

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

طالبة دكتوراة – كلية الدراسات العليا
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

أ. سحر عبد المنطلب البشري محجوب

أ. مشارك – قسم علم النفس – كلية التربية
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

د. هادية مبارك حاج الشيخ الطيب

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى معرفة السمة العامة للكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التعرف على تأثير الكفاءة المهنية على العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. بيان مدى إمكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن طريق درجاتهم على العوامل الخمس الكبرى للشخصية استخدم المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي طبقت مقياس العوامل الخمس لليقظة العقلية اعداد (Reab., 2006, Et All.) وتعريب عبد الرقيب البحيري (4102)، قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إعداد كوست وماكري وتعريب بدر الانصاري (7991) على عينة مكون من (303) من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تتسم الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع. توجد علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجات أساتذة الجامعة على مقياس الكفاءة المهنية ككل من جهة وجميع أبعاد العوامل الخمس الكبرى للشخصية ما عدا بعد العصابية حيث كانت العلاقة سلبية بينهما. يوجد تأثير دال إحصائي لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

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

Modeling the causal relationships between professional competence and the Big Five personality factors among professors at Sudan University of Science and Technology - Sudan

A.Sahar Abdelmontalib Albushra

Dr. Hadia Mubarak Haj AlSheikh

Abstract:

The current research aims to identify the general characteristics of professional competence and the Big Five Personality Factors among professors of Sudan University of Science and Technology. To identify the impact of professional competence on the Big Five Personality Factors among professors of Sudan University of Science and Technology. To verify the existence of statistically significant differences for each of gender (male/female), academic specialization (scientific/literary), and academic degree (professor/lecturer), and the interaction between them on professional competence among professors of Sudan University of Science and Technology. Statement of the extent of predictability of professional competence among professors of Sudan University of Science and Technology through their scores on the Big Five Personality Factors The descriptive approach was used with its two aspects: The scale of the Big Five Personality Factors prepared by (Reab., Et All.2006,) and translated by Abdul Raqib Al-Buhairi,2014), the list of the Big Five Personality Factors prepared by Kost and McCree and translated by Badr Al-1997) were applied to a sample of professors of Sudan University of Science and Technology. The results of the study concluded that professional competence and the Big Five Personality Factors among professors of Sudan University of Science and Technology are high. There is a positive and statistically significant correlation at the level of the university professors' scores on the scale of professional competence as a whole and all dimensions of the Big Five Personality Factors except for the dimension of neuroticism, where the relationship was negative between them. There is a statistically significant effect of gender (male/female), academic specialization (scientific/literary), academic degree (professor/lecturer), and the interaction between them on the professional competence of professors at the University of Sudan for Science and Technology.

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

مقدمة :

يعد المعلم الركيزة الأولى في إنجاح العملية التعليمية من خلال تطوير كفاءته المهنية لتخريج أفضل جيل واعٍ ومتعلم في المجتمع لمواكبة العصر وهذا يتوقف على مدى وعي المعلمين بما يدور حولهم وما يمتلكونه من قدرات وإمكانات فلم تعد مهام المعلم قاصرة على تزويد الطلاب بالمعارف والحقائق كما كان في الماضي، بل أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب شخصية المتعلم في صورها العقلية والنفسية والجسمية والاجتماعية، ولكي يقوم المعلم بدوره المهم باقتدار، لا بد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفاءات التعليمية؛ التي تمكنه من بناء جوانب شخصية المتعلم، لذا فإن المتغيرات الكفاءات الشخصية والمعرفية والوجدانية والمهارية تلعب دوراً مهماً في فعالية وكفاءة العملية التعليمية، فهي بالنسبة للمتعلم تشكل أحد المداخل التعليمية المهمة التي تؤثر على الناتج التحصيلي له، وفي مستوى مفهوم الذات الأكاديمي باعتباره أهم العناصر المستهدفة في العملية التعليمية. ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه المعلم في العملية التعليمية؛ فكان لا بد من تحقيقه بالكفاءات المهنية اللازمة لعمله التدريسي، وقد أولت الدولة اهتماماً بارزاً بالعديد من مؤسسات إعداد المعلم تتمثل في دورات تدريبية على الكفاءات المهنية، ودورات إعداداته من خلال الأكاديمية المهنية، ولا يحصل على الترقية إلا بعد اجتيازه تلك الدورات. وكفاءة المعلم المهنية تشير إلى: المعارف والمهارات والاتجاهات التي يستطيع المعلم اكتسابها لتصبح بالتالي جزءاً من سلوكه ويستطيع أدائها بنجاح في المجالات المعرفية والوجدانية؛ وتحقيق الكفاءة المهنية من خلال أربع مكونات رئيسية: (كفاءة التخطيط للدرس وأهدافه؛ وكفاءة تنفيذ الدرس؛ وكفاءة التقويم، وكفاءة العلاقات الإنسانية (صبري، 2021). ومن جهة أخرى أظهرت معظم الدراسات التي أجريت ارتباط العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمتغيرات كالذكاء، العنف، الانحراف تحمل الضغوط مستوى العلاقات الاجتماعية المغامرة، القلق، تقدير الذات الإنجاز، الاستقلال، الثقة بالنفس والثبات الانفعالي.

