	٠,٨٦٦	٠,٢٥٢	٣,٤٣٣	***
١٤		٠,٣٧١	٠,٥٨٧	٠,١٩٢	٣,٠٥	٠,٠٠٢
١٥	الحيوية	٠,٥٤٢	١,٠٥٧	٠,٢٦٧	٣,٩٥١	***
١٦	البدنية	٠,٨٤٩	١,٦٧٣	٠,٣٤١	٤,٩	***
١٧		٠,٤٤٩	٠,٩١١	٠,٢٦	٣,٥٠٤	***
١٨		٠,٢٧٩	٠,٥٦٧	٠,٢٣٣	٢,٤٢٨	٠,٠١٥
١٩		٠,٤٦	٠,٨٠٧	٠,٢٢٦	٣,٥٦٢	***
٢٠		٠,٧٨٩	١,٥٧	٠,٣٢٩	٤,٧٦٩	***
٢١		٠,٤٥٤	١			
٢٢		٠,٦١	١,٤٣٦	٠,٣٧١	٣,٨٧١	***
٢٣		٠,٥٢	١,٠٥٦	٠,٢٩٦	٣,٥٦٧	***
٢٤		٠,٥٤٣	١,٢٤٥	٠,٣٤١	٣,٦٥١	***
٢٥	الحيوية	٠,٧٠٢	١,٥٨٤	٠,٣٨٥	٤,١١١	***
٢٦	الانفعالية	٠,٦٦٦	١,٤٦١	٠,٣٦٣	٤,٠٢٣	***
٢٧		٠,٤٦٧	٠,٩٩٤	٠,٢٩٧	٣,٣٥١	***
٢٨		٠,٧٥٢	١,٦٦	٠,٣٩٤	٤,٢١٨	***
٢٩		٠,٣٥٣	٠,٨٧٣	٠,٣١٤	٢,٧٧٨	٠,٠٠٥
٣٠		٠,٤٣٩	٠,٩٨٣	٠,٣٠٥	٣,٢٢٢	٠,٠٠١
٣١		٠,٥٥٦	١			
٣٢		٠,٣٨	٠,٩٢٩	٠,٣٠٢	٣,٠٨٢	٠,٠٠٢
٣٣		٠,٤٤	٠,٩٩٤	٠,٢٨٧	٣,٤٦١	***
٣٤		٠,٣٢٢	٠,٨١١	٠,٣٠٣	٢,٦٧٦	٠,٠٠٧
٣٥	الحيوية	٠,٥٤٣	١,١٨٤	٠,٢٩٣	٤,٠٤٢	***
٣٦	الاجتماعية	٠,٦٠٥	١,٣٦٤	٠,٣١٤	٤,٣٣٧	***
٣٧		٠,٥٤٣	١,٣٨٦	٠,٣٤٣	٤,٠٤٢	***
٣٨		٠,٦٨٦	١,٣٢٣	٠,٢٨٣	٤,٦٦٨	***
٣٩		٠,٤٣١	١,٠٧٩	٠,٣١٧	٣,٤١	***
٤٠		٠,٥١٩	١,١١٨	٠,٢٨٦	٣,٩١٥	***
٤١		٠,٥٤٩	١			
٤٢	الحيوية	٠,٦٣٨	١,٢٦٢	٠,٢٦٥	٤,٧٦٢	***
٤٣	الروحية	٠,٥٧٨	١,٠٣٣	٠,٢٣١	٤,٤٦٣	***
٤٤		٠,٣٣٩	٠,٥٥٢	٠,١٨٨	٢,٩٤	٠,٠٠٣

رقم العبارة	البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
٤٥	٠,٥٦٦	١,١٢٥	٠,٢٥٥	٤,٤٠٢	***	
٤٦	٠,٨٢١	١,٦٤	٠,٢٩٩	٥,٤٨٥	***	
٤٧	٠,٣٥٩	٠,٧٣٤	٠,٢٣٧	٣,٠٨٩	٠,٠٠٢	
٤٨	٠,٥٢٨	٠,٩٥٦	٠,٢٢٨	٤,١٩٢	***	
٤٩	٠,٢٦٥	٠,٤٥	٠,١٩١	٢,٣٦٤	٠,٠١٨	
٥٠	٠,٦٣٤	١,٢٧٤	٠,٢٦٨	٤,٧٤٥	***	

يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)؛ مما يشير إلى صدق البنية العاملية لمقياس الحيوية الذاتية.

كما تم حساب قيم مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما هو موضح في جدول (١١) الآتي:

جدول (١١) مؤشرات مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الحيوية الذاتية

م	مؤشرات المطابقة	قيمة المؤشر	المدى المقبول للمؤشر	القرار
١	النسبة بين CMIN/DF ودرجات الحرية X2	٣,٨٥٦	أقل من (٥)	مقبول
٢	جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)	٠,٠٥٤	الاقتراب من الصفر	مقبول
٣	مؤشر حسن المطابقة (GFI)	٠,٤٧١	صفر إلى ١	مقبول
٤	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)	٠,٤٢١	صفر إلى ١	مقبول
٥	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	٠,٤٣١	صفر إلى ١	مقبول
٦	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)	٠,٣٩٧	صفر إلى ١	مقبول
٧	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	٠,٦٤٣	صفر إلى ١	مقبول
٨	مؤشر توكر لويس (TLI)	٠,٦١٢	صفر إلى ١	مقبول
٩	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٦٤٤	صفر إلى ١	مقبول
١٠	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)	٠,٠٧٠	أقل ٠,٠٨	مقبول

يتضح من جدول (١١) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول؛ مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الحيوية الذاتية مع بيانات المشاركين في التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات.

ج- صدق المحك:

كما تم الاعتماد على صدق المحك في حساب صدق المقياس، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات المقياس الحالي (إعداد الباحث) ودرجاتهم على مقياس الحيوية الذاتية إعداد شاهين (٢٠٢٣) كمحك خارجي، والذي تضمن خمسة أبعاد ممثلة في: (الحيوية البدنية، الحيوية العقلية، الحيوية الانفعالية، الحيوية الاجتماعية، والحيوية الروحية)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٧٣٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)؛ مما يدل على صدق المقياس الحالي.

٢- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الحيوية الذاتية عن طريق:

أ- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتهي إليه:

وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتهي إليه تلك العبارة، والجدول (١٢) الآتي يوضح معاملات الارتباط بين درجة العبارة والبعد الذي تنتهي إليه لمقياس الحيوية الذاتية:

جدول (١٢) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه لمقياس الحيوية الذاتية

الحيوية الذهنية	الحيوية البدنية	الحيوية الانفعالية	الحيوية الاجتماعية	الحيوية الروحية
رقم	رقم	رقم	رقم	رقم
معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	١١	٢١	٣١	٤١
٢	١٢	٢٢	٣٢	٤٢
٣	١٣	٢٣	٣٣	٤٣
٤	١٤	٢٤	٣٤	٤٤
٥	١٥	٢٥	٣٥	٤٥
٦	١٦	٢٦	٣٦	٤٦
٧	١٧	٢٧	٣٧	٤٧
٨	١٨	٢٨	٣٨	٤٨
٩	١٩	٢٩	٣٩	٤٩
١٠	٢٠	٣٠	٤٠	٥٠

* دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٢) أن قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (٠,٣١٠ - ٠,٨٨٩)

وجميعها قيم مقبولة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١): مما يشير إلى اتساق المقياس.

ب- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض:

وذلك من خلال معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض، وكذلك في

علاقتها مع الدرجة الكلية، وجدول (١٣) الآتي يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها

والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (١٣) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الحيوية الذاتية

الأبعاد	الحيوية الذهنية	الحيوية البدنية	الحيوية الانفعالية	الحيوية الاجتماعية	الحيوية الروحية
الحيوية الذهنية	-				
الحيوية البدنية	٤٥٦,**	-			
الحيوية الانفعالية	٦٣٢,**	٤٣٢,**	-		
الحيوية الاجتماعية	٥٧٤,**	٣٨٩,**	٣٥٢,**	-	
الحيوية الروحية	٥٦٣,**	٤٠٣,**	٥٤٢,**	٤٢٤,**	-
الدرجة الكلية	٦٩١,**	٦٨١,**	٧٥٨,**	٦٩٣,**	٥٦٢,**

* دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٣) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠,٣٥٢ - ٠,٧٥٨) وجميعها قيم مقبولة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى اتساق البنية الداخلية للمقياس وكذا التحقق من النتائج المستخرجة من استخدامه، وبذلك يكون قد تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الحيوية الذاتية.

٣- الثبات:

أ- الثبات بمعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس الحيوية الذاتية بمعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وهو ما يوضحه جدول (١٤) الآتي:

جدول (١٤) معاملات ثبات مقياس الحيوية الذاتية باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

الأبعاد والدرجة الكلية	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	قبل التصحيح	بعد التصحيح
الحيوية الذهنية	١٠	٧٩٨,٠	٦٠٠,٠	٧٤٧,٠	
الحيوية البدنية	١٠	٨١٢,٠	٥٩٨,٠	٧٤٨,٠	
الحيوية الانفعالية	١٠	٨٣٤,٠	٦٣٩,٠	٧٩٩,٠	
الحيوية الاجتماعية	١٠	٨٩١,٠	٧٢٢,٠	٨٢٧,٠	
الحيوية الروحية	١٠	٧٩٣,٠	٦٩٤,٠	٨٠٩,٠	
الدرجة الكلية	٥٠	٩١١,٠	٧٤٥,٠	٨٨٣,٠	

يتضح من جدول (١٤) السابق أن معاملات الثبات للأبعاد الفرعية الخاصة بمقياس الحيوية الذاتية وفقًا لمعامل ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (٠,٧٩٣ - ٠,٨٩١)، وبلغت الدرجة الكلية (٠,٩١١)، في حين تراوحت معاملات الثبات بالتجزئة النصفية قبل التصحيح ما بين (٠,٥٩٨ - ٠,٧٢٢) بدرجة كلية (٠,٧٤٥)، وتراوحت بعد التصحيح ما بين (٠,٧٤٧ - ٠,٨٢٧) بدرجة كلية (٠,٨٨٣)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس.

ب- الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني بفواصل زمني مقداره أسبوعين، وهو ما يوضحه جدول (١٥) الآتي:

جدول (١٥) معاملات ثبات مقياس الحيوية الذاتية باستخدام إعادة التطبيق

الأبعاد والدرجة الكلية	معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني
الحيوية الذهنية	٧٦٦,**.
الحيوية البدنية	٧٩٢,**.
الحيوية الانفعالية	٥٦٥,**.
الحيوية الاجتماعية	٦٩٠,**.
الحيوية الروحية	٧١٢,**.

الدرجة الكلية		٨٣١,**.	
** دالة عند مستوى (٠,٠١)			
دالة عند مستوى (٠,٠٥)			
يتضح من الجدول (١٥) أن معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس الحيوية الذاتية تراوحت ما بين (٠,٥٦٥ - ٠,٧٩٢)، كما بلغ معامل ارتباط الدرجة الكلية (٠,٨٣١) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١). وقيم الثبات السابقة سواء بمعامل ألفا كرونباخ أو بطريقة التجزئة النصفية أو بطريقة إعادة التطبيق تعد مرتفعة، وتشير جميعها إلى ثبات المقياس.			
الصورة النهائية لمقياس الحيوية الذاتية:			
بعد التحقق من الكفاءة القياسية للمقياس وما ترتب عنها، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٥٠) عبارة موزعة على خمسة أبعاد، بواقع (١٠) عبارات لكل بعد، والجدول (١٦) الآتي يوضح توزيع العبارات على تلك الأبعاد:			
جدول (١٦) الصور النهائية لمقياس الحيوية الذاتية			
م	الأبعاد	العبارات	الإجمالي
١	الحيوية الذهنية	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠	١٠
٢	الحيوية البدنية	١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠	١٠
٣	الحيوية الانفعالية	٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩	١٠
٤	الحيوية الاجتماعية	٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠	١٠
٥	الحيوية الروحية	٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٤٥-٤٦-٤٧-٤٨-٤٩-٥٠	١٠
٥٠	المجموع		

تصحيح المقياس:

يصحح المقياس بأن يحصل المشاركون على (٥ درجات) إذا وضع علامة تحت دائماً، و (٤ درجات) إذا وضع علامة تحت غالباً، و (٣ درجات) إذا وضع علامة تحت أحياناً، و (درجتين) إذا وضع علامة تحت نادراً، و (درجة واحدة) إذا وضع علامة تحت أبداً؛ وذلك في حالة العبارات الإيجابية، ويكون العكس في حالة العبارات السلبية، علماً بأن عبارات المقياس كلها إيجابية، وبالتالي، تتراوح الدرجة على المقياس ما بين (٥٠ - ٢٥)، وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى الحيوية الذاتية، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الحيوية الذاتية.

٣- مقياس الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم (إعداد الباحث):^(٥)

يهدف هذا المقياس إلى قياس مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وقد تطلب إعداده القيام بمجموعة من الخطوات متمثلة في الآتي:

١- الاطلاع على بعض الأطر النظرية والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بالكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، ومن بين ذلك: (الحكي، ٢٠٠٤؛ الغزيوات،

^(٥) ملحق (٤).

٢٠٠٥؛ Ushakov, 2008; Edwards & Osipova, 2011; Udompong, 2013؛
٢٠١٣؛ رضوان، ٢٠١٤؛ Hasan & Rukiye, 2015؛ القرشي، ٢٠١٦؛ صادق والتجار،
٢٠١٧؛ أحمد، ٢٠٢٠؛ سليم، ٢٠٢٠؛ Rais, 2020; Jamieson & Saunders, 2020؛
زهران، ٢٠٢١؛ مهدي وفروح، ٢٠٢١).

- الاطلاع على بعض الأدوات المستخدمة في قياس الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ومنها: (رضوان، ٢٠١٤؛ منصورى وقرشي، ٢٠١٦؛ الثقفي، ٢٠١٩؛ أحمد، ٢٠٢٠؛ كيموش، ٢٠٢٠؛ زايد وغزي، ٢٠٢١؛ بولطبعة وأبو بكر، ٢٠٢٢). وقد اتضح أن غالبية هذه الأدوات تناولت عدة أبعاد مختلفة للكفاءة المهنية، ولم يحصل الباحث على مقياس شامل لقياس أبعاد الكفاءة المهنية التي تم تحديدها في البحث الحالي والتي تتلاءم مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، الأمر الذي دفع الباحث لبناء المقياس الحالي، وعدم الاستعانة بأي من هذه الأدوات التي تم ذكرها.
- وفي ضوء ما سبق قام الباحث بتعريف الكفاءة المهنية إجرائياً كما تم عرضها من قبل في مفاهيم الدراسة الإجرائية، كما تم قام الباحث بتحديد أبعاد مقياس الكفاءة المهنية وفقاً للتصنيفات المختلفة التي تناولت الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم؛ حيث أمكن استخلاص أهم الكفاءات الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ممثلة في: (الكفاءة التدريسية - الكفاءة التكنولوجية - الكفاءة البحثية - والكفاءة المجتمعية) وقد سبق تعريفها أيضاً من الناحية الإجرائية.
- وبناءً على الخطوات السابقة تم إعداد مقياس الكفاءة المهنية في صورته الأولية متضمناً (٤٠) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الفرعية التي ذكرت سلفاً، لكل بعد منها (١٠) عبارات، وتتم الاستجابة على المقياس وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)، ويصحح المقياس باحتساب الدرجات (٥-٣-٢-١) على الترتيب، علماً بأن جميع العبارات إيجابية. ومن ثم، فإن أقصى درجة يتم الحصول عليها (٢٠٠)، وأدنى درجة (٤٠)، وتُعبّر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية، في حين تدل الدرجة المتدنية على انخفاضها.
- كما قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال علم النفس التعليمي والصحة النفسية بالكلية، والبالغ عددهم (٧) محكمين؛ وذلك لإبداء آرائهم حول عبارات المقياس، مع إمكانية الإضافة أو الحذف أو التعديل لما يرونه مناسباً، وبناءً على توجهاتهم، تم الإبقاء على العبارات التي تم الإجماع عليها وحصلت على نسبة اتفاق مرتفعة، باستثناء بعض العبارات التي تطلبت إجراء تعديلات، وتمت مراعاة ذلك.

التحقق من الكفاءة السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية:

تم التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياس وفقاً للخطوات الآتية:

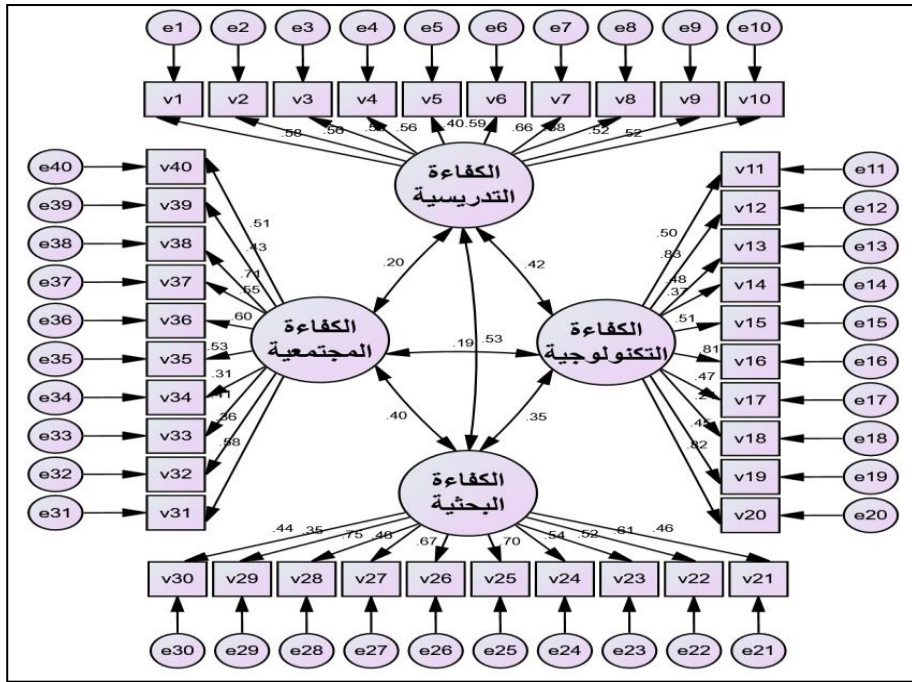
١- صدق المقياس:

قام الباحث بالتحقق من صدق مقياس الكفاءة المهنية عن طريق:

أ- التحليل العاملي التوكيدي:

تم التحقق من صدق البنية العاملية للمقياس من خلال التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (AMOS V.26)، ولمعرفة التوزيع الطبيعي لاستجابات المقياس داخل العينة تم استخدام (Multivariate normality test) وكانت قيمة مدى توزيع الإجابات

داخل الاستبيان؛ أي المنحنى الطبيعي للإجابات (٠,٨٩٣) وهي قيمة أقل من (١,٩٦) وبذلك يعد منحنى التوزيع طبيعي، والشكل (٣) الآتي يوضح النموذج المستخرج من التحليل العاملي التوكيدي بعد تطبيق المقياس على مجموعة التحقق من الكفاءة القياسية لأدوات البحث والمكونة من (١٠٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالكلية.



شكل (٣) مسار التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة المهنية
كما تم حساب كل من معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية، والخطأ المعياري، والقيمة الحرجة ودلالاتها، وبيان ذلك كما هو موضح في جدول (١٧) الآتي:
جدول (١٧) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية لمقياس الكفاءة المهنية

رقم العبار ة	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
١	.٠٥٧٨	١			
٢	.٠٥٦٤	.٠٩٠٨	.٢٠٥	٤,٤٢٤	***
٣	.٠٥٩	١,٠٦٧	.٢٣٣	٤,٥٧٢	***
٤	.٠٥٦٢	.٠٨٦١	.١٩٥	٤,٤١٦	***
٥	.٠٣٩٧	.٠٦٧٣	.٢٠١	٣,٣٥	***
٦	.٠٥٨٧	.٠٩٥٤	.٢٠٩	٤,٥٥٧	***
٧	.٠٦٦	١,٠٥	.٢١٣	٤,٩٣٥	***
٨	.٠٦٨٢	١,١٦	.٢٣	٥,٠٤٢	***
٩	.٠٥١٩	.٠٨٠٥	.١٩٣	٤,١٥٩	***
١٠	.٠٥١٦	.٠٧٨٥	.١٩	٤,١٤٣	***

رقم العبارة	المعاملات البعد	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار اللامعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	مستوى الدلالة
١١		٠,٤٩٧	١			
١٢		٠,٨٢٥	١,٦٠٣	٠,٣٢٤	٤,٩٤٢	***
١٣		٠,٤٧٥	٠,٩٢٢	٠,٢٥١	٣,٦٧	***
١٤		٠,٣٧٣	٠,٥٧٧	٠,١٨٧	٣,٠٧٨	٠,٠٠٢
١٥	الكفاءة	٠,٥٠٩	٠,٩٧	٠,٢٥٣	٣,٨٤١	***
١٦	التكنولوجية	٠,٨١٤	١,٥٦٥	٠,٣١٨	٤,٩١٦	***
١٧		٠,٤٧٤	٠,٩٤	٠,٢٥٦	٣,٦٦٥	***
١٨		٠,٢٣٨	٠,٤٧٢	٠,٢٢٣	٢,١١٤	٠,٠٣٥
١٩		٠,٤٤٨	٠,٧٦٦	٠,٢١٨	٣,٥٢٢	***
٢٠		٠,٨١٧	١,٥٨٧	٠,٣٢٢	٤,٩٢٣	***
٢١		٠,٤٥٥	١			
٢٢		٠,٦٠٩	١,٤٢٩	٠,٣٦٩	٣,٨٧٦	***
٢٣		٠,٥٢١	١,٠٥٣	٠,٢٩٥	٣,٥٧٣	***
٢٤		٠,٥٤٤	١,٢٤٣	٠,٣٤	٣,٦٦٢	***
٢٥	الكفاءة	٠,٧٠٢	١,٥٧٩	٠,٣٨٣	٤,١٢٢	***
٢٦	البحثية	٠,٦٦٦	١,٤٥٩	٠,٣٦٢	٤,٠٣٥	***
٢٧		٠,٤٦٤	٠,٩٨٣	٠,٢٩٤	٣,٣٤	***
٢٨		٠,٧٥٥	١,٦٦١	٠,٣٩٢	٤,٢٣٤	***
٢٩		٠,٣٤٨	٠,٨٥٧	٠,٣١٢	٢,٧٤٨	٠,٠٠٦
٣٠		٠,٤٣٧	٠,٩٧٥	٠,٣٠٣	٣,٢١٧	٠,٠٠١
٣١		٠,٥٨١	١			
٣٢		٠,٣٥٩	٠,٨٤	٠,٢٨٢	٢,٩٨٢	٠,٠٠٣
٣٣		٠,٤١	٠,٨٨٩	٠,٢٦٦	٣,٣٤٣	***
٣٤		٠,٣٠٩	٠,٧٤٥	٠,٢٨٥	٢,٦١١	٠,٠٠٩
٣٥	الكفاءة	٠,٥٢٨	١,١٠٢	٠,٢٧١	٤,٠٧٤	***
٣٦	المجتمعية	٠,٥٩٩	١,٢٩٥	٠,٢٩	٤,٤٥٩	***
٣٧		٠,٥٥١	١,٣٤٦	٠,٣٢	٤,٢٠٤	***
٣٨		٠,٧١٢	١,٣١٧	٠,٢٦٦	٤,٩٥٨	***
٣٩		٠,٤٣٢	١,٠٣٦	٠,٢٩٧	٣,٤٨٩	***
٤٠		٠,٥١٣	١,٠٥٩	٠,٢٦٥	٣,٩٨٩	***

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٧) أن جميع قيم معاملات الانحدار اللامعيارية جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١)؛ مما يشير إلى صدق البنية العاملية للمقياس. كما تم حساب قيم مؤشرات المطابقة للتأكد من حسن مطابقة النموذج كما هو موضح في جدول (١٨) الآتي:

جدول (١٨) مؤشرات مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة المهنية

القرار	المدى المقبول للمؤشر	قيمة المؤشر	مؤشرات المطابقة
مقبول	أقل من (٥)	٢,٢٠٣	النسبة بين CMIN/DF ودرجات الحرية X2
مقبول	الاقتراب من الصفر	٠,٠٤٧	جذر متوسطات مربع البواقي (RMR)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٥٩٤	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٥٤٦	مؤشر حسن المطابقة المصحح بدرجات الحرية (AGFI)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٣٦٠	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٣٢٠	مؤشر المطابقة النسبي (RFI)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٥٠٧	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٤٦٣	مؤشر توكر لوييس (TLI)
مقبول	صفر إلى ١	٠,٤٩٤	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
مقبول	٠,٠٨ فأقل	٠,٠٧٧	جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (RMSEA)

يتضح من جدول (١٨) أن جميع قيم مؤشرات المطابقة جاءت في المدى المقبول؛ مما يدل على مطابقة نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الكفاءة المهنية مع بيانات مجموعة التحقق من الكفاءة القياسية للأدوات.