كما احتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية وبما أن اليقظة العقلية تعكس اتجاهات المعلم وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها، فإن السمات الشخصية قد تشكل إحدى العوامل التي تؤدي دوراً في الرضا الوظيفي له وفي ادراكه للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل، وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة، كما تساهم في اتخاذ الكثير من القرارات الحالية والمستقبلية ذات العلاقة باختيار المهنة والاستمرار بها (الصالح، 2018). وفي حدود علم الباحثة لا توجد دراسات ربطت اليقظة العقلية بالكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية كما توجد حاجة ملحة لتنمية قدرات وكفاءة المعلمين المهنية لذا تعد الدراسة الحالية محاولة لإلقاء الضوء على موضوع اليقظة العقلية والكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لأساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

مشكلة الدراسة:

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

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

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

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

هل توجد علاقة دالة ارتباطياً بين مستويات الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

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

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

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

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط التالية:

الأهمية النظرية:

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

إلقاء الضوء على أهمية مفهوم الكفاءة المهنية والكشف عن العوامل التي تسهم في حل المشكلات المتعلقة بهذا المفهوم، ونظراً لتأثيره الخطير على الافراد فهو لا يقتصر على مجرد النواحي الأكاديمية والدراسية، بل قد يصبح أسلوباً للحياة لدى الفرد ويسبب له العديد من المشكلات. العينة التي تناولتها الدراسة وهي فئة الأساتذة الجامعيين الذين يقع على عاتقهم مسؤولية النظام التعليمي وما يشهده من تغيرات كثيرة سواء في المناهج أو استخدام التكنولوجيا الحديثة.

الأهمية التطبيقية:

لدراسة أهمية تطبيقية في ضوء ما تسفر عنه من نتائج إذ يمكن تصميم برامج إرشادية تسهم في تنمية مهارات الكفاءة المهنية لدى المعلمين مما ينعكس بشكل إيجابي على توافقهم النفسي والاجتماعي وتنمية كفاءتهم المهنية. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في توسيع نطاق أدوات الكشف والرعاية المقدمة للأساتذة الجامعيين لتتضمن أدوات قياس التفكير التحليلي الكفاءة المهنية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على فريق التدريس ومن ثم العملية التعليمية بأكملها. توجيه نظر التربويين الى الاهتمام بتحسين المتغيرات وثيقة الصلة بالعملية التعليمية والعمل على حل المشكلات الناجمة عنها، وإجراء المزيد من الدراسات.

أهداف الدراسة:

التعرف على السمة العامة الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التعرف على العلاقة الدالة ارتباطاً بين مستويات الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التعرف على العلاقة الدالة ارتباطاً بين مستويات العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التعرف على العلاقة الدالة ارتباطاً بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. التحقق من التأثير الدال إحصائياً لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا؟

فروض الدراسة:

تتسم الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا بالارتفاع. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستويات الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

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

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

مصطلحات الدراسة:

الكفاءة المهنية: مجموعة من المعارف والمهارات والخبرات والقدرات الشخصية التي يمتلكها الفرد وتمكنه من أداء عمله بفعالية ودقة وتحقيق الأهداف المطلوبة في مجال معين، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المراهق على مقياس الشعور بالأمن النفسي إعداد الباحثة.

العوامل الخمس الكبرى للشخصية: The five big Factors Of Personality

عرف كوستا وماكري (Costa & McCrae, 1992)) نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنه نموذج يقوم على تصور أنه يمكن وصف الشخصية وصفا اقتصاديا كاملا من خلال خمسة عوامل أساسية وهي: العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، القبول، ويقظة الضمير (في: الحويج، 1202).

3. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

هي إحدى مؤسسات العلوم التطبيقية المتميزة ، تقع في العاصمة السودانية الخرطوم وتعتبر مركز عالمي للتميز في البحث العلمي والإبتكار كما تلتزم بإعداد الطلاب للقيادة على مستوى العالم ، والإلتزام بخدمة المجتمع .

محددات الدراسة

المحددات المكانية: تم تطبيق الدراسة بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

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

المحددات الزمنية: يتم تطبيق أدوات الدراسة الأساسية خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2024/2025.

المحددات المنهجية: وفقاً لمشكلة الدراسة وأسئلتها سوف تستخدم الباحثة المنهج الوصفي لمناسبتة لطبيعة وأهداف الدراسة.

معلومات عن الكفاءة المهنية:

أولاً: الكفاءة المهنية Professional Self-Efficacy

مفهوم الكفاءة المهنية:

عرفها بويتزيس (Boatzis (2011 بأنها السمات الأساسية للأفراد فيما يتعلق بالمعرفة المهنية المتنوعة أو المهارات أو القدرات ويُشير ماكلياند McClelland أن الكفاءة المهنية هي المعرفة والمهارات والسمات والمواقف، والمفاهيم الذاتية، والقيم، أو الدوافع المرتبطة مباشرة بالأداء

الوظيفي، أو النتائج الحياتية المهمة والتي تظهر أنها تفرق بين أصحاب الأداء المتفوق والمتوسط & (Adelsberger, Collis, Pawlowski 2013).

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

كما تعرفها رشا صبرى (2018، 38) بأنها مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها ويمارسها المعلم، وقمته من أداء عمله بمستوى عال وبشكل متقن، ويكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على العملية التعليمية.

محددات الكفاءة المهنية:

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

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

كفاءة التعلم: وهي إنشاء المواقف التي تجعل من الممكن تجربة مجموعة الحلول التي تجعل من الممكن حل المهام الأساسية والتفكير في التجربة أمراً ممكناً. 3. تغيير الكفاءة: بمعنى التصرف بطرق جديدة عندما يعزز هدف المنظمة أو المجتمع، ويجعل المستقبل المفضل ينبض بالحياة.

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

وذكر الطراونة (2009) عدة أبعاد للكفاءة المهنية، كالآتي:

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

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

الكفاءة الإنتاجية، وتعني أثر الكفاءات السابقة على أداء الفرد في الميدان. 4. الكفاءة الوجدانية، وتعتبر عن استعدادات الفرد واتجاهاته وميوله ومعتقداته وقيمه، وتشمل جوانب متعددة، كالحساسية، والثقة.

سمات الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعات :

وفقاً لنظرية التعليم الاجتماعي فإنه يمكن قياس توقعات الكفاءة المهنية تبعاً لخمس سمات أساسية تحدد معتقدات الفرد عن كفاءته الذاتية (Bandura, 1997).

قدرة الكفاءة الذاتية المهنية ويمثل القوى الدافعة للأداء لدى أساتذة الجامعات وتعتمد

على طبيعة الموقف ودرجة صعوبته وحساسيته، ويذكر باندورا أن التحديات التي تواجه الكفاءة الذاتية للفرد يمكن الحكم عليها من خلال المحددات الآتية: مستوى الإتقان، والجهد المبذول، ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد، ومستوى التنظيم الذاتي.

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

القوة أو الرشد :

وتمثل قوة العزيمة ومستوى الإدراك الوظيفي التي يمتلكها أساتذة الجامعات وتمكنهم من اختيار وانتقاء الأنشطة والأعمال التي سينجزونها بنجاح تام ومحقة للأهداف.