ج- صدق المحك:

كما اعتمد الباحث أيضاً على صدق المحك في حساب صدق المقياس؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحث) ودرجاتهم على مقياس الكفاءة المهنية إعداد زايد وغزي (٢٠٢١) كمحك خارجي، والذي اشتمل على ثلاثة أبعاد تمثلت في: (الكفاءة التدريسية، الكفاءة البحثية، والكفاءة المجتمعية)، وقد وصلت قيمة معامل الارتباط إلى (٠,٦٩٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير ذلك إلى صدق المقياس باستخدام المحك.

٢- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية عن طريق:

أ- حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه:

وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه،

كما هو موضح في جدول (١٩) الآتي:

جدول (١٩) معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الكفاءة المهنية

الكفاءة المجتمعية		الكفاءة البحثية		الكفاءة التكنولوجية		الكفاءة التدريسية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٦٧١,٠**	٣١	٥٥٥,٠**	٢١	٧٣٦,٠**	١١	٥٥٦,٠**	١
٤٤٠,٠**	٣٢	٤٩٨,٠**	٢٢	٥٩١,٠**	١٢	٦٧٨,٠**	٢
٨١١,٠**	٣٣	٤٧٥,٠**	٢٣	٦٣٦,٠**	١٣	٣٧٨,٠**	٣

٦٧٤,.**	٣٤	٦٨٣,.**	٢٤	٣٧٦,.**	١٤	٣٢٧,.**	٤
٥٣٣,.**	٣٥	٥٠٣,.**	٢٥	٣٨٧,.**	١٥	٤٧٥,.**	٥
٥٤٤,.**	٣٦	٤٠٠,.**	٢٦	٤٥٤,.**	١٦	٦٩٨,.**	٦
٧٥٨,.**	٣٧	٥٧٤,.**	٢٧	٥٠٣,.**	١٧	٣٨٧,.**	٧
٥٤٤,.**	٣٨	٤٩٤,.**	٢٨	٥٦٤,.**	١٨	٧٧٦,.**	٨
٧٤٩,.**	٣٩	٧٣٨,.**	٢٩	٧٢٣,.**	١٩	٥٦٥,.**	٩
٥٣٩,.**	٤٠	٥٨٨,.**	٣٠	٥٣٧,.**	٢٠	٨٩٧,.**	١٠

* ** دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (١٩) السابق أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (٠,٣٢٧) - (٠,٩٨٣) وجميعها قيم مقبولة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ مما يشير إلى التحقق من الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية.

ب- حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض:

كذلك تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة المهنية من خلال معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية وبعضها البعض، وكذلك في علاقتها مع الدرجة الكلية، وجدول (٢٠) الآتي يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد وبعضها والدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٢٠) معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية

الأبعاد والدرجة الكلية	الكفاءة التدريسية	الكفاءة التكنولوجية	الكفاءة البحثية	الكفاءة المجتمعية
الكفاءة التدريسية	-			
الكفاءة التكنولوجية	٥٢٣,.**	-		
الكفاءة البحثية	٤٤٣,.**	٣٦٤,.**	-	
الكفاءة المجتمعية	٣٨٢,.**	٤٧٦,.**	٥٧٧,.**	-
الدرجة الكلية	٧٥٣,.**	٨١١,.**	٧١٢,.**	٦٧٤,.**

* ** دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٠) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تراوحت بين (٠,٣٦٤) - (٠,٨١١) وجميعها قيم مقبولة ودالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١)؛ وبذلك يكون قد تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، وبالتالي من صدقه.

٣- ثبات المقياس:

تم التحقق من ثبات مقياس الكفاءة المهنية من خلال:

أ- الثبات بمعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية:

تم حساب ثبات مقياس الكفاءة المهنية بمعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وهو ما يوضحه جدول (٢١) الآتي:

جدول (٢١) معاملات ثبات مقياس الكفاءة المهنية باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية

الأبعاد والدرجة الكلية	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية	
			قبل التصحيح	بعد التصحيح
الكفاءة التدريسية	١٠	٨٨٦,٠	٤٣٢,٠	٦٩٨,٠
الكفاءة التكنولوجية	١٠	٧٨٤,٠	٦٢٢,٠	٨٠٥,٠
الكفاءة البحثية	١٠	٨٠٣,٠	٥٨٣,٠	٧٥٩,٠
الكفاءة المجتمعية	١٠	٨٤٣,٠	٥٧٧,٠	٨٣٣,٠
الدرجة الكلية	٤٠	٨٩٧,٠	٦٣٤,٠	٨٤٤,٠

يتضح من جدول (٢١) أن معاملات الثبات للأبعاد الفرعية الخاصة بمقياس الكفاءة المهنية وفقاً لمعامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٧٨٤ - ٠,٨٨٦)، وبلغت الدرجة الكلية (٠,٨٩٧)، في حين تراوحت معاملات الثبات بالتجزئة النصفية قبل التصحيح ما بين (٠,٤٣٢ - ٠,٦٢٢) بدرجة كلية (٠,٦٣٤)، وتراوحت بعد التصحيح ما بين (٠,٦٩٨ - ٠,٨٣٣) بدرجة كلية (٠,٨٤٤)، وهي معاملات ثبات مرتفعة تشير إلى الثقة في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدام المقياس.

ب- الثبات بطريقة إعادة التطبيق:

كما قام الباحث بحساب ثبات درجات المقياس أيضاً من خلال حساب معامل الارتباط بين التطبيقين بفاصل زمني مقداره أسبوعين، ويوضح جدول (٢٢) نتائج معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لأبعاد مقياس الكفاءة المهنية ودرجته الكلية: جدول (٢٢) معاملات ثبات مقياس الكفاءة المهنية باستخدام إعادة التطبيق

الأبعاد والدرجة الكلية	معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني
الكفاءة التدريسية	٦٨٤,**.
الكفاءة التكنولوجية	٨٠٠,**.
الكفاءة البحثية	٧٥٤,**.
الكفاءة المجتمعية	٦٩٩,**.
الدرجة الكلية	٨٧٨,**.

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول (٢٢) أن معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لمقياس الكفاءة المهنية تراوحت ما بين (٠,٦٨٤ - ٠,٨٠٠)، وبلغت الدرجة الكلية (٠,٨٧٨)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)؛ وقيم الثبات السابقة، سواء بمعامل ألفا كرونباخ أو بطريقة التجزئة النصفية أو بطريقة إعادة التطبيق، تعد مرتفعة؛ مما يدل على ثبات المقياس والموثوقية في النتائج التي يمكن التوصل إليها عند استخدامه.

الصورة النهائية للمقياس:

بعد التحقق من الكفاءة القياسية لمقياس الكفاءة المهنية وما ترتب عنها، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (٤٠) عبارة موزعة على أربعة أبعاد، بواقع (١٠) عبارات لكل بعد، والجدول (٢٣) يوضح توزيع العبارات على تلك الأبعاد:

جدول (٢٣) الصور النهائية لمقياس الكفاءة المهنية

م	الأبعاد والدرجة الكلية	العبارات	الإجمالي
١	الكفاءة التدريسية	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠	١٠
٢	الكفاءة التكنولوجية	١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩	١٠
٣	الكفاءة البحثية	٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩	١٠
٤	الكفاءة المجتمعية	٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩	١٠
٤٠	المجموع	٤٠	٤٠

تصحيح المقياس:

يصحح المقياس بأن يحصل المشارك على (٥ درجات) إذا وضع علامة تحت دائماً، و (٤ درجات) إذا وضع علامة تحت غالباً، و (٣ درجات) إذا وضع علامة تحت أحياناً، و (درجتين) إذا وضع علامة تحت نادراً، و (درجة واحدة) إذا وضع علامة تحت أبداً؛ وذلك في حالة العبارات الإيجابية، ويكون العكس في حالة العبارات السلبية، مع العلم أن عبارات جميع المقياس إيجابية، وبالتالي، تتراوح الدرجة على المقياس ما بين (٤٠ - ٢٠٠). وتدل الدرجة المرتفعة على المقياس على ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى الكفاءة المهنية.

المعالجات الإحصائية:

للتحقق من الكفاءة السيكمومترية لأدوات البحث، فقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS V.26)، كما تم التحقق من صحة الفروض من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS V.26) عن طريق معامل الارتباط لبيرسون Pearson Correlation Coefficient - معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha - معادلة سبيرمان - براون Spearman-Brown - اختبار "ت" T-test - المتوسطات الحسابية Arithmetic Means - الانحرافات المعيارية Standard Deviations - تحليل التباين الأحادي One-way ANOVA - تحليل التباين المتعدد Multivariate ANOVA - اختبار شيفيه Scheffet Test - الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Multiple Regression.

عرض نتائج البحث:

التحقق من نتائج الفرض الأول ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة دالة إحصائية بين كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية ببنين جامعة الأزهر بالقاهرة".

وللتحقق من تأييد أو تفنيد نتائج هذا الفرض، تم حساب معامل الارتباط (لبيرسون) بين درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة على مقياس الضمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) وعلى مقياس الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) وعلى مقياس الكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية)؛ حيث جاءت قيم معاملات الارتباط كما هي موضحة في جدول (٢٤) الآتي:

جدول (٢٤) معاملات الارتباط بين الضمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة

الدرجة الكلية	الحيوية الروحية	الحيوية الاجتماعية	الحيوية الانفعالية	الحيوية البدنية	الحيوية الذهنية	الحيوية الذاتية الضمود النفسي
٦٤٨,**	٥٣٤,**	٥٥١,**	٤٨٧,**	٣٨٠,**	٤٤٥,**	التعامل مع المشكلات
٨٠١,**	٦٥٨,**	٦٧٥,**	٥٤٦,**	٥٧٣,**	٥٣٧,**	التماسك
٨٠١,**	٦٨٩,**	٦٠٨,**	٤٣٧,**	٥٦٧,**	٦٨٢,**	التنظيم الانفعالي
٧٦٩,**	٦٤٩,**	٥٥٨,**	٤٤٦,**	٤٩٦,**	٧٠٦,**	التوجه الإيجابي نحو المستقبل
٩٩٥,**	٨٣٥,**	٧٨٨,**	٦٣٠,**	٦٦٦,**	٧٨٣,**	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من جدول (٢٤) وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الضمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.

جدول (٢٥) معاملات الارتباط بين الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) والكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة

الدرجة الكلية	الحيوية الروحية	الحيوية الاجتماعية	الحيوية الانفعالية	الحيوية البدنية	الحيوية الذهنية	الحيوية الذاتية الكفاءة المهنية
٨٣١,**	٦٩١,**	٦٦٦,**	٥٣١,**	٦٠٤,**	٦١٠,**	الكفاءة التدريسية
٤٨٧,**	٣٧٢,**	٤٢٩,**	٣٢٩,**	٢٧٩,**	٣٩٥,**	الكفاءة التكنولوجية
٧٥٧,**	٦٢٩,**	٥٦٠,**	٥٥٧,**	٤٦٤,**	٥٩٣,**	الكفاءة البحثية
٧٠٩,**	٦٢٦,**	٥٤٣,**	٣٨٦,**	٥٣٨,**	٥٥٦,**	الكفاءة المجتمعية
٩٩٠,**	٨٢٤,**	٧٨٢,**	٦٤٠,**	٦٦٩,**	٧٦٨,**	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

* دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يتبين من جدول (٢٥) وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) بين الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) والكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.

جدول رقم (٢٦) معاملات الارتباط بين الصمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) والكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة

الدرجة الكلية	الكفاءة المجتمعية	الكفاءة البحثية	الكفاءة التكنولوجية	الكفاءة التدريسية	الكفاءة المهنية الصمود النفسي
٦٧٥,**	٤٤٢,**	٥٨٩,**	٣١١,**	٥٦١,**	التعامل مع المشكلات
٨١٦,**	٥٨٠,**	٦٢٤,**	٣٩٥,**	٦٩٨,**	التماسك
٧٧٩,**	٥٤٧,**	٥٥٠,**	٤٥٣,**	٦٣٢,**	التنظيم الانفعالي
٧٤٤,**	٥٥٩,**	٥٦٣,**	٣٣٨,**	٦٣٥,**	التوجه الإيجابي نحو المستقبل
٩٩٣,**	٧٠٠,**	٧٦٥,**	٤٩٦,**	٨٣١,**	الدرجة الكلية

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

دالة عند مستوى (٠,٠٥)

يشير جدول (٢٦) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين كل من الصمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية)، والحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية)، والكفاءة المهنية الأبعاد والدرجة الكلية) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة. وبناءً على هذه النتائج يتضح أن هناك صلة وثيقة بين جميع متغيرات البحث.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الأول:

تبين من نتائج هذا الفرض وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع متغيرات البحث سالفة الذكر لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، وبهذه النتيجة يكون قد تم التحقق من صحة هذا الفرض. ويمكن مناقشة وتفسير هذه النتيجة على النحو الآتي:

أولاً: من حيث ارتباط الصمود النفسي بالحيوية الذاتية ارتباطاً موجباً. في رأي الباحث أن هذا يعكس تفاعلاً ديناميكياً بين العوامل النفسية والسيولوجية التي تؤثر على الأداء الأكاديمي والمهني لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم. وتعد هذه العلاقة أساساً لفهم كيفية تحسين جودة التعليم والتفاعل الأكاديمي من خلال تعزيز الصحة النفسية والبدنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، فالصمود النفسي يشير إلى قدرة الفرد على التحمل والتوافق مع الضغوط والمشكلات التي تواجههم في الحياة اليومية والمهنية، وأن الأفراد الذين لديهم صمود نفسي يتمتعون بحيوية ذاتية وقدرة عالية على التعامل مع التحديات والمواقف الصعبة دون التأثير السلبي على أدائهم أو صحتهم النفسية. هذه القدرة تجعلهم أكثر استقراراً وقوة في مواجهة الضغوط الأكاديمية والمهنية والإدارية وغيرها، كما أن الحيوية الذاتية من ناحية أخرى، تعبر عن الطاقة والنشاط الذي يشعر به العضو، والذي يمكنه من القيام بالمهام المختلفة بكفاءة ونشاط؛ حيث تتضمن الحيوية الذاتية الشعور بالنشاط، الاستيقاظ بحماس، والاستمتاع بالأنشطة اليومية، وترتبط بالصحة البدنية والنفسية، وتؤثر بشكل مباشر على الأداء المهني والقدرة على التعامل مع متطلبات العمل، وبالتالي، فإن العلاقة الارتباطية الموجبة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية تعني أنه كلما زاد الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، زادت حيويتهم الذاتية.

كما يمكن تفسير هذه العلاقة من خلال عدة جوانب أهمها: أن الصمود النفسي من المتغيرات التي تعزز التفكير الإيجابي والمرونة في التعامل مع المواقف الصعبة ومشكلات الحياة

المختلفة؛ مما يقلل من مستويات التوتر والقلق، فعندما يكون الأعضاء قادرين على إدارة التوتر بشكل فعال؛ فإن ذلك يعود عليهم بطاقة أكبر ونشاط إيجابي. وبالتالي، يكونون أكثر استعدادًا للقيام بمهامهم الأكاديمية والإدارية بنشاط وحماس، إضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم الذين يتمتعون بصمود نفسي، يكونون أكثر قدرة على الحفاظ على نمط حياة صحي، بما في ذلك ممارسة الرياضة، والتغذية السليمة، والحصول على قسط كافٍ من النوم. هذه العادات الصحية تعزز من الحيوية الذاتية وتزيد من الطاقة والنشاط اليومي، كما أن الصمود النفسي يساهم في بناء علاقات اجتماعية قوية وداعمة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم مع الزملاء والطلاب والمجتمع الخارجي أيضًا. فهو بمثابة الدعم الذي يلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الصحة النفسية والحيوية الذاتية وبث روح التفاعل وإنجاز متطلبات الحياة بما فيها متطلبات العمل؛ مما يزيد من شعورهم بالانتماء والتحفيز لأداء المهام الموكلة إليهم. وقد يساعد الصمود النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز، فعندما يشعر الأعضاء أنهم قادرون على التغلب على التحديات والمشكلات بكفاءة؛ مما يزيد شعورهم بالرضا عن أنفسهم وعن عملهم، هذا الرضا يعزز من الحيوية الذاتية ويزيد من الدافعية للعمل بنشاط وإيجابية.

ومن ثمّ يمكن القول: إن تعزيز الصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم يساهم بشكل كبير في زيادة الحيوية الذاتية؛ مما ينعكس إيجابًا على الأداء الأكاديمي والمهني، ولتحقيق ذلك، ينبغي على المؤسسات الأكاديمية تبني استراتيجيات وبرامج لدعم الصحة النفسية والبدنية لأعضاء هيئة التدريس، مثل: تقديم دورات تدريبية في إدارة التوتر، وتشجيع النشاط البدني، وتعزيز بيئة عمل داعمة وإيجابية. فمن خلال هذا النهج الشامل، يمكن تحسين جودة التعليم والتفاعل الأكاديمي؛ مما يساهم في تحقيق الأهداف الأكاديمية والمهنية بشكل أفضل في ضوء معايير الجودة التي تناهض الجميع بالتطور ومواكبة الجديد.

ثانيًا: بالنسبة للعلاقة الموجبة بين الحيوية الذاتية والكفاءة المهنية فهو موضوع ذو أهمية كبيرة؛ حيث إن الحيوية الذاتية تلعب دورًا رئيسًا في تعزيز الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، وهذه العلاقة تتطلب فهمًا عميقًا لكل من مفهوم الحيوية الذاتية والكفاءة المهنية، وكيف يمكن لكل منهما أن يدعم الآخر، فبالنظر إلى الحيوية الذاتية يلاحظ أنها تشير إلى مستوى النشاط والطاقة الإيجابية التي يشعر بها الفرد في حياته اليومية. وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، تعني الحيوية الذاتية قدرتهم بالاحتفاظ على مستوى عالٍ من الطاقة والإيجابية في مواجهة التحديات المختلفة، لا سيما المهنية منها، وهي ذات تأثير إيجابي على التوافق مع الضغوط، والتخلي بالتفاوض، والمثابرة في العمل. كما أنها تعزز من الرغبة في التعلم المستمر وتطوير المهارات؛ مما ينعكس إيجابًا على الأداء المهني. من ناحية أخرى، فالكفاءة المهنية تشير إلى قدرة الفرد على أداء واجباته الوظيفية بفعالية وكفاءة. وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، تتضمن الكفاءة المهنية مهارات التدريس، وإدارة الفصول الدراسية، والبحث العلمي، والتواصل الفعال مع الطلاب والزملاء، وأن تطوير الكفاءة المهنية يتطلب التزامًا بالتعلم المستمر، وتحسين الأداء من خلال التغذية الراجعة، والقدرة على التأقلم مع تغيرات البيئة الأكاديمية. فالعلاقة الارتباطية الموجبة بين الحيوية الذاتية والكفاءة المهنية تعني أنه كلما زادت الحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم زادت كفاءتهم المهنية.

ويمكن النظر إلى هذه العلاقة وتفسيرها من عدة جوانب أخرى، من أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم الذين يتمتعون بحيوية ذاتية عالية، هم أكثر قدرة على مواجهة التحديات اليومية في بيئة العمل الأكاديمية، وأن الطاقة الإيجابية الناجمة من الحيوية الذاتية يمكن أن تساعدهم في التغلب على المشكلات بطرق أكثر فعالية؛ مما يؤدي إلى تحسين الأداء

المهني. وأن الحيوية الذاتية تدعم القدرة على التحمل والمثابرة، وبالتالي، تعزيز الإنجازات الأكاديمية والمهنية. إضافة إلى أن الحيوية الذاتية تعزز من الرغبة في التعلم والتطوير المستمر، فالعضو الذي يشعر بالنشاط والحيوية يكون أكثر استعدادًا لاستثمار الوقت والجهد في تطوير مهاراته ومعرفته، وهذا يشمل حضور الدورات التدريبية، والمشاركة في المؤتمرات، والانخراط في الأنشطة البحثية؛ الأمر الذي يؤدي إلى نتائج طيبة في تحسين الكفاءة المهنية. كما أن الحيوية الذاتية تشجع على الابتكار والإبداع؛ مما يمكن أن يؤدي إلى تحسين أساليب التدريس وتطوير مناهج جديدة تلي احتياجات الطلاب. فضلًا عن أن الأعضاء الذين يتمتعون بحيوية ذاتية عالية يكونون أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية مع زملائهم وطلابهم، وخلق بيئة عمل تعاونية وداعمة تساهم في تبادل الأفكار والمعرفة بشكل مفتوح. هذا النوع من البيئة يعزز من الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي، ومن ثمّ، ينعكس إيجابًا على الكفاءة المهنية. يضاف إلى ما ذكر أن الحيوية الذاتية تساعد في تحسين الصحة النفسية والجسدية، وبالتالي، خفض تأثير التوتر والإجهاد على الأداء المهني، فأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم الذين يتمتعون بصحة جيدة، هم أكثر قدرة على التعامل مع متطلبات العمل الأكاديمي المكثفة؛ مما يعزز من كفاءتهم المهنية وتطوير مهاراتهم بشكل متواصل.

وبناءً على ذلك، يرى الباحث أن العلاقة الارتباطية الموجبة بين الحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في كلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة هي علاقة تبادلية تعزز كل منهما الآخر، فتعزيز الحيوية الذاتية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الكفاءة المهنية، والعكس صحيح. لذا، ينبغي على المؤسسات الأكاديمية أن تولي اهتمامًا خاصًا بتطوير برامج تدعم الحيوية الذاتية لأعضاء هيئة التدريس، مثل: برامج الصحة واللياقة البدنية، والاستشارات النفسية، والتدريب على إدارة ضغوط المهنة وأساليب مواجهتها، لضمان تحقيق مستويات عالية من الأداء الأكاديمي والمهني يلبي احتياجات العملية التعليمية.

ثالثًا: بالنسبة للعلاقة الارتباطية الموجبة بين الصمود النفسي والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في كلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وفي رأي الباحث أن هذا الموضوع يعد من المواضيع المهمة التي تستحق البحث والتحليل؛ حيث تُظهر هذه العلاقة كيف يمكن للعوامل النفسية والمهنية أن تتكامل لتعزز من فعالية الأداء الأكاديمي والمهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. فالصمود النفسي له القدرة على التعامل مع الضغوط والتحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في حياتهم المهنية، مما يتطلب حضور مهارات متعددة كالقدرة على التوافق، التفكير الإيجابي، والتحكم في التوتر في بيئة العمل الأكاديمية، فلا شك أن هناك تحديات عديدة كالضغط الزمني، متطلبات البحوث العلمية، والتعامل مع الطلاب ذوي الاحتياجات المختلفة. من هنا، يصبح الصمود النفسي أداة أساسية تساعدهم في مواجهة هذه التحديات بكفاءة. ومن جهة أخرى، فالكفاءة المهنية تعكس مدى قدرة العضو على أداء مهامه وواجباته الوظيفية بكفاءة وفعالية، وهي تتطلب تطوير مهارات التدريس، البحث العلمي، والإدارة الأكاديمية، ويجب على أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم أن يكونوا على دراية بأحدث التطورات في مجال تخصصهم، وأن يتمتعوا بقدرة على التواصل الفعال مع الطلاب وزملائهم وإدارة المؤسسة لتحقيق الرؤية كاملة.