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

الإقناع اللفظي:

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

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

السمة المعرفية:

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

السمة الأكاديمية وتشمل تصور أستاذ الجامعة عن إمكانياته المعرفية والتي تراكمت عبر التنشئة الأسرية ومقاعد الدراسة والخبرات المتنوعة والمواقف الحياتية والتي شكلت لديه تصور توقعات للنجاح أو الفشل عند مواجهته للمواقف المهنية.

السمة الانفعالية:

تتمثل في القناعة الذاتية لدى أستاذ الجامعة لقدرته على التحكم وضبط مشاعر الغضب والكراهية والكآبة، وبدوره سيساعده على التعامل مع مشكلاته اليومية وهذا بدوره سيرفع

مستوى الكفاءة الذاتية لديه، كما أن أساتذة الجامعة ذوي الكفاءة المهنية العالية معروفون بكثرة العمل والإصرار على الاستمرار والإنجاز وأقل توتراً وأكثر التزاماً من الناحية الانفعالية والعاطفية، ويبدلون جهداً ووقتاً للعناية بالآخرين ومساعدتهم ودفعهم للعطاء وتعزيزهم مادياً ومعنوياً.

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

السمة الأخلاقية:

هي البعد الخفي الذي يدير الفرد على المستوى الشخصي وهو الأسمى على مستوى التعاملات العامة والمجتمع الجامعي هو الاحوج إلى أن يكون هذا البعد حاضراً في جميع تعاملاته، فالنمو والوعي الأخلاقي لأستاذ الجامعة يمكنه من اتخاذ القرارات الأخلاقية النابعة من التفكير الأخلاقي المستخدم للتعامل مع الموقف أو حل مشكلة، وهذا يتطلب قدراً من الكفاءة الذاتية المهنية الموجهة نحو نمط التفكير لاتخاذ القرار.

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

أثر الكفاءة الذاتية المهنية على سلوك أساتذة الجامعات وأدائهم:

تؤثر الكفاءة الذاتية على ثلاثة مستويات من السلوك كما حددها كل من Kiliç, Atalay,

(2021, Anilan, Anagün, & Anilan). وهي:

أ- اختيار الموقف.

ب الجهد الذي يبذله الفرد.

ج المثابرة في السعي للتغلب على الموقف.

المستوى الأول:

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

المستويان الثاني والثالث:

تحدد درجة الكفاءة المهنية شدة المساعي والمثابرة المبذولة في أثناء حل موقف عملي أو مشكلة ما، فاستاذ الجامعة الذي يشعر بدرجة عالية من الكفاءة المهنية سوف يبذل من الجهد

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

أثر الكفاءة الذاتية المهنية على أداء أساتذة الجامعات:

يشير (Yeşil, 2010) إلى أثر الكفاءة المهنية على الأداء في ثلاثة أمور أو ثلاث مهام يقوم بها الأفراد وهي:

الاهداف التي يضعها الأفراد: فالأفراد أو أساتذة الجامعات الذين يتميزون بكفاءة مهنية عالية يضعون أهدافًا تتحدى قدراتهم ويسعون لتحقيقها بكل شغف وهمة ونشاط، بعكس نظرائهم من أصحاب الكفاءة المنخفضة والذين يميلون إلى الأهداف السهلة نسبيا ويتعدون عن مواقف التحدي.

الجهد المبذول:

فأساتذة الجامعات الذين يبذلون جهدًا كبيرًا في إنجاز الأعمال والمهام يتميزون بلا شك بكفاءة مهنية مرتفعة وذلك للثقة الكبيرة التي يمتلكونها لنجاح جهودهم في إنجاز الأعمال والمهام، بعكس أساتذة الجامعات الذين يبذلون جهدًا بسيطًا فهم لا يستطيعون تحقيق إلا اليسير من المهام ودائمًا متخوفون من المبادرة وذلك لضعف كفاءتهم المهنية.