ومن جهة أخرى، يمكن تفسير تلك العلاقة بين الصمود النفسي والكفاءة المهنية بعدة طرق، أهمها: أن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين يتمتعون بصمود نفسي عالٍ، هم أكثر قدرة على التعامل مع تحديات وضغوط العمل والمشكلات الأكاديمية؛ مما ينعكس إيجابًا

على أدائهم المهني. وأن التفكير الإيجابي الذي يعزز من الضمود النفسي، يساعد في إيجاد حلول إبداعية وفعالة للمشكلات المهنية؛ مما يحسن من الكفاءة المهنية. إضافة إلى ذلك، أن الأعضاء الذين لديهم ضمود نفسي هم أكثر قدرة على بناء علاقات اجتماعية قوية مع زملائهم وطلابهم؛ مما يسهل عملية التعاون والعمل الجماعي، ويزيد من الكفاءة المهنية ومواصلة المسيرة المهنية بكل دافعية، علاوة على ذلك، فإن الضمود النفسي يعزز من الدافعية الداخلية لتطوير الذات واكتساب مهارات جديدة، فعندما يتمتع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بضمود نفسي قوي، يكونون أكثر تحفيزاً للتعلم المستمر والتطوير المهني؛ مما ينعكس إيجابياً على أدائهم المهني، كما أن الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من زملائهم وإدارتهم يعزز من شعورهم بالانتماء والأمان؛ مما يقلل من التوتر، وبالتالي، ينعكس أثر ذلك على الكفاءة المهنية. ووفقاً لما سبق، يرى الباحث أن الضمود النفسي والكفاءة المهنية هما وجهان لعملة واحدة في بيئة العمل الأكاديمية. فتعزيز الضمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم يساعد في تحسين الكفاءة المهنية؛ مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الأكاديمية. لذلك، ينبغي على الجامعات والمؤسسات التعليمية أن تولي اهتماماً خاصاً بتطوير برامج تدريبية ونفسية تساهم في تعزيز الضمود النفسي والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، لضمان تحقيق مستويات عالية من الأداء والتميز الأكاديمي، وتلبية لمعايير الجودة التي تنص بشكل متواصل على تحقيق التميز والريادة للمؤسسات التربوية والنهوض بالجامعات. وتعقيباً على ما جاء في نتائج هذا الفرض في عمومها، يرى الباحث أن الضمود النفسي والحيوية الذاتية يمثلان حائط صد منيع، ومصدراً للوقاية من الآثار التي تخلفها الأزمات والأحداث التي لها تأثير سلبي على الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، فمتغيراتها الإيجابية يعني اكتسابهم العديد من السمات الإيجابية أيضاً، والتي من أهمها الكفاءة المهنية، فمن المتعارف عليه والمسلم به لدى الكثير من البشر، التأثير الفعال للمتغيرات الإيجابية في شحذ الهمم والتمتع بالطاقة والإقبال على مهام الحياة بمختلف صورها بكل عزم وإرادة، لا سيما الحياة المهنية على وجه التحديد، والتي يعاني من وطأة تبعاتها العديد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مختلف الجامعات، خاصة في ظل تعدد المسؤوليات، والانفتاح العلمي في مختلف المجالات التعليمية، والسعي لتحقيق متطلبات الجودة لجميع المؤسسات التعليمية بكل طاقمها، وتحقيق ريادة الجامعة بين الجامعات، كل هذه الأمور لها انعكاساتها سلباً على الكفاءة المهنية، ومن هنا يأتي الدعم النفسي لتخطي تلك المشكلات من خلال علم النفس الإيجابي، ومن جهة أخرى، فلا شك أن للكفاءة المهنية هي الأثر الإيجابي في التحلي بالمتغيرات الإيجابية التي ارتبطت بها على نحو ما جاء في النتائج السابقة، فارتقاء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في مهنتهم، دليل على الشخصية السوية الواعية التي تتمتع بالمقومات الإيجابية لمجابهة كل حدث وموقف في المجال المهني تحديداً، ومجالات الحياة في عمومها.

وتود الإشارة - إلى وجود ندرة في الدراسات والبحوث السابقة - التي حاولت بحث المتغيرات الراهنة في بعضها البعض أو مجتمعة، غير دراسة تم الحصول عليها تناولت علاقة الضمود النفسي بالحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، عباس والسيد (٢٠٢١) والتي اتفقت مع نتيجة الجزئية الأولى من العلاقة، حيث أشارت إلى وجود ارتباط إيجابي بين الضمود النفسي والحيوية الذاتية؛ وهذا يدل على أهمية البحث الحالي الذي يعد إضافة إلى البحوث العلمية بمتغيراته التي وقع الخيار عليها.

التحقق من نتائج الفرض الثاني ومناقشتها:

ينص الفرض الثاني على أنه "توجد فروق دالة إحصائية في الصمود النفسي تعزى إلى الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) والتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة".

- التحقق من الفروق في الدرجة العلمية:

وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وهو ما يوضحه جدول (٢٧) الآتي:

جدول (٢٧) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في الصمود النفسي وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد)

الأبعاد والدرجة الكلية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة	مستوى الدلالة
التعامل مع المشكلات	بين المجموعات	٣٣٣٦,٩٥٤	٤	٨٣٤,٢٣٨	٥٣,٨٢٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٠٢٩,٧٨٦	٢٦٠	١٥,٤٩٩		
	المجموع الكلي	٧٣٦٦,٧٤٠	٢٦٤			
التماسك	بين المجموعات	٤١٧٠,٩٧٢	٤	١٠٤٢,٧٤٣	٩٢,٩١١	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٩١٧,٩٩٤	٢٦٠	١١,٢٢٣		
	المجموع الكلي	٧٠٨٨,٩٦٦	٢٦٤			
التنظيم الانفعالي	بين المجموعات	٤٩٧٥,٥٧٨	٤	١٢٤٣,٨٩٤	٨٠,٤٥٥	٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٠١٩,٨١٨	٢٦٠	١٥,٤٦١		
	المجموع الكلي	٨٩٩٥,٣٩٦	٢٦٤			
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	بين المجموعات	٣٥٦٢,٠٦٨	٤	٨٩٠,٥١٧	٧١,١٩٩	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣٢٥١,٩١٧	٢٦٠	١٢,٥٠٧		
	المجموع الكلي	٦٨١٣,٩٨٥	٢٦٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٦٠٦٥٥,٩٠٢	٤	١٥١٦٣,٩٧٦	٤٤٢,٩٨٨	٠,٠١
	داخل المجموعات	٨٩٠٠,٠٨٣	٢٦٠	٣٤,٢٣١		
	المجموع الكلي	٦٩٥٥٥,٩٨٥	٢٦٤			

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) في الصمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة، وبذلك تتحقق نتائج هذا الفرض لوجود فروق تعزى إلى الدرجة العلمية. ولمعرفة اتجاه الفروق في الصمود النفسي وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) تم استخدام اختبار شيفيه للمجموعات الخمس، وهو ما يوضحه جدول (٢٨) الآتي:

جدول (٢٨) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في الضمود النفسي بين المجموعات الخمس وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد)

الأبعاد	المجموعات	العدد	المتوسطات	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
التعامل مع المشكلات	أستاذ	٥٩	٣٧,٠٣	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٤,٧١	٢,٣٢	-		
	مدرس	٩٣	٣١,٧١	*٥,٣٢	*٣,٠٠	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٣٠,٤٩	*٦,٥٤	*٤,٢٢	١,٢٢	-
	معيد	٣٣	٢٥,٢٤	*١١,٧٩	*٩,٤٧	*٦,٤٧	*٥,٢٥
التماسك	أستاذ	٥٩	٣٧,٩٢	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٥,٦٨	٢,٣٢	-		
	مدرس	٩٣	٣١,٩٨	*٥,٩٤	*٣,٧٠	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٢٨,٨٠	*٩,١٢	*٦,٨٨	*٣,١٨	-
	معيد	٣٣	٢٥,٩١	*١٢,٠٠	*٩,٧٧	*٦,٠٧	*٢,٨٩
التنظيم الانفعالي	أستاذ	٥٩	٣٩,٨٣	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٣,٠٣	*٦,٨٠	-		
	مدرس	٩٣	٣١,٣٣	*٨,٥٠	١,٧٠	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٢٨,٤٣	*١١,٤٠	*٤,٦٠	*٢,٩٠	-
	معيد	٣٣	٢٧,٣٩	*١٢,٤٤	*٥,٦٤	*٣,٤٠	*١,٠٤
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	أستاذ	٥٩	٣٨,٢٥	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٣,٦٥	*٤,٦١	-		
	مدرس	٩٣	٣٠,٥٢	*٧,٧٤	*٣,١٣	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٢٨,٣١	*٩,٩٥	*٥,٣٤	*٢,٢١	-
	معيد	٣٣	٢٩,٠٠	*٩,٢٥	*٤,٦٥	١,٥٢	٠,٦٩
الدرجة الكلية	أستاذ	٥٩	١٥٣,٠٣	-			
	أستاذ مساعد	٣١	١٣٧,٠٦	*١٥,٧٠	-		
	مدرس	٩٣	١٢٥,٥٤	*٢٧,٥٠	*١١,٥٣	-	
	مدرس مساعد	٤٩	١١٦,٠٢	*٣٧,٠١	*٢١,٠٤	٩,٥٢	-
	معيد	٣٣	١٠٧,٥٥	*٤٥,٤٩	*٢٩,٥٢	*١٧,٩٩	*٨,٤٨

يتبين من جدول (٢٨) وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات الخمس في الضمود النفسي (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه فئة أستاذ؛ وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى.

- التحقق من الفروق في التخصص:

وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وهو ما يوضحه جدول (٢٩) الآتي:

جدول (٢٩) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في الصمود النفسي وفقاً للتخصص (تربوي، نفسي، نوعي)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف" الدلالة	مستوى
التعامل مع المشكلات	بين المجموعات	٣٦,٥٩٨	٢	١٨,٢٩٩	٠,٥٢١	٠,٦٥٤
	داخل المجموعات	٧٣٣٠,١٤٢	٢٦٢	٢٧,٩٧٨		
	المجموع الكلي	٧٣٦٦,٧٤٠	٢٦٤	٨,٨٥٧		
التماسك	بين المجموعات	١٧,٧١٤	٢	٨,٨٥٧	٠,٧٢١	٠,٣٢٨
	داخل المجموعات	٧٠٧١,٢٥٢	٢٦٢	٢٦,٩٩٠		
	المجموع الكلي	٧٠٨٨,٩٦٦	٢٦٤	٦,٥٣٩		
التنظيم الانفعالي	بين المجموعات	١٣,٠٧٨	٢	٦,٥٣٩	٠,٨٢٦	٠,١٩١
	داخل المجموعات	٨٩٨٢,٣١٩	٢٦٢	٣٤,٢٨٤		
	المجموع الكلي	٨٩٩٥,٣٩٦	٢٦٤	١٢,٤١٣		
التوجه الإيجابي نحو المستقبل	بين المجموعات	٢٤,٨٢٦	٢	١٢,٤١٣	٠,٦٢٠	٠,٤٧٩
	داخل المجموعات	٦٧٨٩,١٥٨	٢٦٢	٢٥,٩١٣		
	المجموع الكلي	٦٨١٣,٩٨٥	٢٦٤	٦٥,٠٤٩		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٣٠,٠٩٨	٢	٦٥,٠٤٩	٠,٧٨٣	٠,٢٤٥
	داخل المجموعات	٦٩٤٢٥,٨٨٧	٢٦٢	٢٦٤,٩٨٤		
	المجموع الكلي	٦٩٥٥٥,٩٨٥	٢٦٤			

يتضح من الجدول (٢٩) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الصمود النفسي ودرجته الكلية وفقاً للتخصص؛ حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (٠,٦٥٤ - ٠,٣٢٨ - ٠,١٩١ - ٠,٤٧٩ - ٠,٢٤٥)، وجميعها قيم غير دالة إحصائية، وهذا يشير إلى عدم تحقق نتائج هذا الفرض وقبول الفرض الصفري؛ لعدم وجود فروق تعزى إلى التخصص في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثاني:

تبين من نتائج هذا الفرض وجود فروق في الصمود النفسي تعزى إلى الدرجة العلمية تجاه الأساتذة، فيما لم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في نفس المتغير تعزى إلى التخصص، وبهذه النتيجة يكون قد تم التحقق من صحة هذا الفرض. ويفسر الباحث وجود فروق في الصمود النفسي وفقاً للدرجة العلمية تجاه الأساتذة من منظور فهم العوامل المرتبطة بالدرجة العلمية في البداية ومدى تأثيرها على الصمود النفسي، والذي يشير إلى القدرة على التعامل مع التحديات والضغوط بفعالية، وأنه يختلف بشكل ملحوظ بين الأعضاء ومعاونتهم بناءً على مستوى خبراتهم المهنية ومكانتهم الأكاديمية.

فالأساتذة الذين يتمتعون بأعلى مستويات الصدود النفسي مقارنة بزملائهم في الدرجات الأدنى يعود إلى عدة عوامل، أهمها: الخبرة الطويلة: بمعنى أن الأساتذة لديهم سنوات طويلة من الخبرة الأكاديمية والبحثية؛ مما يمكنهم من التعامل بفعالية مع التحديات والضغوط. الثقة في النفس: فتحقيق درجة الأستاذية يتطلب نجاحات أكاديمية وبحثية متعددة؛ مما يعزز من ثقتهم في قدراتهم. الدعم الاجتماعي: الأساتذة غالباً ما يكونون في مواقع قيادية ويحظون باحترام وتقدير من زملائهم وطلابهم؛ مما يعزز من دعمهم الاجتماعي. الاستقلالية: الأساتذة يتمتعون بمستوى عالٍ من الاستقلالية في عملهم؛ مما يتيح لهم مرونة أكبر في التعامل مع الضغوط. أما بالنسبة للأساتذة المساعدين فيأتون في المرتبة الثانية من حيث الصدود النفسي، بينما لا يتمتعون بنفس مستوى الخبرة والاستقلالية كالأساتذة، إلا أنهم يتمتعون ببعض الفوائد، من بينها: الخبرة المتوسطة: فالأساتذة المساعدون لديهم خبرة كافية للتعامل مع العديد من التحديات الأكاديمية. الدعم المستمر: لا يزالون يحصلون على دعم من زملائهم الأعلى مرتبة؛ مما يعزز من صمودهم النفسي. التطلعات الوظيفية: طموحاتهم لتحقيق درجة الأستاذية تعزز من دافعيتهم وقدرتهم على مواجهة الضغوط. وبالنسبة للمدرسين فهم يقعون في منتصف الترتيب من حيث الصدود النفسي، وقد يكون لديهم مزايا معينة ولكنهم يواجهون أيضاً تحديات، من بينها: عامل الخبرة: فقد يكون لديهم خبرة معقولة تمكنهم من مواجهة التحديات، ولكن ليس بنفس مستوى الأساتذة أو الأساتذة المساعدين. التوجيه والإشراف: قد يكونون في مواقع يتلقون فيها توجيهاً وإشرافاً أكثر من زملائهم الأعلى رتبة؛ مما يمكن أن يكون عاملاً داعماً أو ضاعطاً حسب الظروف. وبالنسبة للمدرسين المساعدون فهم كفئة في السلك المهني أيضاً، يواجهون تحديات أكبر في الحفاظ على صمودهم النفسي، والتي من أهمها: الخبرة المحدودة: فخبرتهم أقل في التعامل مع التحديات الأكاديمية والمهنية. الضغوط الأكاديمية: في الغالب ما يكونون في مراحل مبكرة من حياتهم المهنية؛ مما يزيد من الضغوط لتحقيق إنجازات مهنية وأكاديمية. الدعم المحدود: يحصلون على دعم أقل من زملائهم الأعلى رتبة؛ مما يجعل التحديات أكثر صعوبة. وأخيراً تأتي فئة المعيدون والذين اتضح أن لديهم أدنى مستويات الصدود النفسي بين أعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى عدة عوامل، تتضمن: قلة الخبرة: فهم بلا شك يفتقرون إلى الخبرة الضرورية لمواجهة التحديات بفعالية. الضغط العالي: حيث يواجهون ضغوطاً كبيرة للتعليم والتطور بسرعة لتحقيق التقدم المهني. الاعتماد الكبير: يعتمدون بشكل كبير على التوجيه من زملائهم الأعلى رتبة؛ مما يمكن أن يكون ضاعطاً في بعض الأحيان. ومن وجهة نظر الباحث كذلك أن هناك بعض العوامل التي قد يكون لها تأثير في هذه الفروق كعامل الخبرة؛ حيث كلما زادت الخبرة الأكاديمية والمهنية، زادت قدرة العضو على التعامل مع الضغوط، ثم عامل الدعم الاجتماعي، فالأعضاء الذين يحصلون على دعم اجتماعي أكبر من زملائهم يتمتعون بصمود نفسي أعلى، ثم عامل الاستقلالية، ويعني القدرة على اتخاذ القرارات بشكل مستقل تعزز من الثقة في النفس والصدود النفسي. وأخيراً عامل التطلعات الوظيفية، فالطموح والرغبة في تحقيق تقدم مهني في السلك الوظيفي، يعززان من الدافعية والصدود النفسي. وبناءً على هذه النتيجة، فإن فهم هذه الفروق يمكن أن يساعد المؤسسات الأكاديمية في تطوير برامج دعم مخصصة لتعزيز الصدود النفسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم؛ مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والمهني.

كما يمكن تفسير النتيجة التي لم تظهر أي فروق تعزى إلى التخصص في ضوء الطبيعة المشتركة للتحديات الأكاديمية والمهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في

الكلية في جميع التخصصات، بغض النظر عن مجالات تخصصهم. هذه العوامل تساهم في تشكيل مستويات الصمود النفسي بطريقة تجعلها متقاربة بين التخصصات المختلفة. ولفهم هذا الأمر بعمق، من المفيد النظر في الأسباب المحتملة لهذه الفروق. ففي الجامعات، بغض النظر عن التخصص، يواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم تحديات مشابهة تتعلق بالتدريس، من أهمها: تلبية متطلبات الإدارة، والتعامل مع الطلاب، وإعداد المحاضرات، ونشر البحوث، والمشاركة في الأنشطة الأكاديمية والإدارية. ونتيجة لذلك، يكون الصمود النفسي المطلوب للتعامل مع هذه التحديات مشابهًا بين مختلف التخصصات؛ إذ إن التحديات الأكاديمية لا تتغير بشكل جوهري باختلاف التخصص؛ مما يؤدي إلى مستويات متقاربة من الصمود النفسي. وهناك عامل آخر يساهم في عدم وجود فروق دالة في الصمود النفسي وفقًا للتخصص هو التوجه العام للتطوير المهني في الجامعات، ففي الغالب ما تخضع البرامج التدريبية والتطوير المهني لنفس المعايير والأنشطة بغض النظر عن التخصص؛ وهذا يعني، أن جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم يحصلون على فرص متساوية لتطوير مهاراتهم وقدراتهم؛ مما يساعد في تعزيز الصمود النفسي لديهم بشكل متساوٍ، إضافة إلى ذلك، الدعم الاجتماعي والمهني المتاح لهم جميعًا، فهو يلعب دورًا مهمًا في تشكيل مستويات الصمود النفسي، وكذلك الدعم من الزملاء، الإدارة، والطلاب، كل ذلك يمكن أن يوفر موارد عاطفية ومعنوية تساعد في التعامل مع الضغوط، بغض النظر عن التخصص، أيضًا، يتشارك أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في جميع التخصصات في الالتزام بالأهداف الأكاديمية للمؤسسة، والسعي لتحقيق التميز الأكاديمي، ونشر البحوث، والمشاركة في المؤتمرات العلمية، وكلها تشكل جوانب مشتركة في الحياة الأكاديمية؛ مما يؤدي إلى تطوير مستويات متقاربة من الصمود النفسي، وأن التزامهم بتحقيق هذه الأهداف يعزز من قدرتهم على التعامل مع التحديات بفعالية. فضلًا عن ذلك، يمكن أن تكون طبيعة العمل المهني نفسها عاملاً موحداً في تشكيل الصمود النفسي، فالتدريس يتطلب القدرة على التوافق مع متطلبات الطلاب المتنوعة، وإعداد المحاضرات بانتظام، والتعامل مع التقييمات، والتغذية الراجعة. هذه المهام تتطلب مستويات متشابهة من الصمود النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ومعاونهم بغض النظر عن اختلاف تخصصاتهم. وبناءً على ذلك فإن هذه النتيجة في عمومها يمكن عزوها إلى التشابه الكبير في التحديات المهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في جميع التخصصات، بالإضافة إلى الدعم النفسي من الزملاء وقيادات الكلية، هذه العوامل تساهم في تشكيل مستويات متقاربة من الصمود النفسي بينهم؛ مما أسهم في عدم وجود فروق دالة تعزى إلى التخصص. ومن وجهة نظر الباحث أن فهم هذه الديناميكيات من الممكن أن يساعد قيادات الكليات في تصميم برامج دعم وتطوير مهني تلي احتياجات جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل شامل؛ مما يعزز من صمودهم النفسي، وتحقيق الأداء المهني على حد سواء. ولقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراستي المومني (٢٠١٧)، والقديمي (٢٠٢٣)؛ حيث لم تظهر أي فروق دالة إحصائية تعزى إلى التخصص لدى أعضاء هيئة التدريس.

التحقق من نتائج الفرض الثالث ومناقشتها:

ينص الفرض الثالث على أنه "توجد فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) والتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة".

- التحقق من الفروق في الدرجة العلمية:

وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وهو ما يوضحه جدول (٣٠) الآتي:

جدول (٣٠) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الحيوية	بين المجموعات	٤٣٩٨,٩٣٤	٤	١٠٩٩,٧٣٤	٩١,٠١٠	٠,٠١
	داخل المجموعات	٣١٤١,٧٦٠	٢٦٠	١٢,٠٨٤		
الذهنية	المجموع الكلي	٧٥٤٠,٦٩٤	٢٦٤			
	بين المجموعات	١٨١٢,٩٠٥	٤	٤٥٣,٢٢٦	٤١,٢٥٥	٠,٠١
داخل المجموعات	٢٨٥٦,٣٥٥	٢٦٠	١٠,٩٨٦			
الحيوية البدنية	المجموع الكلي	٤٦٦٩,٢٦٠	٢٦٤			
	بين المجموعات	٣٠٥٥,٣٧٠	٤	٧٦٣,٨٤٢	٤٠,٩٢٢	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٨٥٣,١٢١	٢٦٠	١٨,٦٦٦			
الحيوية الانفعالية	المجموع الكلي	٧٩٠٨,٤٩١	٢٦٤			
	بين المجموعات	٣٥١٦,١١٩	٤	٨٧٩,٠٣٠	٦٤,٠٠٣	٠,٠١
داخل المجموعات	٣٥٧٠,٨٨٤	٢٦٠	١٣,٧٣٤			
الحيوية الاجتماعية	المجموع الكلي	٧٠٨٧,٠٠٤	٢٦٤			
	بين المجموعات	٥٧٥٧,٧٢٧	٤	١٤٣٩,٤٣٢	١١٥,٩٣٠	٠,٠١
داخل المجموعات	٣٢٢٨,٢٥٨	٢٦٠	١٢,٤١٦			
الحيوية الروحية	المجموع الكلي	٨٩٨٥,٩٨٥	٢٦٤			
	بين المجموعات	٨٦٤٥١,٥٢٤	٤	٢١٦١٢,٨٨١	٤١١,٣٨٩	٠,٠٠٠
داخل المجموعات	١٣٦٥٩,٤٤٢	٢٦٠	٥٢,٥٣٦			
الدرجة الكلية داخل المجموعات	المجموع الكلي	١٠٠١١٠,٩٦٦	٢٦٤			

يتضح من جدول (٣٠) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين المجموعات الخمس في الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه فئة أستاذ؛ وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى. ولمعرفة اتجاه الفروق في الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) تم استخدام اختبار شيفيه للمجموعات الخمس، وهو ما يوضحه جدول (٣١) الآتي:



جدول (٣١) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في الحيوية الذاتية بين المجموعات الخمس وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد)

الأبعاد	المجموعات	العدد	المتوسطات	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
الحيوية الذهنية	أستاذ	٥٩	٣٩,٢٠	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٣١	٣٢,٦١	*٦,٥٩٠	-	-	-
	مدرس	٩٣	٣٠,٦٢	*٨,٥٨٠	١,٩٨٩	-	-
	مدرس مساعد	٤٩	٢٨,٣٣	*١٠,٨٧٧	*٤,٢٨٦	*٢,٢٩٧	-
	معيد	٣٣	٢٨,١٥	*١١,٠٥٢	*٤,٤٦١	*٢,٤٧٢	٠,١٧٥
الحيوية البدنية	أستاذ	٥٩	٣٦,٤٤	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٣١	٣٢,٠٣	*٤,٤٠٨	-	-	-
	مدرس	٩٣	٣١,٩٨	*٤,٤٦٢	*٤,٤٠٨	-	-
	مدرس مساعد	٤٩	٢٩,٩٦	*٦,٤٨١	*٤,٤٦٢	*٢,٠١٩	-
	معيد	٣٣	٢٨,٣٠	*٨,١٣٨	*٦,٤٨١	*٣,٦٧٥	١,٦٥٦
الحيوية الانفعالية	أستاذ	٥٩	٣٧,٥١	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٣١	٣٥,٣٥	٢,١٥٤	-	-	-
	مدرس	٩٣	٣٢,٨٣	*٤,٦٨١	٢,٥٢٧	-	-
	مدرس مساعد	٤٩	٣٠,٢٤	*٧,٢٦٤	*٥,١١٠	*٢,٥٨٣	-
	معيد	٣٣	٢٦,٧٠	*١٠,٨١٢	*٨,٦٥٨	*٦,١٣١	*٣,٥٤٨
الحيوية الاجتماعية	أستاذ	٥٩	٣٨,٤٢	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٣١	٣٦,١٣	٢,٢٩٥	-	-	-
	مدرس	٩٣	٣١,٥٩	*٦,٨٣٢	*٤,٥٣٨	-	-
	مدرس مساعد	٤٩	٣٠,٢٧	*٨,١٥٨	*٥,٨٦٤	١,٣٢٦	-
	معيد	٣٣	٢٧,٧٠	*١٠,٧٢٧	*٨,٤٣٢	*٣,٨٩٤	٢,٥٦٨
الحيوية الروحية	أستاذ	٥٩	٣٨,٧٦	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٣١	٣٢,٨٧	*٥,٨٩٢	-	-	-
	مدرس	٩٣	٢٩,٦٧	*٩,٠٩٦	*٣,٢٠٤	-	-
	مدرس مساعد	٤٩	٢٦,٧٣	*١٢,٠٢٨	*٦,١٣٦	*٢,٩٣٢	-
	معيد	٣٣	٢٥,٣٩	*١٣,٣٦٩	*٧,٤٧٧	*٤,٢٧٣	١,٣٤١
الدرجة الكلية	أستاذ	٥٩	١٩٠,٣٤	-	-	-	-
	أستاذ مساعد	٣١	١٦٩,٠٠	*٢١,٣٣٩	-	-	-
	مدرس	٩٣	١٥٦,٦٩	*٣٣,٦٥١	*١٢,٣١٢	-	-
	مدرس مساعد	٤٩	١٤٥,٥٣	*٤٤,٨٠٨	*٢٣,٤٦٩	*١١,١٥٨	-
معيد	٣٣	١٣٦,٢٤	*٥٤,٠٩٧	*٣٢,٧٥٨	*٢٠,٤٤٦	*٩,٢٨٨	

يتبين من جدول (٣١) وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات الخمس في الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه فئة أستاذ؛ وهو الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى.

- التحقق من الفروق في التخصص:

وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وهو ما يوضحه جدول (٣٢) الآتي:

جدول (٣٢) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الحيوية الذاتية وفقاً للتخصص (تربوي، نفسي، نوعي)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
	بين المجموعات	٢٧,١٤٧	٢	١٣,٥٧٣		
الحيوية	داخل المجموعات	٧٥١٣,٥٤٨	٢٦٢	٢٨,٦٧٨	٠,٤٧٣	٠,٦٢٣
الذهنية	المجموع الكلي	٧٥٤٠,٦٩٤	٢٦٤			
	بين المجموعات	٩,٠٨٤	٢	٤,٥٤٢		
الحيوية	داخل المجموعات	٤٦٦٠,١٧٧	٢٦٢	١٧,٧٨٧	٠,٢٥٥	٠,٧٧٥
البيدنية	المجموع الكلي	٤٦٦٩,٢٦٠	٢٦٤			
	بين المجموعات	٣١,٣٨٦	٢	١٥,٦٩٣		
الحيوية	داخل المجموعات	٧٨٧٧,١٠٥	٢٦٢	٣٠,٠٦٥	٠,٥٢٢	٠,٥٩٤
الانفعالية	المجموع الكلي	٧٩٠٨,٤٩١	٢٦٤			
	بين المجموعات	٤,٤٥٩	٢	٢,٢٣٠		
الحيوية	داخل المجموعات	٧٠٨٢,٥٤٥	٢٦٢	٢٧,٠٣٣	٠,٠٨٢	٠,٩٢١
الاجتماعية	المجموع الكلي	٧٠٨٧,٠٠٤	٢٦٤			
	بين المجموعات	١٦,٧٣٦	٢	٨,٣٦٨		
الحيوية	داخل المجموعات	٨٩٦٩,٢٤٩	٢٦٢	٣٤,٢٣٤	٠,٢٤٤	٠,٧٨٣
الروحية	المجموع الكلي	٨٩٨٥,٩٨٥	٢٦٤			
	بين المجموعات	١٣١,٧٣٩	٢	٦٥,٨٧٠		
الدرجة الكلية	داخل المجموعات	٩٩٩٧٩,٢٢٧	٢٦٢	٣٨١,٦٠٠	٠,١٧٣	٠,٨٤٢
	المجموع الكلي	١٠٠١١٠,٩٦٦	٢٦٤			

يتضح من جدول (٣٢) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى التخصص؛ حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (٠,٤٧٣ - ٠,٢٥٥ - ٠,٥٢٢ - ٠,٠٨٢ - ٠,٢٤٤ - ٠,١٧٣)، وهي قيم غير دالة إحصائية، مما يعني عدم تحقق نتائج هذا الفرض وقبول الفرض الصفري؛ لعدم وجود فروق في جميع أبعاد المقياس ودرجته الكلية وفقاً للتخصص.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث:

تبين من نتائج هذا الفرض وجود فروق في الحيوية الذاتية تعزى إلى الدرجة العلمية تجاه الأساتذة، بينما لم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في نفس المتغير تعزى إلى التخصص، ووفقاً لهذه النتيجة فقد تم التحقق من صحة هذا الفرض. ويرى الباحث، أن وجود فروق في الحيوية الذاتية وفقاً للدرجة العلمية تجاه الأساتذة يكشف عن علاقة معقدة بين الخبرة المهنية، والمسؤوليات، والدعم الاجتماعي. فالحيوية الذاتية التي تعبر عن مستوى النشاط والطاقة والتحفيز لدى الفرد، تتأثر بشكل كبير بهذه العوامل؛ مما يؤدي إلى تفاوت مستويات الحيوية الذاتية بين مختلف الدرجات العلمية.

فالأساتذة الذين يمثلون قمة الهرم الأكاديمي، يظهرون أعلى مستويات الحيوية الذاتية، وهذا ليس مفاجئاً بالنظر إلى تراكم سنوات الخبرة الأكاديمية والإدارية لديهم، فلقد مروا بمراحل متعددة من التحديات والنجاحات؛ الأمر الذي ساعدهم على بناء استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط والمشكلات المهنية. بالإضافة إلى ذلك، فإن تحقيق درجة الأستاذية يتطلب إنجازات علمية وبحثية بارزة؛ مما يعزز من ثقتهم في أنفسهم وشعورهم بالإنجاز والرضا الوظيفي، وأن مكانتهم الرفيعة في الجامعة تمنحهم قدرًا كبيرًا من الاستقلالية في العمل؛ مما يتيح لهم تنظيم وقتهم وإدارة مهامهم بطرق تتوافق مع احتياجاتهم وتفضيلاتهم الشخصية. هذا الشعور بالسيطرة على العمل يساهم بشكل كبير في تعزيز الحيوية الذاتية. علاوة على ذلك، التقدير والاحترام الذي يحصلون عليه من الزملاء والطلاب، يعزز من تحفيزهم وحيويتهم. بينما الأساتذة المساعدون الذين يحتلون المرتبة الثانية من حيث الحيوية الذاتية، فخبرتهم متوسطة، ويمكن الاستفادة منها في التعامل مع معظم التحديات الأكاديمية، ومع ذلك، يبقى لديهم الطموح للوصول إلى درجة الأستاذية؛ مما يضيف بعض الضغوط ولكن يعزز أيضًا من دافعيتهم ونشاطهم، هذا الطموح يمكن أن يكون مصدرًا قويًا للتحفيز؛ حيث يسعون لتحقيق المزيد من الإنجازات والتقدم في حياتهم المهنية. وأن الدعم المستمر من الأساتذة والزملاء يلعب أيضًا دورًا مهمًا في تعزيز حيويتهم؛ حيث يوفر لهم التوجيه والمساندة في مواجهة التحديات الأكاديمية. في حين أن المدرسين الذين يقعون في منتصف الترتيب من حيث الحيوية الذاتية، يواجهون مجموعة من العوامل المتناقضة التي تؤثر على حيويتهم من جهة، كما يتمتعون بخبرة عملية في التدريس تساعدهم في التعامل مع المهام اليومية بكفاءة من جهة أخرى، لذا يسعون لتحقيق الترقية إلى مرتبة أعلى؛ مما يضيف ضغوطًا ولكن أيضًا يزيد من تحفيزهم، وأن التوجيه والإشراف الذي يتلقونه يمكن أن يكون مصدرًا للدعم أو الضغوط حسب السياق؛ مما يؤثر على مستويات حيويتهم بشكل متفاوت. أما المدرسون المساعدون فهم يواجهون تحديات أكبر في الحفاظ على حيويتهم الذاتية، وقلة الخبرة تجعلهم أقل قدرة على مواجهة جميع التحديات بشكل فعال، ويواجهون ضغوطًا كبيرة لتحقيق إنجازات أكاديمية ومهنية في وقت قصير. هذا من المرجح أن يكون مرهقًا للغاية ويؤدي إلى مستويات أعلى من التوتر والإجهاد. كما أن الدعم الذي يتلقونه يكون أقل بكثير؛ مما يزيد من صعوبة التأقلم مع الضغوط الأكاديمية ومشتقات العمل، ويؤثر كذلك على تحفيزهم بشكل سلبي. وعند النظر إلى المعيدين الذين جاؤوا في أدنى مرتبة من حيث الحيوية الذاتية، فهذا مرده إلى قلة الخبرة والتوجيه المستمر من زملائهم الأعلى رتبة، وأن الضغط المرتفع للتعلم والتطور بسرعة يمكن أن يكون مرهقًا للغاية لديهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن اعتمادهم الكبير على التوجيه من الآخرين يمكن أن يؤدي إلى الإجهاد المستمر؛ مما يقلل من مستويات الحيوية الذاتية. وبالتالي، فإن الفروق في الحيوية الذاتية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم تتعلق بشكل أساسي بعوامل كثيرة كالخبرة، الدعم الاجتماعي، الاستقلالية، والطموحات المهنية. فالأفراد الذين يتمتعون بخبرة أكبر ومسؤوليات أكبر يظهرون مستويات مرتفعة من الحيوية الذاتية، والتي تعزز ثقتهم في أنفسهم، وقدرتهم على إدارة التحديات بكفاءة، وأن فهم هذه الفروق يمكن أن يساعد المؤسسات في تصميم برامج دعم مخصصة لتعزيز حيوية جميع أعضاء هيئة التدريس؛ مما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والتطور المهني وتحقيق الأهداف الأكاديمية للمؤسسة. ولقد اتفقت هذه

النتيجة مع نتيجة دراسة ظاهر (٢٠٢٢) التي كشفت عن وجود فروق دالة في الحيوية تعزى إلى الدرجة العلمية.

أما بالنسبة لعدم وجود فروق في الحيوية الذاتية وفقاً للتخصص، فهذا من وجهة نظر الباحث يمكن تفسيره بوجود عدة عوامل مشتركة تؤثر على جميع الأكاديميين بشكل متساوٍ، من أهمها: المتطلبات الأكاديمية المشتركة: حيث يتشابه مستوى التحصيل والمتطلبات الأكاديمية اللازمة للنجاح في مجالات التخصص المختلفة؛ مما يعني أن الأعضاء ومعانهم في كل التخصصات يتعاملون مع نفس النوعية من التحديات الأكاديمية والمهنية. الثقافة الأكاديمية والتدريب المهني: بمعنى أن الأكاديميين في جميع التخصصات يتلقون تدريباً مهنيًا وأكاديميًا متقاربًا يؤهلهم لممارسة مهنتهم بكفاءة؛ مما يسهم في توحيد مستوياتهم في الحيوية الذاتية. المتغيرات الشخصية والدافعية: قد يكون لدى أعضاء هيئة التدريس ومعانهم في كافة التخصصات مستويات متشابهة من الدافعية والتحفيز الشخصي؛ مما يؤثر بشكل إيجابي على استعدادهم للمشاركة الفعالة في الأنشطة الأكاديمية. الظروف العامة للعمل الأكاديمي: فقد يتشارك الأعضاء ومعانهم في جميع التخصصات في ظروف عملية متشابهة، مثل: الضغوط الزمنية، والمتطلبات الإدارية، والتحديات البحثية؛ مما يعزز التشابه في مستويات الحيوية الذاتية. وبالمجمل، فإن عدم وجود فروق دالة في الحيوية الذاتية بين التخصصات التربوية، النفسية، والنوعية، ينبع من التقارب في الظروف والمتغيرات التي تؤثر على أعضاء هيئة التدريس ومعانهم في مختلف المجالات؛ مما يؤدي إلى تجانس نسبي في استجاباتهم ومشاركاتهم في الأنشطة الأكاديمية والبحثية، وبالتالي، تحقيق أعلى المستويات في الكفاءة المهنية. وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة شاهين (٢٠٢٣) التي لم تظهر أي فروق دالة إحصائية في الحيوية الذاتية تعزى إلى التخصص لدى أعضاء هيئة التدريس.

التحقق من نتائج الفرض الرابع ومناقشتها:

ينص الفرض الرابع على أنه "توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) والتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعانهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة".

- التحقق من الفروق في الدرجة العلمية:

وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وهو ما يوضحه جدول (٣٣) الآتي:

جدول (٣٣) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعانهم في الكفاءة المهنية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الكفاءة التدريسية	بين المجموعات	٣١٩٦,٠٣٦	٤	٧٩٩,٠٠٩	٧٧,٩٢٣	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٦٦٥,٩٨٧	٢٦٠	١٠,٢٥٤		
الكفاءة التكنولوجية	المجموع الكلي	٥٨٦٢,٠٢٣	٢٦٤	٥٨٥,١١٩	٢٤,١٤٧	٠,٠١
	بين المجموعات	٢٣٤٠,٤٧٥	٤			
	داخل المجموعات	٦٣٠٠,٢٢٠	٢٦٠			

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الكفاءة البحثية	المجموع الكلي	٨٦٤٠,٦٩٤	٢٦٤			
	بين المجموعات	٣٩٦١,٥٢٩	٤	٩٩٠,٣٨٢		
الكفاءة المجتمعية	داخل المجموعات	٣٥١٧,١٢٨	٢٦٠	١٣,٥٢٧	٧٣,٢١٣	٠,٠١
	المجموع الكلي	٧٤٧٨,٦٥٧	٢٦٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٥٩٠,٦١٦	٤	٨٩٧,٦٥٤		
	داخل المجموعات	٤٩٩٦,٣٨٠	٢٦٠	١٩,٢١٧	٤٦,٧١٢	٠,٠١
الدرجة الكلية	المجموع الكلي	٨٥٨٦,٩٩٦	٢٦٤			
	بين المجموعات	٥٠٧٤٦,٦٢٧	٤	١٢٦٨٦,٦٥٧		
الدرجة الكلية	داخل المجموعات	٨٠٦٢,٨٣٠	٢٦٠	٣١,٠١١	٧١,١٩٩	٠,٠١
	المجموع الكلي	٥٨٨٠,٩٤٥٧	٢٦٤			

يتضح من جدول (٣٣) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين المجموعات الخمس في الكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه فئة أستاذ؛ وهي الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى. ولمعرفة اتجاه الفروق في الكفاءة المهنية وفقاً للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد) تم استخدام اختبار شيفيه للمجموعات الخمس، وهو ما يوضحه جدول (٣٤) الآتي:

جدول (٣٤) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق في الكفاءة المهنية بين المجموعات الخمس للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس، مدرس مساعد، معيد)

الأبعاد	المجموعات	العدد	المتوسطات	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
الكفاءة التدريسية	أستاذ	٥٩	٣٦,٥٨	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٣,٣٥	*٣,٢٢١	-		
	مدرس	٩٣	٣٠,٥٨	*٥,٩٩٦	*٢,٧٧٤	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٢٨,٢٠	*٨,٣٧٢	*٥,١٥١	*٢,٣٧٧	-
الكفاءة البحثية	معيد	٣٣	٢٦,٠٦	*١٠,٥١٦	*٧,٢٩٤	*٤,٥٢٠	٢,١٤٣
	أستاذ	٥٩	٣٦,١٧	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٤,٠٦	٢,١٠٥	-		
	مدرس	٩٣	٣٢,٣٩	*٣,٧٨٢	١,٦٧٧	-	
الكفاءة البحثية	مدرس مساعد	٤٩	٢٩,٠٤	*٧,١٢٩	*٥,٠٢٤	*٣,٣٤٦	-
	معيد	٣٣	٢٧,٢٤	*٨,٩٢٧	*٦,٨٢٢	*٥,١٤٥	١,٧٩٨
	أستاذ	٥٩	٣٧,٢٩	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٣,٧١	*٣,٥٧٨	-		
الكفاءة البحثية	مدرس	٩٣	٣٠,٦٨	*٦,٦١١	*٣,٠٣٢	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٢٧,٨٢	*٩,٤٧٢	*٥,٨٩٣	*٢,٨٦١	-
	معيد	٣٣	٢٥,٧٠	*١١,٥٩١	*٨,٠١٣	*٤,٩٨٠	٢,١١٩
	أستاذ	٥٩	٣٧,٢٩	-			

الأبعاد	المجموعات	العدد	المتوسطات	أستاذ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد
	أستاذ	٥٩	٣٨,٠٧	-			
	أستاذ مساعد	٣١	٣٢,٢٣	*٥,٨٤٢	-		
الكفاءة المجتمعية	مدرس	٩٣	٣٠,٦٦	*٧,٤١٢	١,٥٧٠	-	
	مدرس مساعد	٤٩	٢٩,٧١	*٨,٣٥٤	٢,٥١٢	٠,٩٤٢	-
	معيد	٣٣	٢٦,٤٨	*١١,٥٨٣	*٥,٧٤١	*٤,١٧١	*٣,٢٢٩
	أستاذ	٥٩	١٤٨,١٠	-			
	أستاذ مساعد	٣١	١٣٣,٣٥	*١٤,٧٤٧	-		
الدرجة الكلية	مدرس	٩٣	١٢٤,٣٠	*٢٣,٨٠١	*٩,٠٥٤	-	
	مدرس مساعد	٤٩	١١٤,٧٨	*٣٣,٣٢٦	*١٨,٥٧٩	*٩,٥٢٦	-
	معيد	٣٣	١٠٥,٤٨	*٤٢,٦١٧	*٢٧,٨٧٠	*١٨,٨١٦	*٩,٢٩١

يتبين من جدول (٣٤) وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات الخمس في الكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه فئة أستاذ؛ وهي الأعلى مقارنة بالدرجات العلمية الأخرى.