المثابرة والاستمرارية:

فأساتذة الجامعات أصحاب الكفاءة المهنية مثابرون في أعمالهم ومهامهم اليومية كما أنهم لا يصيبهم الملل فهم مستمرون في الإنجاز وتحقيق الأهداف مع ما يصادفهم من صعوبات ومواقف محبطة، وذلك لقناعتهم وقوة كفاءتهم الذاتية التي تدفعهم للمثابرة والاستمرار، بعكس أصحاب الكفاءة المهنية المنخفضة فهم لا يمتلكون روح المثابرة والاستمرار وذلك لقلة جهم ونشاطهم. مما سبق يتضح أن الكفاءة الذاتية المهنية تكتسب أهمية كبرى لتطوير العمل بالجامعات وذلك لما يلاقيه أساتذة الجامعات من ضغوط في تسيير العمل التربوي داخل الجامعة متمثلة في العاملين والطلاب ونواتج التعلم والدور المحوري في رفع جودة المخرجات أو البيئة الخارجية المتمثلة في المجتمع الخارجي، كل هذه العوامل تحتاج إلى دافع ذاتي للعمل والإنجاز والتغلب والتعامل مع التحديات والمشكلات وحلها بما يحقق الأهداف ويلبي الطموحات.

ثانياً: العوامل الخمس الكبرى للشخصية The big five personality traits

ويرى سانتروك (Santrock 2011)، أن الشخصية من منظور عام تشير إلى أنماط الفرد السلوكية والمعرفية التي تمتاز بالثبات والاستقرار مع مرور الوقت ومن خلال المواقف المختلفة،

فهى النمط الثابت والمميز من الأفكار، والسلوكيات، والدوافع، والانفعالات التى تميز طريقة الفرد فى التكيف مع العالم المحيط. وتعرفها الدسوقي (5102، 415) «بأنها مكون معقد ومتشابك من السمات النفسية والعقلية والاجتماعية تتداخل فيما بينها لتشكّل سلوك الفرد فى المواقف الحياتية المختلفة» وعليه يتضح للباحثة مما سبق أن مفهوم الشخصية بشكل عام متعدد الجوانب والمكونات، حيث تعددت وجهات نظر والدراسات التى تناولت الشخصية، إلا أن هذا المفهوم هام ويشكّل عنصراً أساسياً فى علم النفس، فهو من وجهة نظر الباحثة وبصورة عامة يعبر عن مجموعة الصفات النفسية المتفردة للشخص، وبحيث تؤثر هذه الصفات فى الأنماط السلوكية بطريقة ثابتة نسبياً فى حالات مختلفة من الزمن.

2 - التعريف بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية:

ذكر (2008، 244)، (Mc Crae & Costa) بأنها أن العوامل الخمس الكبرى للشخصية تشتمل على عدد من السمات أو الجوانب المحددة بدقة، وتقاس من خلال قائمة (NEO-Pi-R) التى تحتوي على ستة جوانب فرعية لكل عامل من العوامل الخمسة، بحيث يوضح فحص كل جانب صورة مفصلة للطريقة المميزة التى يظهر بها هذا العامل لدى الشخص والعوامل الخمس الكبرى هي (العصابية، الانبساطية، التفتح، القبول، الإتقان) وعُرف (بدر الأنصاري وعبد ربه سليمان، 4102، 79) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية» على أنها تشير إلى وجود خمسة عوامل كبرى عريضة مجردة فى البناء الهرمي التدريجي للشخصية، ويندرج تحتها عدد كبير من العوامل أو السمات النوعية. وتتمثل تلك العوامل الخمس الكبرى للشخصية فى (العصابية، الانبساط الانفتاح على الخبرة المرغوبة الاجتماعية السماح، يقظة الضمير).

إعتمدت الباحثتان على عدد من الدراسات السابقة وهى:

هدفت دراسة الدسوقي، وجابر (4202) إلى بحث علاقة الكفاءة المهنية ومتغيرات الشخصية (الاحساس بالواجب، الطموح، المرونة، وكذلك التعرف على الفروق بين موظفي الشركات الخاصة من النوعين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة المهنية فى متغيرات الشخصية الاحساس بالواجب، الطموح، المرونة)، وكذلك بحث القدرة التنبؤية لدرجة متغيرات الشخصية بدرجة الكفاءة المهنية لدى موظفي الشركات الخاصة من النوعين، واشتملت عينة الدراسة الكلية علي (38) ذكر، (38) انثى من المتعلمين تعليم عالي (661) موظف وموظفة من الشركات الخاصة بمحافظة القاهرة من النوعين. لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد وتقنين واستخدام الأدوات التالية: مقياس الكفاءة المهنية أعداد نادر فتحي قاسم 2015 وآخرون، ومقياس OMNI لمتغيرات الشخصية من أعداد أرمنت لورانجر، ترجمة بركات حمزة، اشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وطردية بين الكفاءة المهنية والاحساس بالواجب والمرونة والطموح، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى الكفاءة المهنية ومتغيرات الشخصية ترجع الى النوع، وانتهت النتائج إلى امكانية التنبؤ بالكفاءة المهنية بمعلومية درجات الاحساس بالواجب.

هدفت دراسة الشرفات (4202) إلى التعرف الى القدرة التنبؤية لمهارات التفكير ما وراء المعرفة بالكفاءة المهنية لدى معلمي علوم الأرض والبيئة فى محافظة المفرك فقد بلغ عدد افراد

الدراسة (58) معلما ومعلمة، ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير مقياس مهارات التفكير ما وراء المعرفة واستخدام مقياس (محمد ، 2202) للكفاءة المهنية، وبعد التأكد من صدقهم وثباتهم. أظهرت النتائج ان مستوى مهارات التفكير ما وراء المعرفي والكفاءة المهنية جاءت بدرجة متوسطة، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة احصائيا بين مهارات التفكير ما وراء المعرفي والكفاءة المهنية، وان مهارات التفكير ما وراء المعرفة تتنبأ بما نسبته (41.17%) من الكفاءة المهنية، وأوصت الدراسة بضرورة تضمين مناهج العلوم وعلوم الأرض والبيئة بمهارات ما وراء المعرفة لزيادة الكفاءة المهنية لدى المعلمين.

هدفت دراسة مرزوق، و جلال (4202) إلى نمذجة العلاقات السببية بين الشخصية الاستباقية والكفاءة المهنية ومخاوف الشفقة والقيادة الأخلاقية لدى عينة من معلمي الطلبة ذوي الإعاقة. تكونت عينة البحث الأساسية من 250 معلما ومعلمة بمدارس التربية الخاصة والدمج محافظة الفيوم، بمتوسط عمري (8.62 عامًا، وانحراف معياري (13.5)، واستخدم الباحثان أربعة مقياس هي : مقياس الشخصية الاستباقية (إعداد ، Trifileti et al 2009 - ترجمة الباحثان ، مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحثان)، مقياس مخاوف الشفقة (إعداد : Wang et al., 1202 - ترجمة الباحثان)، ومقياس القيادة الأخلاقية إعداد : Javed &Khan, 8102 - ترجمة الباحثان أشارت أهم النتائج إلى وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية لدى عينة البحث، ووجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في مخاوف الشفقة، وأيضاً، تأثير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في القيادة الأخلاقية، بالإضافة إلى وجود تأثير غير مباشر موجب دال إحصائياً للشخصية الاستباقية في الكفاءة المهنية والقيادة الأخلاقية عبر متغير وسيط (مخاوف الشفقة).

هدفت دراسة (Karabiyik&(Korumaz, 2014) إلى التحقق من العلاقة بين تصورات المعلمين حول كفاءتهم الذاتية ومستوى رضاهم الوظيفي، وقد استخدم الباحثان استبيان الرضا لمينسوتا استبيان الكفاءة الذاتية المدركة، وتكونت عينة الدراسة من 38 معلماً بقطاعات مختلفة في تركيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية المدركة للمعلمين ومستوى رضاهم الوظيفي.