- التحقق من الفروق في التخصص:

وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وهو ما يوضحه جدول (٣٥) الآتي:

جدول (٣٥) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد الفروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الكفاءة المهنية وفقاً للتخصص (تربوي، نفسي، نوعي)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الكفاءة التدريسية	بين المجموعات	٣٦,٨٣٠	٢	١٨,٤١٥		
	داخل المجموعات	٥٨٢٥,١٩٣	٢٦٢	٢٢,٢٣٤	٠,٨٢٨	٠,٤٣٨
الكفاءة التكنولوجية	المجموع الكلي	٥٨٦٢,٠٢٣	٢٦٤	٩,١٥٣		
	بين المجموعات	١٨,٣٠٦	٢	٩,١٥٣	٠,٢٧٨	٠,٧٥٧
الكفاءة البحثية	داخل المجموعات	٨٦٢٢,٣٨٨	٢٦٢	٣٢,٩١٠		
	المجموع الكلي	٨٦٤٠,٦٩٤	٢٦٤	٥,٥٨٣		
الكفاءة المجتمعية	بين المجموعات	١١,١٦٦	٢	٥,٥٨٣	٠,١٩٦	٠,٨٢٢
	داخل المجموعات	٧٤٦٧,٤٩١	٢٦٢	٢٨,٥٠٢	٠,١٤٦	٠,٨٦٤
الدرجة الكلية	المجموع الكلي	٧٤٧٨,٦٥٧	٢٦٤	٤,٧٨٣		
	بين المجموعات	٩,٥٦٥	٢	٤,٧٨٣	٠,١٤٦	٠,٨٦٤
المجموع الكلي	داخل المجموعات	٨٥٧٧,٤٣١	٢٦٢	٣٢,٧٣٨		
	المجموع الكلي	٨٥٨٦,٩٩٦	٢٦٤	٤٢,٩٠٨		
المجموع الكلي	داخل المجموعات	٨٥,٨١٧	٢	٤٢,٩٠٨	٠,١٩١	٠,٨٢٦
	المجموع الكلي	٥٨٧٢٣,٦٤٠	٢٦٢	٢٢٤,١٣٦		
		٥٨٨٠,٩,٤٥٧	٢٦٤			

يتضح من جدول (٣٥) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية (الأبعاد والدرجة الكلية) تعزى إلى التخصص؛ حيث بلغت قيمة "ف" بالترتيب (٠,٨٢٨ - ٠,٢٧٨ - ٠,١٩٦ - ٠,١٤٦ - ٠,١٩١)، وهي قيم غير دالة إحصائية، مما يعني عدم تحقق نتائج هذا

الفرض وقبول الفرض الصفري؛ لعدم وجود فروق في جميع أبعاد المقياس ودرجته الكلية وفقاً للتخصص.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض الرابع:

تبين من نتائج هذا الفرض وجود فروق في الكفاءة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية تجاه الأساتذة، بينما لم تكشف النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية في نفس المتغير تعزى إلى التخصص، وبهذه النتيجة يكون قد تم التحقق من صحة هذا الفرض. ولمناقشة هذه النتيجة وتفسيرها، فهذا يتطلب في البداية النظر في التأثيرات المتعددة للخبرة، التكوين الأكاديمي، والفرص المتاحة للنمو المهني. فالكفاءة المهنية تتعلق بالقدرة على أداء المهام التعليمية والإدارية والبحثية بفعالية وكفاءة، وهذه الكفاءة تتطور عبر الزمن ومع التقدم في السلم الأكاديمي. فالأساتذة الذين يحتلون قمة الهرم الأكاديمي، يتمتعون بأعلى مستويات الكفاءة المهنية، وهذه الكفاءة العالية هي نتيجة تراكم سنوات طويلة من الخبرة الأكاديمية والبحثية والإدارية في أثناء مسيرتهم المهنية، فقد تعرضوا لتحديات عديدة وأجروا بحوثاً واسعة النطاق، ونشروا نتائجها في مجلات علمية مرموقة. هذا التراكم للمعرفة والخبرة يمكنهم من التعامل بفعالية مع مشكلات متنوعة ومعقدة. إضافة إلى ذلك، فهم في الغالب ما يكونون قادة في مجالاتهم؛ مما يعزز من قدراتهم الإدارية والتنظيمية، ويزيد من كفاءتهم المهنية بشكل عام. ومكانتهم المرموقة في الجامعة تتيح لهم أيضاً فرصاً أكبر للوصول إلى موارد أكاديمية وشبكات دعم؛ مما يعزز من أدائهم المهني. وبالنسبة للأساتذة المساعدين فقد أظهروا مستويات مرتفعة من الكفاءة المهنية أيضاً، وإن كانت أقل بقليل من الأساتذة. فهؤلاء الأفراد قد اكتسبوا بالفعل كمية كبيرة من الخبرة والمعرفة من خلال عملهم الأكاديمي، إلا أنهم ما زالوا في مرحلة تطور مستمرة لتحقيق المزيد من التقدم، وغالباً ما يكونون في مساهمهم للوصول إلى مرتبة الأستاذية؛ مما يدفعهم إلى تحسين كفاءتهم باستمرار من خلال البحث والتدريس والتطوير المهني، وأن دعم الأساتذة الأكبر منهم، وتوجيههم، يمنحهم فرصة لتطوير مهاراتهم بشكل متزايد؛ مما يساهم في تعزيز كفاءتهم المهنية. وبالنظر إلى المدرسين، فقد اتضح تمتعهم بمستوى جيد من الكفاءة المهنية، ولكنهم قد يواجهون تحديات أكبر مقارنة بالأساتذة والأساتذة المساعدين، فقد يكون لديهم خبرة عملية في التدريس ويؤدون مهامهم الأكاديمية بكفاءة، لكنهم غالباً ما يكونون في مراحل انتقالية في حياتهم المهنية؛ حيث يسعون لتحقيق ترقية أكاديمية، هذا السعي لتحقيق الترقية يمكن أن يكون محفزاً لتحسين الكفاءة المهنية، ولكنه يمكن أن يكون مصدراً للضغط أيضاً، فهم يعملون بجهد لتطوير مهاراتهم البحثية والإدارية، ولكنهم قد يفتقرون إلى الخبرة العميقة والموارد التي يتمتع بها الأساتذة والأساتذة المساعدين. في حين أن المدرسين المساعدين الذين يعتبروا في المراحل الأولى من حياتهم المهنية، قد أظهروا مستويات معتدلة من الكفاءة المهنية. هؤلاء الأفراد في الغالب ما يكونون في مرحلة اكتساب المعرفة والخبرة؛ مما يجعلهم أقل كفاءة مقارنة بالمراتب الأعلى، فهم ما زالوا تحت إشراف وتوجيه زملائهم الأكبر، وما زالوا في مرحلة اكتساب الخبرات اللازمة لتحسين كفاءتهم المهنية. وعلى الرغم من حماسهم وطاقاتهم، إلا أن قلة الخبرة قد تعيقهم في بعض الأحيان عن الأداء الأمثل. أما بالنسبة للمعيدين الذين جاؤوا في أدنى مرتبة من حيث الكفاءة المهنية، فهم عادة في بداية حياتهم المهنية والأكاديمية يفتقرون إلى الخبرة اللازمة لمواجهة التحديات الأكاديمية بشكل فعال. ويعتمدون بشكل كبير على التوجيه من زملائهم الأكبر؛ مما يجعلهم في مرحلة تعلم مستمر، إضافة إلى أن الضغط العالي للتعلم والتطور السريع يمكن أن يكون

مرهقاً لهم، ويؤثر على مستوى كفاءتهم المهنية، ومع ذلك، فلديهم فرصة كبيرة للنمو والتطور مع مرور الوقت، واكتساب الخبرة التي تؤهلهم للترقي إلى مراتب أعلى. وبناءً على ذلك؛ فإن وجود فروق في الكفاءة المهنية بين الدرجات العلمية يعكس تأثير الخبرة المتراكمة، الدعم الأكاديمي، والفرص المتاحة للنمو المهني. فالأعضاء في المراتب الأعلى يتمتعون بخبرة أوسع وموارد أكبر؛ مما يعزز من كفاءتهم المهنية، ومن ثَمَّ، فإن فهم هذه الفروق يمكن أن يساعد الجامعات في تصميم برامج دعم وتطوير مهني مخصصة تلبي احتياجات جميع أعضاء هيئة التدريس؛ مما يساهم في تحسين الكفاءة المهنية والأداء الأكاديمي بشكل عام. ولقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة زايد وغزي (٢٠٢١)؛ حيث اتضح وجود فروق دالة في الكفاءة المهنية تعزى إلى الدرجة العلمية في اتجاه الأساتذة، بينما اختلفت مع نتائج دراستي بولطبعة وأبو بكر (٢٠٢٢)، وشاكر (٢٠٢٣)؛ حيث لم تكشف نتائجهما عن أي فروق دالة إحصائية وفقاً للدرجة العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

وبالنسبة لعدم وجود فروق في الكفاءة المهنية تعزى إلى التخصص، فمن وجهة نظر الباحث أن تفسير ذلك يتضمن العديد من العوامل التي قد تؤثر على هذه الكفاءة بشكل متساوٍ في جميع المجالات، العامل الأول: التدريب والتأهيل المهني: حيث يتلقى جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في الغالب في جميع التخصصات تدريباً مهنيًا وتأهيلاً متقاربين يهدفان إلى تطوير الكفاءات الأساسية المطلوبة لممارسة المهنة بفعالية؛ مما يوحد مستويات الكفاءة المهنية لديهم. العامل الثاني: المعايير الأكاديمية والمهنية: حيث تعتمد كافة التخصصات على معايير محددة للكفاءة والأداء المهني، والتي يجب على الأعضاء ومعاونهم الامتثال لها، الأمر الذي يقلل من التباين في الكفاءة المهنية بين التخصصات. العامل الثالث: الخبرة والتجربة العملية: ويعني هنا تمتع أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كافة التخصصات بمستويات متشابهة من الخبرة والتجربة العملية في مجالاتهم؛ مما يساهم في تحقيق تقارب في الكفاءة المهنية. العامل الرابع: المتغيرات الشخصية والمهارات القابلة للنقل: بمعنى أنه قد يتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في جميع التخصصات مهارات قابلة للنقل تساهم في تعزيز الكفاءة المهنية، مثل مهارات الاتصال، والقيادة، والتعلم الذاتي، والتي قد تكون متساوية بين التخصصات. وبالمجمل، فإن عدم وجود فروق دالة في الكفاءة المهنية وفقاً للتخصص (تربوي، نفسي، نوعي) يعزى إلى التقارب في التدريب والتأهيل المهني، والمعايير الأكاديمية والمهنية الموحدة، والخبرة العملية التي تؤثر بشكل متساوٍ على تطوير وتقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في جميع المجالات. ولقد اتسقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (كيموش، ٢٠٢٠؛ زايد وغزي، ٢٠٢١؛ بولطبعة وأبو بكر، ٢٠٢٢) والتي لم تكشف نتائج أي منها عن وجود فروق دالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى التخصص لدى أعضاء هيئة التدريس، فيما اختلفت مع نتيجة دراسة شاكر (٢٠٢٣) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائية وفقاً للتخصص وفي اتجاه التخصصات العلمية.

التحقق من نتائج الفرض الخامس ومناقشتها:

ينص الفرض الخامس على أنه "لا يوجد تفاعل دال إحصائياً في كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية يعزى إلى متغيري الدرجة العلمية والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة".
وللتحقق من نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين المتعدد، وهو ما يوضحه جدول (٣٦) الآتي:

جدول (٣٦) نتائج تحليل التباين المتعدد للكشف عن أثر تفاعل الدرجة العلمية والتخصص في كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدرجة العلمية	الدرجة العلمية	١٢١٦١,٥٩٨	٤	٣٠٤٠,٣٩٩	١٧,٣٧٣	٠,٠٠٠
	التخصص	٣٠,٢٩٣	٢	١٥,١٤٧	٠,٠٨٧	٠,٩١٧
	الصمود النفسي	٧٢٧,٥٩٢	٨	٩٠,٩٤٩	٠,٥٢٠	٠,٨٤١
الخطأ	الخطأ	٤٣٧٥١,٠٧٩	٢٥٠	١٧٥,٠٠٤		
	المجموع الكلي	٤٤٧٩٩٣٧,٠٠٠	٢٦٥			
	الدرجة العلمية	١٨١٨٩,٠٤٨	٤	٤٥٤٧,٢٦٢	١٨,٨٣٧	٠,٠٠٠
التخصص	التخصص	١٥,٩٠٧	٢	٧,٩٥٣	٠,٠٣٣	٠,٩٦٨
	الحيوية الذاتية	١٠٩٨,٥١٤	٨	١٣٧,٣١٤	٠,٥٦٩	٠,٨٠٣
	الخطأ	٦٠٣٤٨,٧١٤	٢٥٠	٢٤١,٣٩٥		
المجموع الكلي	المجموع الكلي	٦٩٧.١٤٢,٠٠٠	٢٦٥			
	الدرجة العلمية	٨٢٣٧,٠٤٧	٤	٢٠٥٩,٢٦٢	١٢,٧٧٠	٠,٠٠٠
	التخصص	٨٢,٤٥٢	٢	٤١,٢٢٦	٠,٢٥٦	٠,٧٧٥
الكفاءة المهنية	الدرجة العلمية	٨٦٠,٦٠٠	٨	١٠٧,٥٧٥	٠,٦٦٧	٠,٧٢٠
	التخصص	٤٠٣١٣,٨٧٦	٢٥٠	١٦١,٢٥٦		
	المجموع الكلي	٤٣.٣٠٧٥,٠٠٠	٢٦٥			

يتضح من جدول (٣٦) أن قيمة "ف" لأثر تفاعل الدرجة العلمية والتخصص في كل من (الصمود النفسي، الحيوية الذاتية، والكفاءة المهنية) بلغت على التوالي: (٠,٥٢٠ - ٠,٥٦٩ - ٠,٦٦٧)، وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ وهذا يعني قبول الفرض الصفري؛ بمعنى أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات متغيرات الدراسة تعزى إلى التفاعل بين الدرجة العلمية والتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة. مناقشة وتفسير نتائج الفرض الخامس:

وفقاً لنتائج هذا الفرض، فإن عدم وجود أي أثر لتفاعل كل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية وفقاً للدرجة العلمية والتخصص يرجع إلى ارتباط ذلك بالعديد من العوامل والتفسيرات المحتملة، فبالنسبة للدرجة العلمية، فقد تؤثر الخلفيات التعليمية والثقافية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في فهمهم وتطبيقهم لمفاهيم الصمود النفسي والحيوية الذاتية بطرق مختلفة؛ مما يؤدي إلى تباين في كيفية تأثيرها على الكفاءة المهنية، وأن الخبرات الشخصية والمهنية؛ أي الفروق في الخبرات الشخصية والمهنية بين أعضاء هيئة التدريس؛ قد تؤدي إلى تفاوت في استجاباتهم لمفاهيم الصمود النفسي والحيوية الذاتية؛ مما يؤثر على كيفية تأثيرها على الكفاءة المهنية؛ إضافة إلى أن العوامل السياسية والإدارية، ويقصد بها هنا السياقات الإدارية والسياسية داخل الجامعة أو المؤسسة التعليمية، قد تؤثر هي الأخرى

على التركيز والتفرغ للتطوير الشخصي والمهني؛ مما يؤثر في النهاية على الكفاءة المهنية بصورة غير مباشرة، فضلاً عن أن طبيعة العمل والمهام الوظيفية؛ أي الاختلافات في طبيعة العمل والمهام التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم قد تؤثر على درجة التعرض للتحديات المهنية؛ مما يؤثر على اتجاهاتهم النفسية، وبالتالي، على تأثير الصمود النفسي والحيوية الذاتية، يضاف إلى ذلك التفاعلات المتعددة، فقد يكون هناك تفاعلات أو عوامل أخرى تؤثر على العلاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية، مثل: الدعم المؤسسي، والثقافة التنظيمية، والتطورات التكنولوجية التي يتعرضون لها. وبناءً على ذلك، فإن فهم هذه العوامل ودراسة كيفية تأثيرها يمكن أن يوفر إضاءة أفضل على الأسباب التي تعيق أو تعزز العلاقات المذكورة بين الصمود النفسي، والحيوية الذاتية، والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في المؤسسات التربوية في مختلف الجامعات. ولقد اتسقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة زايد وغزي (٢٠٢١) والتي لم تظهر نتائجها أي تفاعل دال إحصائيًا يعزى للدرجة العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.

وبالنسبة للتخصص، فلم تكشف النتائج أيضاً عن أي تفاعل دال إحصائيًا في هذا الصدد، ويمكن تفسير ذلك من خلال عدة جوانب، الجانب الأول: اختلاف الاستجابة النفسية والمهنية حسب التخصص الأكاديمي: فقد يكون لكل من الصمود النفسي والحيوية الذاتية تأثير بشكل مختلف على الكفاءة المهنية بناءً على نوع التخصص. على سبيل المثال: قد يكون هناك اختلاف في كيفية تأثير هذه السمات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في التخصصات التربوية مقارنة بالتخصصات النفسية أو النوعية الأخرى، وقد يتطلب التخصص التربوي مهارات واستجابات مختلفة عن التخصصات النفسية أو النوعية؛ مما يؤدي إلى تباين في الأثر المتوقع للصمود النفسي والحيوية الذاتية على الكفاءة المهنية. الجانب الثاني: السياق المؤسسي والبيئي: فقد تكون الظروف المؤسسية مؤثرة على العلاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية. فمثلاً: يختلف الدعم الإداري والثقافة المؤسسية بين الأقسام الأكاديمية؛ مما يؤثر على كيفية تأثير هذه السمات الشخصية على أداء أعضاء هيئة التدريس، أو قد يكون هناك تباين في مستوى الدعم المؤسسي بين الأقسام التربوية والنفسية والنوعية؛ مما ينعكس على تأثير الصمود النفسي والحيوية الذاتية على الكفاءة المهنية. الجانب الثالث: المتغيرات الفردية والشخصية: فقد تلعب الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم دورًا كبيرًا في تفسير عدم وجود أثر للتفاعل بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية. فعلى سبيل المثال: قد يكون هناك اختلافات في مستوى الصمود النفسي بين الأعضاء بناءً على خبراتهم الشخصية والتحديات التي يواجهونها في بيئة العمل. الجانب الرابع: ويختص بطبيعة البيانات والمنهج البحثي: فعدم وجود أثر ملاحظ بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية قد يعزى أيضاً إلى طبيعة البيانات المستخدمة والمنهج البحثي الذي تم اعتماده، أو قد تكون العينة غير كافية، أو قد تكون الأدوات المستخدمة لقياس هذه السمات غير دقيقة؛ مما يؤثر على قدرة الدراسة على رصد العلاقات الإحصائية بين هذه المتغيرات. الجانب الخامس: ويتعلق بالقيود المنهجية والإحصائية: فقد تواجه الدراسات البحثية قيوداً منهجية وإحصائية قد تمنعها من رصد العلاقات المعقدة بين التخصص والسمات النفسية الشخصية. أو قد تكون العلاقات معقدة وتتأثر بعوامل غير معلومة للباحث. وباختصار، فإن عدم وجود أثر للتفاعل بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم يمكن أن يرتبط بالتباينات في التخصصات الأكاديمية، والظروف المؤسسية، والفروق الفردية، بالإضافة إلى القيود المنهجية



والإحصائية في الدراسات البحثية. وهذا النتيجة توافقت مع نتائج دراسة زايد وغزي (٢٠٢١) التي لم تظهر أي أثر دال للتفاعل يعزى للتخصص لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. التحقق من نتائج الفرض السادس ومناقشتها:

ينص الفرض السادس على أنه "يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة". وللتحقق من صحة نتائج هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول (٣٧) يوضح دلالة التنبؤ بأبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية من خلال المتغيرات المدروسة بالنسبة للعينة الكلية:

جدول (٣٧) دلالة التنبؤ بأبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية من خلال المتغيرات المدروسة بالنسبة للعينة الكلية

المتغير المُتنبأ به	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الكفاءة التدريسية	الانحدار البواقي	٤٠٩٥,٠٨٨	*٥	٨١٩,٠١٨	١٢٠,٠٥٣	٠,٠١
	الكلية	١٧٦٦,٩٣٥	٢٥٩	٦,٨٢٢		
الكفاءة التكنولوجية	الانحدار البواقي	٢١٢٩,٠٢١	*٢	١٠٦٤,٥١٠	٤٢,٨٣١	٠,٠١
	الكلية	٦٥١١,٦٧٤	٢٦٢	٢٤,٨٥٤		
الكفاءة البحثية	الانحدار البواقي	٤٥٠٤,٣٠١	*٥	٩٠٠,٨٦٠	٧٨,٤٤٥	٠,٠١
	الكلية	٢٩٧٤,٣٥٦	٢٥٩	١١,٤٨٤		
الكفاءة المجتمعية	الانحدار البواقي	٤٣٨٩,٢٠٤	*٥	٨٧٧,٨٤١	٥٤,١٦٢	٠,٠١
	الكلية	٤١٩٧,٧٩٢	٢٥٩	١٦,٢٠٨		
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	الانحدار البواقي	٥٨٠٧٠,٢٠٧	*٩	٦٤٥٢,٢٤٥	٢٢٢٥,٦٦٧	٠,٠١
	الكلية	٨٥٨٦,٩٩٦	٢٦٤	٢,٨٩٩		
	الكلية	٥٨٨٠٩,٤٥٧	٢٦٤			

* درجات الحرية لعدد المتغيرات المدروسة التي دخلت معادلة الانحدار.

يتضح من جدول (٣٧) أن قيمة (ف) لمعرفة دلالة التنبؤ بأبعاد الكفاءة المهنية والدرجة الكلية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى العينة الكلية بلغت على التوالي: (١٢٠,٠٥٣ - ٤٢,٨٣١ - ٧٨,٤٤٥ - ٥٤,١٦٢ - ٢٢٢٥,٦٦٧) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١): مما يشير إلى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية والدرجة الكلية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة. ويوضح جدول (٣٨) الإسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بالكفاءة المهنية وأبعاده الفرعية بالنسبة للعينة الكلية:

جدول (٣٨) الإسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بالكفاءة المهنية

المتغير المُتنبأ به	المتغيرات المُنبئة	ر	ر ^٢	ر ^٢	قيمة R	معامل الانحدار Beta	قيمة "ف" الدلالة	مستوى الدلالة
الكفاءة التدريسية	التماسك	.٦٩٨	.٤٨٨	.٤٨٦	١٠,٦٦٦	.٢٦١	٦,٠١٣	.٠١
	التوجه الإيجابي نحو المستقل	.٧٨٧	.٦١٩	.٦١٦		.٢٥٠	٦,٢٢١	.٠١
	التعامل مع المشكلات	.٨١٣	.٦٦١	.٦٥٧		.٢١٧	٦,٠٣٤	.٠١
	التنظيم الانفعالي	.٨٣٣	.٦٩٤	.٦٨٩		.١٧٢	٤,٥٥٠	.٠١
الكفاءة التكنولوجية	الحيوية البدنية	.٨٣٦	.٦٩٩	.٦٩٣	١٧,٧٧٣	.١٠٤	٢,٠١٠	.٠٥
	التنظيم الانفعالي	.٤٥٣	.٢٠٥	.٢٠٢		.٣٩٢	٧,٢٢١	.٠١
	التعامل مع المشكلات	.٤٩٦	.٢٤٦	.٢٤١		.٢٢٦	٣,٧٧١	.٠١
	الحياة الروحية	.٦٢٩	.٣٩٦	.٣٩٤		.٢٠٣	٣,٦٧٧	.٠١
الكفاءة البحثية	الحيوية الانفعالية	.٧٣١	.٥٣٤	.٥٣٠	١٣,٥٦٦	.٢٥٨	٥,٣٧٤	.٠١
	الحيوية الذهنية	.٧٥٩	.٥٧٦	.٥٧١		.٢٢٩	٤,٣٧٧	.٠١
	التعامل مع المشكلات	.٧٧٢	.٥٩٦	.٥٩٠		.١٧٩	٣,٤٩٦	.٠١
	التماسك	.٧٧٦	.٦٠٢	.٥٩٥		.١٢١	١,٩٧٣	.٠٥
الكفاءة المجتمعية	الحياة الروحية	.٦٢٩	.٣٩٢	.٣٩٠	١٢,٨٣٢	.٢٤٧	٣,٨٤٥	.٠١
	الحيوية الاجتماعية	.٦٦٨	.٤٤٦	.٤٤٢		.١٩٢	٣,٠٧٣	.٠١
	الحيوية البدنية	.٦٩٤	.٤٨١	.٤٧٥		.٢٩٢	٣,٩٢١	.٠١
	الحيوية الانفعالية	.٧٠٥	.٤٩٧	.٤٩٠		.١٤٤	٢,٨٤٣	.٠١
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	الحيوية الذهنية	.٧١٥	.٥١١	.٥٠٢	٦١,١٩٦	.١٧٠	٢,٦٩٤	.٠١
	الحياة الروحية	.٨٢٤	.٦٨٠	.٦٧٨		.١٧٣	٢,٥٣٤	.٠٥
	الحيوية الانفعالية	.٩١٣	.٨٣٣	.٨٣٢		.٢٦٣	٣,٨٠٤	.٠١
	الحيوية الاجتماعية	.٩٥٤	.٩١٠	.٩٠٩		.٢٠١	٢,٨٣١	.٠١
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	الحيوية الذهنية	.٩٧٧	.٩٥٤	.٩٥٤	٦١,١٩٦	.١٧١	٢,٣٩٧	.٠٥
	الحيوية البدنية	.٩٩١	.٩٨٢	.٩٨٢		.٢٤٧	٣,٨١١	.٠١
	التعامل مع المشكلات	.٩٩٢	.٩٨٣	.٩٨٣		.٦٩٨	٩,٣١٥	.٠١
	التماسك	.٩٩٢	.٩٨٤	.٩٨٤		.٦٩٣	٩,٠٩٣	.٠١
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	التنظيم الانفعالي	.٩٩٢	.٩٨٥	.٩٨٤	٦١,١٩٦	.٦٤٦	٧,٧٣٧	.٠١
	التوجه الإيجابي نحو المستقل	.٩٩٤	.٩٨٧	.٩٨٧		.٦٤٠	٧,٤٠٢	.٠١

يتضح من الجدول (٣٨) ما يلي:

- بالنسبة لبعدها الكفاءة التدريسية: تبين أن جميع أبعاد الصدود النفسي تسهم في بعد الكفاءة التدريسية وهي على التوالي: (التماسك - التوجه الإيجابي نحو المستقبل - التعامل مع المشكلات - والتنظيم الانفعالي)، ثم بعد (الحيوية البدنية) كأحد أبعاد الحيوية الذاتية، وهي تعد أكثر المتغيرات المدروسة إسهامًا في الكفاءة التدريسية؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية

لهم على التوالي: (١٣,٠٦ - ٢٢١,٦ - ٣٤,٦ - ٥٥٠,٤ - ١٠,٢)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١). عدا بعد الحيوية البدنية الذي جاءت قيمته بنسبة (٠,٠٥).

وبناءً على ما سبق، يمكن تمثيل معادلة التنبؤ بالكفاءة التدريسية على النحو الآتي:
بعد الكفاءة التدريسية = ٠,٢٦١ × التماسك + ٠,٢٥٠ × التوجه الإيجابي نحو المستقبل + ٠,٢١٧ × التعامل مع المشكلات + ٠,١٧٢ × التنظيم الانفعالي + ٠,١٠٤ × الحيوية البدنية + ١٠,٦٦٦

- وبالنسبة لبعد الكفاءة التكنولوجية: تبين أن هناك بعدين من أبعاد الصمود النفسي أسهما في التنبؤ بالكفاءة التكنولوجية وهما: (التنظيم الانفعالي - والتعامل مع المشكلات): حيث بلغت القيمة التنبؤية لهما على التوالي: (٢٢١,٧ - ٣,٧٧١)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١).

وبناءً على ما سبق، يمكن تمثيل معادلة التنبؤ بالكفاءة التكنولوجية على النحو الآتي:
بعد الكفاءة التكنولوجية = ٠,٣٩٢ × التنظيم الانفعالي + ٠,٢٢٦ × التعامل مع المشكلات + ١٧,٧٧٣

- وبالنسبة لبعد الكفاءة البحثية: تبين أن هناك ثلاثة أبعاد للحياة الذاتية أسهمت في التنبؤ بالكفاءة البحثية وهي على التوالي: (الحياة الروحية - الحياة الانفعالية - والحياة الذهنية)، إضافة إلى وجود بعدين من أبعاد الصمود النفسي وهما: (التعامل مع المشكلات - والتماسك)، وهي تعد أكثر المتغيرات المدروسة إسهامًا في الكفاءة البحثية؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية لهم جميعًا بالترتيب: (٣,٦٧٧ - ٥,٣٧٤ - ٤,٣٧٧ - ٤,٤٩٦ - ٣,٤٩٦ - ١,٩٧٣)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١). عدا بعد التماسك الذي بلغت قيمته عند مستوى (٠,٠٥).

وبناءً على ما سبق، يمكن تمثيل معادلة التنبؤ بالكفاءة البحثية على النحو الآتي:
بعد الكفاءة البحثية = ٠,٢٠٣ × الحياة الروحية + ٠,٢٥٨ × الحياة الانفعالية + ٠,٢٢٩

- وبالنسبة لبعد الكفاءة المجتمعية: تبين أن جميع أبعاد الحياة الذاتية تسهم في بعد الكفاءة المجتمعية وهم على التوالي: (الحياة الروحية - الحياة الاجتماعية - الحياة البدنية - الحياة الانفعالية - والحياة الذهنية)، وتعد أكثر المتغيرات المدروسة إسهامًا في الكفاءة المجتمعية؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية لهم بالترتيب: (٣,٨٤٥ - ٣,٠٧٣ - ٣,٩٢١ - ٢,٨٤٣ - ٢,٦٩٤)، وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١).

وبناءً على ما سبق، يمكن تمثيل معادلة التنبؤ بالكفاءة المجتمعية على النحو الآتي:
بعد الكفاءة المجتمعية = ٠,٢٤٧ × الحياة الروحية + ٠,١٩٢ × الحياة الاجتماعية + ٠,٢٩٢

× الحياة البدنية + ٠,١٤٤ × الحياة الانفعالية + ٠,١٧٠ × الحياة الذهنية + ١٢,٨٣٢

- وبالنسبة للدرجة الكلية للكفاءة المهنية: اتضح أن جميع أبعاد الحياة الذاتية تسهم في الدرجة الكلية للكفاءة المهنية وهم على التوالي: (الحياة الروحية - الحياة الانفعالية - الحياة الاجتماعية - والحياة الذهنية - والحياة البدنية)، إضافة إلى إسهام جميع أبعاد الصمود النفسي هي الأخرى في التنبؤ بالدرجة الكلية للكفاءة المهنية وهم على التوالي: (التعامل مع المشكلات - التماسك - التنظيم الانفعالي - والتوجه الإيجابي نحو المستقبل)، وهي تعد أكثر المتغيرات المدروسة إسهامًا في التنبؤ بالكفاءة المهنية ودرجاتها الكلية؛ حيث بلغت القيمة التنبؤية لهذه الأبعاد جميعًا بالترتيب: (٢,٥٣٤ - ٣,٨٠٤ -

٢,٨٣١-٢,٣٩٧ - ٣,٨١١ - ٩,٣١٥ - ٩,٠٩٣ - ٧,٧٣٧ - ٧,٤٠٢). وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى (٠,٠١).

وبناءً على ما سبق، يمكن تمثيل معادلة التنبؤ بالدرجة الكلية للكفاءة المهنية على النحو الآتي:

$$\begin{aligned} & \text{الدرجة الكلية للكفاءة المهنية} = ٠,١٧٣ \times \text{الحيوية الروحية} + ٠,٢٦٣ \times \text{الحيوية} \\ & \text{الانفعالية} + ٠,٢٠١ \times \text{الحيوية الاجتماعية} + ٠,١٧١ \times \text{الحيوية الذهنية} + ٠,٢٤٧ \times \text{الحيوية} \\ & \text{البدنية} + ٠,٦٩٨ \times \text{التعامل مع المشكلات} + ٠,٦٩٣ \times \text{التماسك} + ٠,٦٤٦ \times \text{التنظيم الانفعالي} \\ & + ٠,٦٤٠ \times \text{التوجه الإيجابي نحو المستقبل} + ٦١,١٩٦ \end{aligned}$$

وبناءً على النتائج التي تضمنها الجدول السابق في مجملها، يمكن القول بأنه يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال أبعاد الضمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.

وبوضوح جدول (٣٩) الآتي قيمة الإسهام النسبي لكل متغير من المتغيرات المدروسة في التنبؤ بالكفاءة المهنية وأبعادها الفرعية:

جدول (٣٩) درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المدروسة في التنبؤ بالكفاءة المهنية وأبعادها الفرعية بالنسبة للعيينة الكلية

المتغير المتنبأ به	المتغيرات المتنبئة	النسبة المئوية %
	التماسك	٤٩%
	التوجه الإيجابي نحو المستقل	١٣%
الكفاءة التدريسية	التعامل مع المشكلات	٤%
	التنظيم الانفعالي	٣%
	الحيوية البدنية	٠,٥%
الكفاءة التكنولوجية	التنظيم الانفعالي	٢١%
	التعامل مع المشكلات	٤%
	الحيوية الروحية	٤٠%
	الحيوية الانفعالية	١٤%
الكفاءة البحثية	الحيوية الذهنية	٤%
	التعامل مع المشكلات	٢%
	التماسك	٠,٦%
	الحياة الروحية	٣٩%
	الحيوية الاجتماعية	٦%
الكفاءة المجتمعية	الحيوية البدنية	٤%
	الحيوية الانفعالية	٢%
	الحيوية الذهنية	١%
	الحياة الروحية	٦٨%
	الحيوية الانفعالية	١٥%
	الحيوية الاجتماعية	٨%
الدرجة الكلية للكفاءة المهنية	الحيوية الذهنية	٤%
	الحيوية البدنية	٣%
	التعامل مع المشكلات	٠,١%

المتغير المتنبأ به	المتغيرات المتنبئة	النسبة المئوية %
	التماسك	٠,١ %
	التنظيم الانفعالي	٠,١ %
	التوجه الإيجابي نحو المستقبل	٠,١ %

تشير النتائج المتضمنة في الجدول (٣٩) إلى أن متغيري الصمود النفسي والحيوية الذاتية يشكلان إحدى المتغيرات التي تسهم في التنبؤ بالكفاءة المهنية؛ ومن ثَمَّ، فقد تم التحقق من نتائج هذا الفرض؛ بمعنى، أنه يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية الصمود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة.

مناقشة وتفسير نتائج الفرض السادس:

كشفت نتيجة هذا الفرض عن قدرة الصمود النفسي والحيوية الذاتية في التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، وقد يعزى ذلك من وجهة نظر الباحث إلى مجموعة من العوامل الرئيسة لفهم كيفية تحديد وتعزيز الكفاءة المهنية في هذا السياق الأكاديمي المحدد. أولها: النظر إلى الصمود النفسي كعامل أساسي يؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم؛ حيث يعكس الصمود النفسي قدرتهم على التعامل مع التحديات والضغوط في العمل الأكاديمي، وهو يتأثر بالتحمل النفسي للتحديات والضغوط المهنية، بالإضافة إلى مستوى التفاؤل والإيجابية في مواجهة التحديات. وثاني هذه العوامل: أن الحيوية الذاتية تأتي كعامل آخر مؤثر في تحسين الكفاءة المهنية؛ حيث تتضمن الحيوية الذاتية الحماس والنشاط والتفاعل الإيجابي مع الأنشطة التعليمية والبحثية؛ مما يسهم في رفع مستوى الأداء وجودة التفاعل مع الطلاب والزلاء وتحقيق النمو المهني في كافة المجالات. أما العامل الثالث والأخير: فمتعلق بالتدريب والتأهيل الأكاديمي؛ لما لهما من أهمية كبيرة في تحسين الكفاءة المهنية، ويعتمد هذا على توفر برامج فعالة للتدريب والتأهيل تناسب احتياجات الأعضاء ومعاونهم في الكلية، وتساهم في تطوير مهاراتهم التعليمية والأكاديمية، بالإضافة إلى الدعم الإداري اللازم لضمان تنفيذ هذه البرامج بفعالية. وبالتحليل العميق لهذه العوامل، يمكن للإدارة الجامعية في كلية التربية للبنين بجامعة الأزهر بالقاهرة تصميم استراتيجيات فعالة لتحسين مستويات الصمود النفسي والحيوية الذاتية، وبالتالي، تعزيز الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كافة التخصصات في الكلية.

كما تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقة بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية؛ حيث إن أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم الذين يمتلكون درجة عالية من الصمود النفسي والحيوية الذاتية يمكنهم تحليل المعلومات التي يتعرضون لها من الآخرين، كما يمكنهم التواصل والتفاعل مع الزلاء والطلاب وغيرهم بشكل واعٍ يمكنهم من التمييز بين المعلومات الصحيحة والخاطئة، إضافة إلى تخطي العقبات التي تواجههم والسعي لحلها بالطرق الفعالة. وهذا التفسير يسلط الضوء على الأسس العلمية والعملية التي تحدد كيفية دعم وتعزيز الكفاءة المهنية في بيئة التعليم العالي، وقد تسلط هذه النتيجة في مجملها الضوء على أهمية الصمود النفسي والحيوية الذاتية في مختلف جوانب الحياة الشخصية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم؛ مما يشير إلى سبل محتملة لتعزيز الرفاهية والفعالية والعطاء المهني المستمر والإيجابي في مختلف البيئات التعليمية.

خاتمة البحث:

في ختام هذا البحث، توصل الباحث إلى أن أي بحث ميداني لا بد وأن ينطلق من مشكلة تحتاج إلى إجابة عنها بعد تقديم التشخيص الدقيق لها، ولكل باحث أهداف وفروض توجهه وتحدد مساره الصحيح، وتوضح له الأدوات اللازمة لموضوع بحثه أو دراسته، وتحديد المنهج الملائم، وقد انطلق البحث الراهن من ستة فروض تم اختبارها ميدانيًا والتحق من صحتها في كلية التربية بنين بالقاهرة لدى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، فجاءت نتائج هذه الفروض محققة بنسب إيجابية؛ وذلك نتيجة إصرار الباحث على منح الوقت الكافي للبحث والتحري والوصف الدقيق لكل صغير وكبير من أجل الحصول على معلومات وبيانات مناسبة لموضوع البحث، وهذا بعدما تم الاطلاع على الأدب السيكلوجي ودعم البحث بالإطار النظري والدراسات والبحوث السابقة الذي تم عرضهما في ضوء معايير الجودة، وقد تبين أن التغيرات والتطورات المتسارعة التي يشهدها التعليم العالي وما رافقها من متطلبات المرحلة الراهنة، توجب التوجه نحو العمل الاستراتيجي باعتباره أساسًا حديثًا للتعامل مع المشكلات والقضايا التعليمية، ووجود آليات للتدخل ووضع الحلول بهدف النهوض بجودة العملية التعليمية والتحديث المستمر، وذلك من خلال أساليب جديدة ومبتكرة يمكن بواسطتها تحقيق الأهداف المرجوة بما يتفق مع تحديات العصر ورهاناته.

وقد خلص الباحث إلى أهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على مستوى الجامعات في كل زمان ومكان، وهم أيضًا يمثلون أحد المدخلات الرئيسة لبلوغ أهداف العملية التعليمية، ولا يتأتى ذلك إلا بالتكوين النوعي قبل وأثناء الخدمة، مع ضرورة استمرار النهوض بالكفاءة المهنية باعتبارها من الأساليب الجديدة والموضوعية التي من الواجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس أو عضو الهيئة المعاونة، ويأتي ذلك بالنظر إلى العملية التدريسية بعقلية احترافية وجدية، وتحويل موقف أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من ناقلين للمعرفة إلى موجهين ومشرفين وشركاء في التطوير والنهوض بمستوى الجامعات ووضعها في الصدارة، فالذي يمتلك الكفاءة المهنية، يعد المترجم والمنفذ الحقيقي لأهداف العملية التعليمية بدرجة عالية من المردود الإيجابي. وبعد مراجعة الأدب التربوي والتراث السيكلوجي، اتضح للباحث أن غالبية الباحثين أجمعوا على أهمية المتغيرات الإيجابية في دعم الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، خاصة في الوقت الراهن الذي تعددت فيها المهام، وتطورت خلاله المعارف والعلوم، وضرورة امتلاكها حتى يمكنهم مواصلة مهامهم بجدارة، وممارسة أدوارهم على الوجه الأمثل.

وعليه، فقد تم تحديد أكثر المتغيرات الإيجابية ملاءمة لسمات شخصية أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، ممثلة في الضمود النفسي والحيوية الذاتية، والتي أمكن من خلالها التنبؤ بمجموعة من الكفاءات المهنية الواجب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في ضوء ما نصت عليه معايير الجودة، متضمنة: (الكفاءة التدريسية، الكفاءة التكنولوجية، الكفاءة البحثية، والكفاءة المجتمعية)، ومن خلال هذا البحث ونتائجه، فقد فتح الباحث المجال لدراسات وبحوث أخرى تنطلق من أجل محاولة معرفة درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للكفاءة المهنية كمعيار للجودة في العملية التعليمية. ويبقى جهد العلم مطلوب ولا ينقطع بأي حال من الأحوال، ويأمل الباحث أن يكون هذا البحث نقطة بداية لعرض وجهات نظر أخرى أكثر شمولية تخص أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم كونهم أهم المدخلات الجامعية التي تؤثر في العمليات التربوية داخل الجامعة، والتي تشكل نوعية

الكوادر التي تظهر على شكل مخرجات جامعية، تؤثر البحث العلمي من جانب، والعلوم النفسية من جانب آخر.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج يمكن تقديم التوصيات الآتية:
 - محاولة إنشاء مركز متخصص لتطوير مستوى الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم؛ من أجل تحسين المهارات اللازمة للعملية التدريسية، ومسايرة ركب التطور العلمي والمهني، وانطلاقاً من رؤية كلية التربية في تحقيق معايير الجودة.
 - عقد ندوات وورش عمل لتعزيز البناء النفسي والمهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم من منظور علم النفس الإيجابي بهدف دعم الصمود النفسي ورفع مستوى الحيوية الذاتية لديهم، ومن ثمّ، الارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية.
 - حرص قيادات الجامعة على ترسيخ الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم عن طريق وضع أساليب فعالة وملزمة لتقويم الكفاءات اللازمة، ومعالجة القصور الموجود في بعضها، خاصة الكفاءات المتعلقة بمهارات البحث العلمي.
 - عقد لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للتعرف على مصادر المعرفة والمعلومات الإلكترونية المتاحة في الجامعة، وإكسابهم مهارات البحث في الإنترنت وقواعد البيانات المختلفة، فضلاً عن تقديم الدعم النفسي والمهني والاجتماعي.
 - تبادل الخبرات بين الجامعة والجامعات الأخرى المحلية والعالمية، لا سيما تلك التي لها السبق في تصميم وتنفيذ برامج تطوير وتحسين الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بهدف الاستفادة من التجربة وتطبيقها بشكل عملي.
 - تفعيل دور قيادات الجامعة على أهمية التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وضرورة تحقيق ذلك على الصعيدين الشخصي والمؤسسي؛ لأن تحقيق الكفاءة المهنية أصبحت أمراً ملجأً ومهمًا، وباتت تفرضه الحاجة إلى المعرفة والمهارات التدريسية لزيادة العائد من رأس المال البشري، فلم يعد هناك مبرر اليوم أمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأنهم ليسوا في حاجة إلى التنمية المهنية، بل على العكس من ذلك، فهي من أكثر المتطلبات في ضوء ما وصل إليه التقدم العلمي.

المقترحات:

- وفقاً لما أظهرته نتائج البحث الحالي، فإن هناك بعض الموضوعات البحثية التي تحتاج إلى مزيد من الدراسة منها:
- إعداد برنامج تدريبي مقترح قائم على الحيوية الذاتية لتطوير كفاءات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في كليات التربية.
 - الكفاءة المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بجامعة الأزهر.
 - الكفاءة البحثية ودورها في إحداث الحرك المهني في ضوء معايير الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بكليات التربية.
 - الكفاءات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء معايير الجودة.
 - برنامج تدريبي قائم على الصمود النفسي والحيوية الذاتية لتحسين الكفاءات المهنية لدى الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر.

- اتجاهات طلاب الدراسات العليا نحو استخدام الكفاءة التكنولوجية وعلاقتها بالحيوية الذاتية لدى أساتذة الجامعات.
- فعالية برنامج تدريبي قائم على أبعاد الصمود النفسي وأثره في مهارات الكفاءة البحثية لدى عينة من الهيئة المعاونة.
- أثر برنامج تدريبي لتحسين مهارات البحث العلمي والكفاءة البحثية لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الأزهر.
- المهارات الرقمية اللازمة لإعداد الهيئة المعاونة بجامعة الأزهر في ضوء التحول التكنولوجي ومعايير الجودة.
- نمذجة العلاقات السببية بين الصمود النفسي والحيوية الذاتية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

- أبو حلاوة، محمد السعيد؛ والحسيني، عاطف مسعد. (٢٠١٦). علم النفس الإيجابي "نشأته وتطوره ونماذج من قضاياها". القاهرة: عالم الكتب.
- أحمد، رندا محمد سيد. (٢٠٢٠). مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية (الصدق والثبات). مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم، (١٨)، ٦٣٧-٦٧١.
- أشتاوة، عبد الكريم محمد؛ والبوعيشي، نجيب إبراهيم؛ وجبريل، العمري إعمار. (٢٠١٧). تقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس من منظور إدارة الجودة الشاملة "دراسة ميدانية بكلية طب وجراحة الفم والأسنان بجامعة غريان". مجلة الجامعي، (٢٧)، ١١٩-١٣١.
- الأعسر، صفاء. (٢٠١٠). الصمود من منظور علم النفس الإيجابي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٢٠ (٦٦)، ٢٥-٢٩.
- آل عواض، أحمد مفرح. (٢٠١٩). التنبؤ بالكفاءة المهنية من خلال علاقتها بالخصائص الشخصية والذكاء الروحي لدى الأخصائيين النفسيين. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ٣٠ (١)، ٨٥-١١٩.
- بدوي، أم الزين حسين. (٢٠٢٢). الكفاءات المهنية المتطلبية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية للبنات بالقنفذة من وجهة نظر الطالبات أنفسهن. مجلة جدارا للدراسات والبحوث، ٥ (١)، ٢٢١-٢٥٣.
- برقاوي، باسم؛ وأبو الرب، عماد. (٢٠١٦). إطار نموذج لتقويم جودة أعضاء هيئة التدريس. المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي، ٣٣٩-٣٥٦.
- برنوطي، سعاد نائف. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد. ط٢، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
- بهنساوي، صبري السيد؛ وعبد المعطي، حسن مصطفى؛ وعجاجة، صفاء أحمد. (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين. مجلة كلية التربية - جامعة الزقازيق، ٣٦ (١١٢)، ٣٢٥-٣٧٧.
- بولطبعة، علي عمر؛ وأبو بكر، أبو بكر عبد الجواد. (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق بعض المتغيرات "دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة - القبة". مجلة المنارة العلمية، (٥)، ١٢٦-١٤٣.
- التركزاوي، خير الله يونس. (٢٠١٦). إدارة الجودة الشاملة في الجامعات. عمان: دار الإعصار العالمي.
- الثقفي، مهدي بنت صالح بن خلف. (٢٠١٩). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بتخصص المناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية في ضوء الإطار التنفيذي لتطوير برامج إعداد المعلم في الجامعات السعودية. مجلة كلية التربية بينها، ٣ (١٣٠)، ٢٨١-٣٢١.

- جاد، فاطمة الزهراء محمد. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية "دراسة سيكومترية كينيكية". *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠ (١٠٦)، ٢٣٧-٢٨٦.
- جاسم، تحرير أمين؛ وسعيد، حسن علي. (٢٠١٩). الحيوية الذاتية لدى المعلمين في مدارس محافظة بغداد. *مجلة كلية الآداب - جامعة بغداد*، ١٣١ (١)، ٢٣١-٢٥٤.
- جبر، طه محمد مبروك. (٢٠٢٢). فعالية الذات المدركة وأساليب مواجهة الضغوط النفسية كمنبئات بالكفاءة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة بحوث ودراسات نفسية، كلية التربية للطفولة والمبكرة - جامعة بني سويف*، ٤ (٨)، ١٢٠٠-١٢٧٤.
- الجعافرة، عبد السلام يوسف. (٢٠١٥). فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، ٤٢ (١)، ١٣٩-١٥٥.
- جلجل، نصرة محمد؛ وهنداوي، إحسان نصر. (٢٠٢٣). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالعزم الأكاديمي وفاعلية الذات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بكلية التربية جامعة كفر الشيخ. *المجلة التربوية بكلية التربية - جامعة سوهاج*، ١١٠ (٢)، ٤٤٣-٤٩٣.
- الحريري، رافدة عمر. (٢٠١٠). القيادة وإدارة الجودة في التعليم العالي. عمان: دار الثقافة.
- حسن، أحمد محمد شبيب. (٢٠٢١). الكفاءة البحثية للمعلم الجامعي وعلاقتها بمهارات البحث العلمي لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الأزهر، *مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر*، ٤٠ (١٩٢)، ٢٣٣-٢٧٠.
- حسيب، أمل عبد المنعم محمد؛ وعبد الحفيظ، غادة محروس. (٢٠١٩). الذكاء الروحي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى طالبات كلية التربية بجامعة بيشة "دراسة عاملية". *المجلة التربوية*، (٦٧)، ١٤٦-٢٣٤.
- الحكيمي، إبراهيم الحسن. (٢٠٠٤). الكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلابه وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة رسالة الخليج العربي*، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض، السعودية، ٩٠، ١-٥٤.
- حميد، كاظم حبيب؛ وكاظم، نائر رحيم. (٢٠٢٣). التماسك الاجتماعي "ماهيته، أبعاده، مقوماته". *مجلة القادسية للعلوم الإنسانية*، ٢٦ (١)، ١٨٧-٢٠٩.
- الخطيب، ياسر حزام هزاع؛ والخطيب، خليل محمد مطهر. (٢٠١٢). تحديات التحول الرقمي في التعليم الجامعي بالجمهورية اليمنية وسبل التغلب عليها. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، ٨ (١٩)، ٥٥-٨٣.
- الرشيد، لولوة صالح. (٢٠٢٠). الصمود النفسي وعلاقته بالاحترق النفسي والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية*، ١٨ (٩)، ٤٦-٦٩.
- الرشيدي، يوسف عبد الله فلاح. (٢٠٢٢). الكفايات المهنية اللازمة لإعداد المعلم لعالم متغير وفق النظريات التربوية الحديثة. *مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر*، ٣ (١٩٦)، ٨٦٩-٩١١.
- رضوان، بواب. (٢٠١٤). الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة "طلبة جامعة جيجل أنموذجاً". *رسالة دكتوراة غير منشورة*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة جيجل - الجزائر.

- زايد، هليل زايد هليل؛ وغزي، السيد محمد عبد الله. (٢٠٢١). الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لديهم. *مجلة التربية بكلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر*، ٣ (١٩٢)، ٣٨-١٢٧.
- زهران، أمينة سعيد. (٢٠٢١). الكفايات المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الكليات التقنية في الضفة الغربية في ضوء المعايير العالمية. *المجلة العربية للنشر الدولي*، (٣١)، ٣٧٩-٤١٢.
- سراج، محمد خبير. (٢٠١٩). أثر الكفاءة المهنية لمدرس اللغة العربية في المدرسة الثانوية الإسلامية الطاهرية (عائثروا - تولونج أكونج) على تشجيع تعلم الطلاب. *مجلة التدريس، جامعة محمد الخامس بالرباط*، ٧ (٢)، ٢٣٤-٢٥١.
- سعيد، وفاء فنجري مرزوق. (٢٠٢٣). دور التحفيز الذاتي في تدعيم الصمود النفسي "دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة تدريس المعاهد العليا بمصر". *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (١)، ٧٤١-٧٧٦.
- سليم، عبد العزيز إبراهيم. (٢٠١٦). الحيوية الذاتية وعلاقتها بسمات الشخصية الاجتماعية الإيجابية والتفكير المفعم بالأمل لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة الإرشاد النفسي*، ٤٧، ١٧١-٢٦٢.
- سليم، عبد العزيز إبراهيم. (٢٠٢٠). النمذجة السببية للعلاقات بين الكفاءة البحثية وفعالية الذات والصمود الأكاديمي والدعم الأكاديمي المدرك لدى طلبة الدراسات العليا بجامعة دمنهور. *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، ٢٨ (٣)، ٨٧-٢١٢.
- السليم، غالية بنت محمد. (٢٠١٣). تقويم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر طالبات الدراسات العليا في كلية العلوم الاجتماعية في ضوء معايير الجودة الشاملة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٢٨)، ١٥٠-١٩٤.
- السيد، وائل السيد. (٢٠٢٠). الإسهام النسبي للوعي الآني في تنمية المرونة النفسية لدى عينة من طلاب جامعة الملك سعود، *مجلة الاستواء*، ٢٠، ١٣٤-١٨٠.
- شاكر، عبد الملك محمد يحيى. (٢٠٢٣). درجة الكفايات الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء التحول الرقمي. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١٠ (٧٢)، ٩٠-١١٨.
- شاهين، سارة محمد. (٢٠٢٣). الحيوية الذاتية كمنهج للصلابة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٥ (٤)، ٤٦-٨٢.
- الشريبي، عاطف مسعد الحسيني. (٢٠٢١). الصمود النفسي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في دول الخليج (قطر والسعودية وعمان). *مجلة العلوم التربوية*، ١٧، ٩٦-١٢٤.
- شعيب، علي محمود. (٢٠٢٠). اليقظة العقلية والمرونة النفسية والذكاء الانفعالي كمنبئات بالتعلم الانفعالي الاجتماعي لدى عينة من الطلاب المعلمين بكلية التربية. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، ٣ (٢)، ٦٥-١٠٤.

- صادق، محمد عاشور؛ والنجار، يحيى محمود. (٢٠١٧). مستوى التفكير الناقد وعلاقته بالكفاءة الذاتية البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بكليات التربية بمحافظات غزة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، ٦ (١٩)، ١٣١-١٤٥.*
- ظاهر، أميرة يوسف. (٢٠٢٢). دور المسؤولية المجتمعية لكلية العلوم التربوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. *المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦ (٤)، ١٨١-١٩٤.*
- العاسي، رضا؛ وعلي، بدرية. (٢٠١٨). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلبة المرحلة الثانوية بمحافظة السويداء. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، ٤ (٣)، ٦١-٨٢.*
- عامر، عبد الناصر السيد. (٢٠٢٠). إسهام الصدود النفسي في جودة الحياة في ظل جائحة كورونا Covid-19. *المجلة التربوية بكلية التربية - جامعة أسيوط، ٧٦، ١١٢.*
- العاني، وجيهة ثابت؛ والزدجالية، ميمونة درويش. (٢٠١٩). درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية في سلطنة عمان للكفاءات المهنية اللازمة للتعليم وفقاً لمعايير الجودة العالمية. *مجلة العلوم التربوية، دار نشر جامعة قطر، (١٤)، ٨٣-١١٢.*
- عباس، إيمان محمد؛ والسيد، حنان السيد. (٢٠٢١). التنبؤ بإدارة الأزمات من خلال كل من الصدود النفسي والحيوية الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الإسكندرية. *مجلة كلية التربية - جامعة الإسكندرية، ٣١ (٤)، ١٩٢-١٤٩.*
- عبد البر، أزهار محمد. (٢٠٢٠). النموذج البنائي للعلاقات السببية بين الخبرات التعليمية والمرونة المعرفية والحيوية الذاتية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. *مجلة كلية التربية بينها، ١٣ (٣-١٢١)، ٢٢٨-٢٧٩.*
- عبد الجواد، عاطف سيد. (٢٠٢٠). المرونة النفسية وعلاقتها بالقدرة على تجهيز المعلومات لدى طلاب كلية الهندسة بجامعة المنيا. *المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٠ (٦١)، ١٩١-٢٣٦.*
- عبد الرحمن، عواطف. (٢٠١٤). *الصحافة والجامعات رؤى مستقبلية: إصلاح أوضاع هيئات التدريس بالجامعات. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.*
- عبد الرؤوف، مصطفى محمد الشيخ. (٢٠٢٠). برنامج تدريبي قائم على الدمج بين بحوث الفعل وإطار التعليم من أجل التنمية المستدامة (ESD) وأثره في تنمية عمق المعرفة والكفاءة البحثية وممارسات التدريس المستدام لدى معلمي العلوم بالمرحلة الإعدادية. *مجلة كلية التربية بينها، ٣١ (١٢٣)، ١٥٥-٢٧٦.*
- عبد الناصر، سناني. (٢٠١٢). الصعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبتدئ في السنوات الأولى من مسيرته المهنية. *رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.*
- العبدلي، حمود علي عبده. (٢٠١٨). واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحديدية لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أدايمهم التدريسي والبحثي. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة، ٦ (١١)، ٥٣٢-٥٥٢.*

- العتابي، عبد الله مجيد؛ وجبر، عدنان مارد. (٢٠١٣). الكفاءات المهنية الواجب توافرها في الأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبته. *مجلة الباحث، كلية العلوم الإنسانية - جامعة كربلاء*، (٨)، ٤٨٩-٥٠١.
- عزوز، مرابط عياش. (٢٠١٢). *الكفاءة المهنية. الجزائر: دار اقرأ للكتاب.*
- عطية، محسن علي. (٢٠٠٩). *الجودة الشاملة والجديد في التدريس. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.*
- عطية، محسن علي. (٢٠١٧). *تدريس اللغة العربية في ضوء الكفايات الأدائية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.*
- علي، خديجة منصور. (٢٠١٣). استراتيجيات تقويم أداء عضو هيئة التدريس لرفع كفاءة وجودة التعليم العالي. *المؤتمر العلمي الثالث "جودة البرامج الأكاديمية وتعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع"*، جامعة حضر موت للعلوم والتكنولوجيا، في الفترة من ٣٠-٣١/١٢/٢٠١٣، ١-١٧.
- علي، قيس محمد. (٢٠١٠). علاقة عمل طلاب المرحلة الإعدادية بعد الدوام باتجاهاتهم المستقبلية. *مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل*، ١٠ (٣)، ٢٣-٥١.
- علي، محمد السيد. (٢٠١١). *موسوعة المصطلحات التربوية. عمان: دار المسيرة.*
- علي، نشأت عبد العدل إبراهيم. (٢٠٢٢). الصمود النفسي وعلاقته بالعصابية لدى طلاب الجامعة ذوي مستويات متباينة من الضغوط الحياتية. *مجلة كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر*، ٤ (١٩٤)، ٢٦٤-٢٩٨.
- عمر، الجديد؛ وعبد الجليل، ياسيدي. (٢٠٢٢). دور الرقابة المهنية وأثرها على الكفاءة المهنية "دراسة ميدانية بكلية العلوم التكنولوجية بجامعة أحمد دراية". *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية - جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر.*
- العميان، محمود سلمان. (٢٠١٠). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط ٥، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.*
- العواضي، علي عبد الله. (٢٠٢٠). تحديات التعليم عن بعد في جامعة صنعاء وسبل التغلب عليها لمواجهة الأزمات والأوبئة. *مجلة دراسات في التعليم الجامعي وضمان الجودة*، ١ (١٤-١٥)، ١٣٤-١٦٢.
- عيسى، حازم زكي؛ والناقة، صلاح أحمد. (٢٠٠٩). تقويم الكفاءات المهنية التي يمتلكها أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بالجامعة الإسلامية من وجهة نظر طلبتهم وفق معايير الجودة. *المؤتمر التربوي الثاني "دور التعليم العالي في التنمية الشاملة"*، كلية التربية - الجامعة الإسلامية بغزة، في الفترة من ١٨-١٩ نوفمبر، ١-٢٦.
- غالب، ردمان محمد؛ وعالم، توفيق علي. (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم والاعتماد*، ١ (١)، ١٦٠-١٨٨.
- غربي، علي؛ وحفيظي، سليمة. (٢٠١٢). الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة الجزائر*، (٢)، ٢٣-٦٩.

- الغزيوات، إبراهيم محمد. (٢٠٠٥). تقويم الكفاءات المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية بجامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية. *مجلة كلية التربية - جامعة الإمارات العربية المتحدة*، ٢٠ (٢٢)، ١٤١-١٤٢.
- الفتلاوي، سهيلة محسن. (٢٠٠٨). *الجودة في التعليم*. عمان: دار الشروق.
- قاسم، نادر فتحي؛ والهران، عبير صالح. (٢٠١٥). الخصائص السيكمومترية لمقياس الكفاءة المهنية. *مجلة كلية التربية - جامعة عين شمس*، ١ (٣٩)، ٦٨١-٧١٢.
- القديهي، فاطمة يحيى حسن. (٢٠٢٣). التنظيم الانفعالي وعلاقته بالبناء النفسي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، (٣٣)، ٤٧٢-٤٩٨.
- القريشي، عائدة مخلف مهدي. (٢٠١٦). الكفايات المهنية والتدريسية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، جامعة بغداد، (٤٨)، ١-٣٥.
- كامل، كمال إمام؛ وأحمد، لمياء محمد. (٢٠١٢). *معايير اعتماد مؤسسات التعليم الجامعي " نماذج عربية وعالمية "*. القاهرة: المكتبة العصرية.
- كريمة، حيواني؛ وحورية، ترزولت عمروني. (٢٠١٨). الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي "دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي". *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٣٢)، ٢٣٧-٢٥٢.
- الكندري، هدى محمد. (٢٠١٧). بناء مقياس الكفاءة المهنية لمعلمي التربية البدنية بدولة الكويت. *مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية*، كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي، (٥)، ٤٦-٦٣.
- كيموش، حياة. (٢٠٢٠). أهمية معايير الكفاءة المهنية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا. *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل.
- محمد، أزهار محمد. (٢٠٢٠). النموذج البنائي للعلاقات السببية بين الخبرات التعليمية والمرونة المعرفية والحيوية الذاتية لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. *مجلة كلية التربية بينها*، ٣١ (١٢١)، ٢٢٨-٢٧٩.
- المصري، فاطمة الزهراء محمد مليح جاد. (٢٠٢٠). الحيوية الذاتية لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية جامعة حلوان في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية "دراسة سيكمومترية كينيكية". *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠ (١٠٦)، ٢٣٧-٢٨٦.
- مصطفى، سارة حسام الدين. (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الحيوية الذاتية لدى عينة من الشباب الجامعي. *مجلة الإرشاد النفسي*، (٣٦)، ١٠٩-١٥٤.
- مقبل، أحمد إسماعيل؛ والغشم، خالد عبد الله. (٢٠٢٢). المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في جامعة إقليم سبأ من وجهة نظرهم. *المجلة العلمية لجامعة إقليم سبأ*، ٤ (١)، ١٠١-١٢٢.
- منصوري، كمال؛ وقريشي، محمد. (٢٠١٦). تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي "دراسة حالة"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة. *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، جامعة أم القرى، (٦)، ٣٤٥-٣٧٢.
- مهدي، سعاد حسني عبد الله؛ وفروح، منال فوزي محمد. (٢٠٢١). فاعلية برنامج قائم على المدخل المنظومي لتنمية مهارات الكفاءة البحثية لدى الباحثين في ضوء معايير



- الجودة الشاملة. *مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية*، رابطة التربويين العرب، (٢٤)، ٣٠١-٣٦٢.
- موسى، محمد فتحي علي؛ والعتيبي، منصور نايف. (٢٠١١). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة كلية التربية بنين بالقاهرة - جامعة الأزهر*، (٥٤١)، ١-٧.
- المومني، جهاد علي توفيق. (٢٠١٧). واقع استخدام استراتيجيات التعلم القائم على حل المشكلات في التدريس الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة المجمعة. *مجلة جامعة جازان للعلوم الإنسانية*، (١) ٦، ٢١-٣٣.
- نعيم، بوعموشة. (٢٠١٩). الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير الجودة الشاملة في التعليم "دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة جيجل". *رسالة دكتوراة غير منشورة*، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة باتنة.
- ياسين، محمود محمد محمود. (٢٠٢٢). الحيوية الذاتية وعلاقتها بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة الملك فيصل. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، (٣٦) ٦، ٧٤-٩٧.
- يعقوب، المسوس. (٢٠١٣). تقويم الكفاءة المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بتحقيق الإدارة بالجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي "دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الإداريين والطلبة". *رسالة دكتوراة غير منشورة*، كلية العلوم الاجتماعية - جامعة وهران.
- يوسف، منصور مصطفى. (٢٠٢٠). درجة توافر الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة غزة من وجهة نظر طلبتهم. *مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات*، (٧)، ٦٩-١٠٨.
- اليوسفي، علي عباس. (٢٠١٢). الكفاءة المهنية المفضلة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طالباته. *مجلة مركز دراسات الكوفة - جامعة الكوفة*، (٢٦) ٧، ٣٠٤-٣٤٢.

ثانياً: المراجع باللغة العربية مترجمة إلى اللغة الإنجليزية

- Abu Halawa, Mohammed El-Said; & Al-Husseini, Atef Masaad. (2016). *Positive psychology: Its origins, development, and models of its issues*. Cairo: Alam Al-Kutub.
- Ahmed, Randa Mohammed Said. (2020). Professional competence scale for faculty members in distance education for social work courses (Reliability and validity). *Journal of Faculty of Social Work for Studies and Social Research - Fayoum University*, (18), 637-671.
- Ashtawa, Abdul Karim Mohammed; Al-Bouaishi, Najeeb Ibrahim; & Jibril, Al-Amari Emmar. (2017). Evaluating faculty members' efficiency from the perspective of total quality management: A field study at the Faculty of Oral and Dental Medicine, University of Garyounis. *The University Magazine*, (27), 119-131.

- Al-Asar, Safaa. (2010). Resilience from the perspective of positive psychology. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 20(66), 25-29.
- Al-Awad, Ahmed Mofreh. (2019). Predicting professional competence through its relationship with personal characteristics and spiritual intelligence among psychological specialists. *Journal of King Khalid University for Educational Sciences*, 30(1), 85-119.
- Badawi, Om Al-Zein Hussein. (2022). Professional competencies required for faculty members at the College of Girls in Al Qunfudhah from the students' perspective. *Jidara Journal for Studies and Research*, 5(1), 221-253.
- Barqawi, Basem; & Abu Rab, Emad. (2016). Framework for assessing the quality of faculty members. *Arab International Conference on Ensuring Quality in Higher Education*, 339-356.
- Barnouti, Souad Naif. (2004). *Human resource management - Personnel management*. (2nd ed.), Jordan: Dar Wael for Printing and Publishing.
- Bahnasawi, Sabri El-Sayed; Abdel-Moaty, Hassan Mostafa; & Ajajeh, Safaa Ahmed. (2021). Mindfulness and its relationship with professional competence among teachers. *Journal of Faculty of Education - Zagazig University*, 36(112), 325-377.
- Boultea, Ali Omar; & Abu Bakr, Abu Bakr Abdul Jawad. (2022). Teaching self-efficacy of university faculty members according to some variables: A field study on a sample of faculty members at Derna University - Al-Quba. *Al-Manarah Scientific Journal*, (5), 126-143.
- Al-Tirkzawi, Khairallah Younis. (2016). *Total quality management in universities*. Oman: Dar Al-Esraar Al-Alami.
- Al-Thaqafi, Mahdia Bint Saleh Bin Khalaf. (2019). Professional competencies required for university faculty members specializing in Islamic education curricula and teaching methods in light of the executive framework for developing teacher preparation programs in Saudi universities. *Journal of Faculty of Education - Benha University*, 3(130), 281-321.
- Jad, Fatima Al-Zahraa Mohammed. (2020). Self-vitality among graduate students at the Faculty of Education, Helwan University, in light of some demographic variables: A clinical psychometric study. *Egyptian Journal of Psychological Studies*, 30(106), 237-286.
- Jasim, Tahrir Amin; & Saeed, Hassan Ali. (2019). Self-vitality among teachers in schools of Baghdad Governorate. *Journal of Faculty of Arts - University of Baghdad*, 131(1), 231-254.
- Jabr, Taha Mohammed Mabrouk. (2022). Effectiveness of perceived self and methods of coping with psychological stress as predictors of professional competence among



- kindergarten teachers. *Journal of Psychological Research and Studies, Faculty of Early Childhood Education - Beni Suef University*, 4(8), 1200-1274.
- Al-Jaafara, Abdul Salam Yousef. (2015). Effectiveness of faculty members' performance at Al-Zarqa University from the perspective of its students in light of education quality standards. *Journal of Educational Sciences Studies*, 42(1), 139-155.
- Jaljal, Nasra Mohammed; & Hendawy, Ihsan Nasr. (2023). Self- vitality and its relationship with academic determination and research self-efficacy among postgraduate students at the Faculty of Education, Kafrelsheikh University. *Educational Journal of the Faculty of Education - Sohag University*, 110(2), 443-493.
- Al-Hariri, Rafida Omar. (2010). *Leadership and quality management in higher education*. Oman: Dar Al-Thaqafa.
- Hassan, Ahmed Mohammed Shabeeb. (2021). Research competence of university teachers and its relationship with scientific research skills among assistant faculty members at the Faculty of Education, Al-Azhar University. *Journal of Faculty of Education - Al-Azhar University*, 40(192), 233-270.
- Hasseb, Amal Abdul Moneim Mohammed; & Abdul Hafeez, Ghada Mahrous. (2019). Spiritual intelligence and its relationship with some personality variables among female students of the Faculty of Education at Bisha University: A factorial study. *Educational Journal*, (67), 146-234.
- Al-Hakami, Ibrahim Al-Hassan. (2004). The Required Professional Competencies for University Professors from the Perspective of Their Students and Their Relationship to Some Variables. *Journal of the Arab Gulf Message*, Arab Bureau of Education for the Gulf States, Riyadh, Saudi Arabia, 90, 1-54.
- Hamid, Kazem Habib; & Kazem, Thaer Raheem. (2023). Social Cohesion "Its Nature, Dimensions, and Components". *Al-Qadisiyah Journal of Human Sciences*, 26(1), 187-209.
- Al-Khatib, Yasser Hizam Hazaa; & Al-Khatib, Khalil Mohammed Mutaher. (2012). Challenges of Digital Transformation in University Education in Yemen and Ways to Overcome Them. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, 8(19), 55-83.
- Al-Rasheed, Lulwa Saleh. (2020). Psychological Resilience and Its Relationship to Burnout and Psychosomatic Disorders Among a Sample of Faculty Members at Qassim University. *King Abdulaziz University Journal, Faculty of Arts and Humanities*, 18(9), 46-69.
- Al-Rashidi, Youssef Abdullah Faleh. (2022). The Necessary Professional Competencies for Preparing Teachers for a Changing World According to Modern Educational

- Theories. *Journal of the Faculty of Education - Al-Azhar University*, 3(196), 869-911.
- Radwan, Bouab. (2014). The Professional Competencies of University Faculty Members from the Perspective of Students "A Case Study of Jijel University Students". *Unpublished Doctoral Dissertation*, Faculty of Humanities and Social Sciences - Jijel University - Algeria.
- Zayed, Halil Zayed Halil; & Ghozzy, El-Sayed Mohammed Abdullah. (2021). The Professional Competence of Faculty Members at the Faculties of Education at Al-Azhar University in Light of the Shift Towards a Productive University Culture and Its Relationship to Their Cognitive Flexibility. *Journal of Education, Faculty of Education for Boys, Cairo - Al-Azhar University*, 3(192), 38-127.
- Zahran, Amina Saeed. (2021). The Professional Competencies of Faculty Members in Technical Colleges in the West Bank in Light of International Standards. *The Arab Journal for International Publishing*, (31), 379-412.
- Siraj, Mohammed Khabeer. (2019). The Impact of Professional Competence of Arabic Language Teachers in Al-Tahiriya Islamic Secondary School (Anthra - Tulungagung) on Encouraging Students' Learning. *Journal of Teaching, Mohammed V University in Rabat*, 7(2), 234-251.
- Saeed, Wafaa Fangary Marzouk. (2023). The Role of Self-Motivation in Supporting Psychological Resilience "A Field Study on a Sample of Faculty Members at Higher Institutes in Egypt". *Journal of Economic and Commercial Sciences*, (1), 741-776.
- Salim, Abdul Aziz Ibrahim. (2016). Vitality and Its Relationship to Positive Social Personality Traits and Hopeful Thinking Among Special Education Teachers. *Journal of Psychological Counseling*, 47, 171-262.
- Salim, Abdul Aziz Ibrahim. (2020). Causal Modeling of Relationships Between Research Competence, Self-Efficacy, Academic Resilience, and Perceived Academic Support Among Postgraduate Students at Damanhour University. *Journal of Educational Sciences, Faculty of Graduate Studies for Education, Cairo University*, 28(3), 87-212.
- Al-Saleem, Ghalia Bint Mohammed. (2013). Evaluating the Professional Competencies of Faculty Members at Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University from the Perspective of Postgraduate Students at the Faculty of Social Sciences in Light of Total Quality Standards. *Journal of Humanities and Social Sciences*, (28), 150-194.
- El-Sayed, Wael El-Sayed. (2020). The Relative Contribution of Mindfulness in Developing Psychological Flexibility Among a Sample of King Saud University Students. *Journal of Equilibrium*, 20, 134-180.



- Shaker, Abdul Malik Mohammed Yahya. (2023). The Degree of Digital Competence Among Faculty Members at the Faculties of Education in Yemeni Universities in Light of Digital Transformation. *Al-Andalus Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(72), 90-118.
- Shahin, Sara Mohammed. (2023). Self-Vitality as a Predictor of Professional Resilience among University Faculty Members. *Journal of Educational Research*, 25(4), 46-82.
- Al-Sharbiney, Atef Massaad El-Husseiny. (2021). Psychological Resilience and its Relationship with Quality of Work Life among Faculty Members in the Gulf States (Qatar, Saudi Arabia, Oman). *Journal of Educational Sciences*, 17, 96-124.
- Shuaib, Ali Mahmoud. (2020). Mindfulness, Psychological Flexibility, and Emotional Intelligence as Predictors of Social Emotional Learning among a Sample of Student Teachers at the Faculty of Education. *International Journal of Research in Educational Sciences*, 3(2), 65-104.
- Sadiq, Mohammed Ashour; & Al-Najjar, Yahya Mahmoud. (2017). The Level of Critical Thinking and its Relationship to Research Self-Efficacy among Graduate Students in the Faculties of Education in the Gaza Governorates. *Journal of Al-Quds Open University for Educational and Psychological Research and Studies*, Al-Quds Open University, 6(19), 131-145.
- Zaher, Ameerah Youssef. (2022). The Role of Social Responsibility of the Faculty of Educational Sciences from the Perspective of Faculty Members at the University of Jordan. *The Arab Journal of Sciences and Research Publication, Journal of Educational and Psychological Sciences*, 6(4), 181-194.
- Al-Asimi, Reda; & Ali, Badriya. (2018). Emotional Regulation and its Relationship to Psychological Flexibility among a Sample of Secondary School Students in Al-Suwaida Governorate. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies*, 4(3), 61-82.
- Amer, Abdel Nasser El-Sayed. (2020). The Contribution of Psychological Resilience to Quality of Life in the Context of the COVID-19 Pandemic. *Journal of the Faculty of Education - Assiut University*, 76, 112.
- Al-Ani, Wajiha Thabit; & Al-Zadjali, Maimouna Darwish. (2019). The Degree to which Islamic Education Teachers in Oman Possess the Professional Competencies Required for Teaching According to Global Quality Standards. *Journal of Educational Sciences*, Qatar University Press, (14), 83-112.
- Abbas, Iman Mohammed; & El-Sayed, Hanan El-Sayed. (2021). Predicting Crisis Management through Both Psychological Resilience and Self-Vitality among Faculty Members and

- Assistants at the Faculty of Education, Alexandria University. *Journal of the Faculty of Education - Alexandria University*, 31(4), 149-192.
- Abdel Bar, Azhar Mohammed. (2020). A Structural Model of Causal Relationships between Educational Experiences, Cognitive Flexibility, and Self-Vitality among Preparatory School Students. *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 13(3-121), 228-279.
- Abdel Jawad, Atef Sayed. (2020). Psychological Flexibility and its Relationship to Information Processing Ability among Engineering Students at Minia University. *The Egyptian Journal of Psychological Studies*, 30(61), 191-236.
- Abdel Rahman, Awatef. (2014). *Journalism and Universities Future Visions: Reforming the Conditions of University Faculty Members*. Cairo: Al-Araby Publishing and Distribution.
- Abdel Raouf, Mostafa Mohammed El-Sheikh. (2020). A Training Program Based on the Integration of Action Research and the Education for Sustainable Development (ESD) Framework and its Effect on Developing Depth of Knowledge, Research Competence, and Sustainable Teaching Practices among Science Teachers at the Preparatory Stage. *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 31(123), 155-276.
- Abdel Nasser, Senani. (2012). Difficulties Faced by the Novice University Professor in the First Years of His Professional Career. *Unpublished Doctoral Dissertation*, Mentouri University, Constantine, Algeria.
- Al-Abdali, Hamoud Ali Abdo. (2018). The Reality of Utilizing ICT Applications in Teaching and Research Performance by Faculty Members at Al-Hodeidah University. *Journal of Studies in University Education and Quality Assurance*, 6(11), 532-552.
- Al-Atabi, Abdullah Majid; & Jabr, Adnan Mard. (2013). Professional Competencies Required for University Professors from the Perspective of Their Students. *Al-Baheth Journal, Faculty of Humanities - University of Karbala*, (8), 489-501.
- Azouz, Marabet Ayyash. (2012). *Professional Competence*. Algeria: Dar Iqra for Books.
- Attia, Mohsen Ali. (2009). *Total Quality and New Trends in Teaching*. Amman: Dar Šafa for Publishing and Distribution.
- Attia, Mohsen Ali. (2017). *Teaching Arabic in Light of Performance Competencies*. Amman: Dar Al-Manhaj for Publishing and Distribution.
- Ali, Khadija Mansour. (2013). Strategies for Assessing Faculty Performance to Enhance the Quality of Higher Education. *The Third Scientific Conference "Quality of Academic Programs and Enhancing the Role of the University in*



- Serving the Community,"* Hadhramout University of Science and Technology, December 30-31, 2013, 1-17.
- Ali, Qais Mohammed. (2010). The Relationship of Working Secondary School Students After School Hours to Their Future Orientations. *Journal of Research of the Faculty of Basic Education - University of Mosul*, 10(3), 23-51.
- Ali, Mohammed Sayed. (2011). *Encyclopedia of Educational Terms*. Amman: Dar Al-Masirah.
- Ali, Neshet Abdel Adil Ibrahim. (2022). Psychological Resilience and its Relationship to Neuroticism among University Students with Varying Levels of Life Stress. *Journal of the Faculty of Education for Boys in Cairo - Al-Azhar University*, 4(194), 264-298.
- Omar, El-Jadeed; & Abdel Jalil, Basidi. (2022). The Role of Professional Supervision and its Impact on Professional Competence "A Field Study at the Faculty of Technological Sciences, Ahmed Draya University". *Unpublished Master's Thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences and Islamic Science - Ahmed Draya University, Adrar, Algeria.
- Al-Omayan, Mahmoud Salman. (2010). *Organizational Behavior in Business Organizations*. 5th ed., Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Al-Awadhi, Ali Abdullah. (2020). Challenges of Distance Education at Sana'a University and Ways to Overcome Them to Address Crises and Epidemics. *Journal of Studies in University Education and Quality Assurance*, 8(14-15), 134-1620.
- Issa, Hazem Zaki; & Al-Naga, Salah Ahmed. (2009). Evaluating the Professional Competencies Possessed by Faculty Members in the Faculty of Education at the Islamic University from the Perspective of Their Students According to Quality Standards. *The Second Educational Conference "The Role of Higher Education in Comprehensive Development,"* Faculty of Education - Islamic University of Gaza, November 18-19, 1-26.
- Ghaleb, Radman Mohammed; & Alam, Tawfiq Ali. (2008). Professional Development of Faculty Members as an Approach to Total Quality in University Education. *The Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education and Accreditation*, 1(1), 160-188.
- Gharbi, Ali & Hafizi, Salima. (2012). The Academic Practices of the University Professor. *Journal of Human and Social Sciences*, University of Algiers, (2), 23-69.
- Al-Ghazyawat, Ibrahim Mohammed. (2005). Evaluating the Professional Competencies of Faculty Members in the Faculty of Educational Sciences at Mutah University from the Perspective of Social Studies Students. *Journal of the Faculty of Education - UAE University*, 20(22), 141-142.

- Al-Fatlawi, Souhaileh Mohsen. (2008). *Quality in Education*. Amman: Dar Al-Shorouk.
- Qasim, Nader Fathi; & Al-Haran, Abeer Saleh. (2015). Psychometric Properties of the Professional Competence Scale. *Journal of the Faculty of Education - Ain Shams University*, 1(39), 681-712.
- Al-Qadimi, Fatima Yahya Hassan. (2023). Emotional Regulation and its Relationship to Psychological Well-being among a Sample of Faculty Members at King Khalid University. *Journal of Educational Sciences and Human Studies*, (33), 472-498.
- Al-Qurayshi, Aida Mekhlaf Mahdi. (2016). Professional and Teaching Competencies of University Professors from the Perspective of Students. *Journal of Educational and Psychological Research*, University of Baghdad, (48), 1-35.
- Kamel, Kamal Imam; & Ahmed, Lamia Mohammed. (2012). *Standards for the Accreditation of Higher Education Institutions "Arab and International Models"*. Cairo: Al-Asriyah Library.
- Karima, Hewani; & Houria, Tarzolt Amrouni. (2018). Professional Competence of the University Professor "A Field Study on a Sample of Professors at Larbi Ben M'Hidi University in Oum El Bouaghi". *Journal of Human and Social Sciences*, (32), 237-252.
- Al-Kandari, Huda Mohammed. (2017). Building a Professional Competence Scale for Physical Education Teachers in Kuwait. *Journal of Sports Sciences and Physical Education Applications*, Faculty of Education in Qena - South Valley University, (5), 46-63.
- Kimoch, Hayat. (2020). The Importance of Professional Competence Standards for the University Professor from the Perspective of Postgraduate Students. *Unpublished Master's Thesis*, Faculty of Humanities and Social Sciences - Mohammed Seddik Ben Yahya University - Jijel.
- Mohammed, Azhar Mohammed. (2020). A Structural Model of Causal Relationships between Educational Experiences, Cognitive Flexibility, and Self-Vitality among Preparatory School Students. *Journal of the Faculty of Education in Benha*, 31(121), 228-279.
- Al-Masry, Fatima Al-Zahraa Mohammed Mleh Gad. (2020). Self-Vitality among Postgraduate Students at the Faculty of Education, Helwan University in Light of Some Demographic Variables "A Psychometric Clinical Study". *The Egyptian Journal of Psychological Studies*, 30(106), 237-286.
- Mustafa, Sara Hossam El-Din. (2018). The Effectiveness of a Selective Counseling Program to Develop Self-Vitality among a Sample of University Youth. *Journal of Psychological Counseling*, (36), 109-154.



- Moqbel, Ahmed Ismail; & Al-Ghashm, Khalid Abdullah. (2022). Problems Faced by Faculty Members at the University of Saba Region from Their Perspective. *The Scientific Journal of Saba Region University*, 4(1), 101-122.
- Mansouri, Kamal; & Qurayshi, Mohammed. (2016). Evaluating the Professional Competence of Faculty Members from the Perspective of Their Students According to Quality and Accreditation Standards "A Case Study at the Faculty of Economic Sciences, Commercial and Management Sciences at Biskra University". *Journal of Economic and Financial Research*, Umm Al-Qura University, (6), 345-372.
- Mahdi, Souad Hosni Abdullah; & Farouh, Manal Fawzi Mohammed. (2021). The Effectiveness of a Program Based on the Systemic Approach to Develop Research Skills Competence among Researchers in Light of Total Quality Standards. *Arab Research Journal in the Fields of Specialized Education*, Arab Educators Association, (24), 301-362.
- Moussa, Mohammed Fathi Ali; & Al-Otaibi, Mansour Naif. (2011). Improving the Performance of Faculty Members at Najran University According to Quality and Accreditation Standards. *Journal of the Faculty of Education for Boys in Cairo - Al-Azhar University*, (541), 1-70.
- Al-Momani, Jihad Ali Tawfiq. (2017). The Reality of Using Problem-Based Learning Strategy in University Teaching from the Perspective of Faculty Members at Majmaah University. *Journal of Jazan University for Human Sciences*, 6(1), 21-33.
- Naem, Bouamouch. (2019). Teaching Competencies of University Faculty Members from the Perspective of Students in Light of Total Quality Standards in Education "A Field Study at the Faculty of Humanities and Social Sciences at Jijel University". *Unpublished Doctoral Dissertation*, Faculty of Humanities and Social Sciences - University of Batna.
- Yassin, Mahmoud Mohammed Mahmoud. (2022). Self-Vitality and its Relationship to the Big Five Personality Factors among Students at King Faisal University. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 6(36), 74-97.
- Yaqoub, Al-Massous. (2013). Evaluating Professional Competence, Personal Motivation, and Organizational Culture and their Relationship to Achieving Total Quality Management in Higher Education Institutions "A Field Study on a Sample of Administrative Professors and Students". *Unpublished Doctoral Dissertation*, Faculty of Social Sciences – University of Oran.
- Youssef, Mansour Mustafa. (2020). The Availability of Professional Competencies among Faculty Members at Gaza University from Their Students' Perspective. *Journal*

- of the Palestine Technical College for Research and Studies, (7), 69-108.
- Al-Yousefi, Ali Abbas. (2012). Preferred Professional Competence of the University Professor from the Perspective of Female Students. *Journal of Kufa Studies Center - University of Kufa*, 7(26), 304-342.
- ثالثاً: المراجع باللغة الإنجليزية
- Albanese, M., & All, E. (2008). Defining characteristics of educational competencies. *Journal of Teaching in Social Work*, 27(3-4), 67-90.
- Algharaibeh, S. A. S. (2020). Cognitive flexibility as a predictor of subjective vitality among university students. *Cypriot Journal of Educational Science*. 15(5), 923-936.
- Bat, E., & Mash, A. (2006). Faculty participation in decision making and their job satisfaction in Mongolian public universities. Published doctoral dissertation, Indiana: Purdue University.
- Bechem, R., & Maercker, A. (2018). Development and psychometric evaluation of a revised sense of coherence scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(3), 206-215.
- Bertrams, A., Dyllick T, H., Englert, C., & Krispenz, A. (2020). German Adaptation of the Subjective Vitality Scales (SVS-G). *Open Psychology*, 2(1), 57-75.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Subjective Vitality Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Subjective Vitality Scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.
- Bonanno, G. A., Romero, S. A., & Klien, S. L. (2015). The temporal elements of psychological resilience: an integrative framework for the study of individuals, families, and communities. *Psychological Inquiry*, 26(2), 139-169.
- Bond, M., Marín, V. I., Dolch, C., Bedenlier, S., & Zawacki-Richter, O. (2018). Digital Transformation in German Higher Education: Student and Teacher Perceptions and Usage of Digital Media. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 15(1), 48-60.
- Burnett, R. (2015). Context technology. *Communication and learning educational technology vxl*. N. 2.
- Chiesi, F., Bonacchi, A., Primi, C., Toccafondi, A., & Miccinesi, G. (2018). Are three items sufficient to measure sense of coherence? Evidence from nonclinical and clinical samples. *European Journal of Psychological Assessment*, 34(4), 229-237.
- Citation, Parmar, V., Channar, Z. A., Ahmed, R. R., Streimikiene, D., Pahi, M. H., & Streimikis, J. (2022). Assessing the organizational commitment, subjective vitality and



- burnout effects on turnover intention in private universities. *Oeconomia Copernicana*, 13(1), 251-286.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and anxiety*, 18(2), 76-82.
- Couto, N., Antunes, R., Monteiro, D., Moutao, J., Marinho, D., & Cil, L. (2017). Validation of the Subjective Vitality scale and study of the vitality of elder people according to their physical activity. *Rev Bras Cineantropom Hum*, 19(3), 261-269.
- Cuğ, F. D. (2015). Self-forgiveness, self-compassion, subjective vitality, and orientation to happiness as predictors of subjective well-being. (Ph., D., The Graduate School of Social Sciences of Middle East technical university).
- Dantzer, R., Cohen, S., Russo, S. J., & Dinan, T. G. (2018). Resilience and immunity. *Brain, behavior, and immunity*, 74, 28-42.
- Delgado-Lobete, L., Montes-Montes, R., Vila-Paz, A., Talavera-Valverde, M., Cruz-Valiño, J., Gándara-Gafo, B., Ávila-Álvarez, A., & Santos-del-Riego, S. (2020). Subjective Well-Being in Higher Education: Psychometric Properties of the Satisfaction with Life and Subjective Vitality Scales in Spanish University Students. *Sustainability*, 12, 2176-3390.
- Dey, N., Amponsah, B., & Wiafe-Akenteng, C. (2019). Spirituality and Subjective Well-being of Ghanaian Parents of Children with Special needs: The Mediating Role of Resilience. *Journal of Health Psychology*, 26(9), 1377-1388.
- Edwards, N., & Osipova, S. (2011). Research competence formation for the international scientific project (monograph). *International Journal of Experimental Education*, 9, 30-31.
- Elizabeth, H., Kelly, E., David, A., & William, E. (2012). Time use and well-being in older widows adaptation and resilience. *Journal Women Aging*, 23(2), 149-159.
- Finia, A. A., Kavousianb, J., Beigyb, A., & Emamib, M. (2010). Subjective vitality and its anticipating variables on students. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 5,150-156.
- Fisher, J. (2015). The Future of Social Work Education and competence: Beyond the State of the Art'. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 5(3), 194-201.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23.
- Gerritsen, D., Jongenenelis, K., Steveink, N., Oms, M., & Ribbe, M. (2005). Down and drowsy? Doo apathetic nursing home residents experience low quality of life? *Aging and Mental Health*, 9,135-141.

- Goldstein, S., & Brooks, R. (2004). *The power of resilience: Achieving balance, confidence, and personal strength in your life*. New York: Mc Graw-Hill.
- Goldstein, S., & Brooks, R. (2015). *Handbook of Resilience in Children*. New York: Mcv Graw-Hill.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A Subjective Vitality approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hani, Y., Mohammad, I., & Hussein, S. (2021). Blended learning: the amount of requisite professional competencies in faculty members of Al Ain University from viewpoint of students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, ISSN: 2050-7003, available on Emerald Insightat.
- Hasan, H., & Rukiye, T. (2015). Scientific Research Competencies of Prospective Teachers and their Attitudes toward Scientific Research. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 2(3), 20-31.
- Hester, J. (2020). *The battlefield of the academy: The resilience and resistance of black women faculty*. (Doctoral dissertation, Illinois State University).
- Horton, D. R. (2013). *Community College Adjunct Faculty Perceptions of Orientation, Mentoring, and Professional Development*. PhD, Walden University.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, 735-762.
- Jamieson, L., Saunders, M. (2020). Contextual Framework for Developing Research Competence: Piloting a Validated Classroom Model. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, December, 2020, 7, 1-19.
- Joseph, A., & Linley, P. (2004). *Positive Psychology in Practice*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons Inc.
- Jowkar, B., Friborg, O., & Hjemdal, O. (2010). Cross cultural validation of the Resilience Scale for Adults (RSA) in Iran. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(5), 418-425.
- Juanas Olivia, A., Lozano, P. F., Pozo, R. M., Bellesteros, M. G., Franco, E. P., & Martin, E. S. (2009). Comparative Study of the evaluation of Professional Competencies by experienced and trainee social work Primary Teachers. *Journal of social work Teacher Education*, 32(4), 437-454.
- Karasar, B., & Canli, D. (2020). Psychological resilience and depression during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Psychiatric Daubing*, 32(2), 273-279.
- Krentzman, A., & Townsend, A. (2013). Review of multidisciplinary measures of cultural competence for use in social work education, *Journal of Social Work Education*, 44(2), 7-32.
- LePage, T. S. (2023). *A Qualitative Phenomenological Study of Adjunct Faculty Resilience in Community Colleges*



- During COVID-19. (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Liang, S., Dong, M., Zhao, H., Song, Y., & Yang, A. (2022). Mindfulness and life satisfaction: The moderating effect of self-control and the moderated moderating effect of resilience. *Personality and Individual Differences*, 185, 11124.
- Masten, A. (2018). Resilience Theory and Research on Children and Families: Past, Present, and Promise. *Journal of Family Theory & Review*, 10, 12-31.
- Masten, A., & Obradovic, J. (2008). Disaster Preparation and Recovery: Lessons from Research on Resilience in Human Development. *Ecology and Society*, 13(1), 1-9.
- Mavies, B. (2001). Subjective Vitality and OSCE, performance among Second Year Medical students. *Journal of Advances in Health Science Education*, (6), 93-102.
- Miceli, M. (2020). Identifying Protective Factors to Early Suicide Markers: The Buffering Effects of Savoring and Resilience (Unpublished Doctoral Dissertation). Georgia Southern University. Electronic Theses and Dissertations.
- Nath, P., & Pardham, R. K. (2012). Influence of positive effect on physical health and psychological well-being examining the mediating role of psychological resilience. *Journal of health management*, 14(2), 161-174.
- Ozcan, N. A., & Yaman, N. (2020). The mediating role of spiritual orientation and subjective vitality in university students. *Cypriot Journal of Educational Science*, 15(5), 909-922.
- Peetsma, T., & Van der Veen, I. (2011). Relations between the development of future time perspective in three life domains, investment in learning, and academic achievement. *Learning and Instruction*, 21, 481-494.
- Potts, B. A. (2021). An Exploratory Study of Adjunct Faculty Professional Growth Experiences. PhD, Portland State University.
- Raddon, D. (2023). Improving Resilience and Reducing Anxiety, Stress, and Burnout for Faculty Members During the COVID-19 Pandemic Through Mindful Meditation (Doctoral dissertation, University of La Verne).
- Rais, S. (2020). On professional and pedagogical competence development of technical university teaching staff, IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. International Scientific Conference on Socio-Technical Construction and Civil Engineering (STCCE-2020), 29 April -15 May 2020, Kazan, Russian Federation.
- Richardson, G. E. (2002). The met theory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 307-321.
- Roghieh, G. (2020). Educational Performance of Faculty Members from the Students and Faculty Members' Point

- of View in Golestan University of Medical Sciences. *Journal of Clinical and Basic Research (JCBR)*, 4(1), 7-13.
- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: Implications for Family Therapy. *Journal of Family Therapy*, 21, 119-144
- Rutter, M. (2006). Implications of Resilience Concepts for Scientific Understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 1-12.
- Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Sahin. Y. (2012). A Comparative Analysis of Teacher Education Faculty Development Models for Technology in Tegration. *Journal of Technology and Teacher Education*, (1814), 720-773.
- Samuel, F., & Way, D. (2019). Productivity, prominence, and the effects of academic Environment, Edited by Susan T. Fiske, Princeton University, Princeton, NJ, *PNAS*, 116(22), 10729-10733.
- Sheikholeslami, R., & Daftarchi, E. (2015). The prediction of students' subjective vitality by goal orientations and basic psychological needs. *Journal of Psychology*, 19(2), 147-174.
- Singh, S., & Sharma, R. (2018). Subjective Vitality as a predictor of Psychological Well-being, *IAHRW International Journal of Social Sciences Review*, 6(1), 76-80.
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, 15(3), 194-200.
- Snow, N., Ward, R., Becker, S., & Raval, V. (2013). Measurement Invariance of the Difficulties in Emotion Regulation Scale in India and the United States. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3(1), 147-157.
- Spector, M. (2001). Competencies for online teaching. Eric Clearinghouse on information Syracuse.
- Terziu, L., Hasani, N., & Osmani, O. (2016). The Role of the School Principal in Increasing Students' Success. *Revista de Stiinte Politice*, (50), 103-113.
- Thomas, G. (2010). Professional Development in Higher Education, Theory and Practice. Open University, London.
- Udompong, L. (2013). Causal Model of Research Competency Via Scientific Literacy of Teacher and Student. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116(2014) 1581-1586.
- Uğur, I. E., Kaya, C., & Özçelik, B. (2019). Subjective Vitality Mediates the Relationship between Respect toward Partner and Subjective Happiness on Teachers. *Universal Journal of Educational Research* 7(1), 126-132.
- Ushakov, A. A. (2008). Development of research competence of pupils of a comprehensive school in the conditions of



-
- profile training, (Unpublished doctoral dissertation), Maikop.
- Uysal, R., Satıcı, S. A., Satıcı, B., & Akin, A. (2014). Subjective vitality as mediator and moderator of the relationship between life satisfaction and subjective happiness. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 14(2), 489-497.
- VanBreda, A. D. (2001). Resilience theory: A literature review. Pretoria, South African. South African Military health service, military psychological institute, social work research & Development.
- Vathanophas, V., & Thaingam, J. (2007). Competency requirements for effective job performance in the Thai public sector. *Contemporary management research*, 3(1), 45-70.
- Vieira, D. C., & Aquino, T. A. (2016). Subjective vitality, meaning in life and religiosity in older people: a correlational study. *Trends in Psychology*, 24(2), 495-506.
- Visser, P. L., Hirsch, J. K., Brown, K. W., Ryan, R., & Moynihan, J. A. (2015). Components of sleep quality as mediators of the relation between mindfulness and subjective vitality among older adults. *Mindfulness*, 6(4), 723-731.
- Wang, J. F. (2020). Exploring Self-Care and Its Associations with Burnout, Vitality, and Academic Goal Achievement in University Students. (M.A., Carleton University Ottawa, Ontario).