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

الإجراءات المنهجية للدراسة: منهج الدراسة:

إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بشقيه الارتباطي والفارق، من حيث تناول العلاقة الارتباطية بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان

للعلوم والتكنولوجيا، كما جاءت الدراسة الميدانية للتعرف على ما إذا كان هناك تأثير دال إحصائيًا لكل من متغير النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص (علمي/ ادبي)، والدرجة العلمية (محاضر/ أستاذ) ، والتفاعل بينها على اليقظة العقلية، والكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الكلي لعينة الدراسة من (3000) من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وقد بلغ حجم عينة الدراسة مجتمع الدراسة من (303) من المدرسين بالجامعة . استخدمت الباحثة العينة العشوائية التي يدرج إستخدامها في المجتمعات وفقاً لعوامل معينة مثل النوع ، والتخصص الدراسي ويعتبر هذا النوع من العينات الأنسب للمجتمعات المتباينة ، حيث تكون العينة ممثلة لكافة فئات عينة الدراسة. وزعت العينة علي (148) أستاذ ومحاضر من القسم العلمي و(155) أستاذ ومحاضر من القسم الادبي ، حيث بلغ عدد الذكور (210) وعدد الاناث (93) .

مبررات اختيار مجتمع الدراسة :

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

1 - عينة التحقق من الخصائص السيكومترية:

تكونت عينة حساب الخصائص السيكومترية من (303) أساتذة ومحاضرين جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وخارج العينة الأساسية، تتراوح أعمارهم ما بين (50-30) عاما وذلك للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة الحالية.

2 - العينة الأساسية:

تكونت هذه العينة من (303) من أساتذة ومحاضرين جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في عدد (14) كلية موزعة.

جدول (1) توزيع أفراد عينة التحقق من الخصائص السيكومترية وفقا للنوع والتخصص والدرجة الوظيفية

المجموع	الدرجة الوظيفية		التخصص		النوع	
	استاذ	محاضر	ادبي	علمي	اناث	ذكور
303	154	149	155	148	93	210

ثالثا: أدوات الدراسة:

تعرض الباحثان في هذا الجزء أدوات الدراسة وتتضمن:

1. قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إعداد كوست وماكري وتعريب بدر الانصاري (1997).

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

وفيما يلي وصفا لهذه الأدوات وهي:

1- قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية إعداد كوست وماكري وتعريب بدر الانصاري (1997):

أعدها كوستا وماكري (1992)، وتعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود (60) بندا تم استخراجها عن طريق التحليل العاملي لعدد كبير من بنود مشتقة من عديد من اختبارات الشخصية، وتشتمل على خمس مقاييس فرعية وهي: العصائية الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير، حيث قام الأنصاري (1997) بترجمة بنود القائمة من الإنجليزية إلى العربية الفصحى السهلة، ثم خضعت الترجمة لدورات عديدة من المراجعة من قبل المتخصصين في علم النفس، وفي اللغة الإنجليزية ممن يتقنون اللغة العربية أيضا و لم يقم الباحثان بأي تعديل بالنسبة لعدد البنود أو مضمونها. (منصوري وآخرون، 2018: 172-173).

ويتكون كل بعد من هذه الأبعاد من 12 فقرة ما بين عبارات إيجابية وعبارات سلبية.

جدول رقم (2) يوضح توزيع العبارات على أبعاد الشخصية

البعد	نوع العبارات	أرقام العبارات
العصائية	العبارات الإيجابية	6-11-21-26-36-41-51-56
	العبارات السلبية	1-16-31-46
الانبساطية	العبارات الإيجابية	2-7-17-22-32-37-47-52
	العبارات السلبية	57-42-27-12
الانفتاح على الخبرة	العبارات الإيجابية	13-28-43-53-58
	العبارات السلبية	3-8-18-23-33-38-48
الطيبة (المقبولية)	العبارات الإيجابية	4-19-34-49
	العبارات السلبية	9-14-24-29-39-44-54-59
يقظة الضمير	العبارات الإيجابية	5-10-20-25-35-40-50-60
	العبارات السلبية	15-30-45-55

3 - الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

تم حساب القدرة التمييزية لجميع بنود أبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية باستعمال المقارنة الطرفية ويعتمد هذا النوع من الصدق على فرضية أن الاختبار كي يكون صادق يجب أن يكون له القدرة على التمييز بين مجموعتين متعارضتين (المجموعة والأعلى الأدنى في

الاختبار)، وتم حساب هذا النوع من الصدق من حيث قدرته على التمييز بين الدرجة المنخفضة والدرجة المرتفعة لكل بعد، معتمدين في تحديد المجموعتين على نسبة (27) من الدرجات بعد أن تم ترتيب درجات أفراد العينة الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً، وتم تقسيم الدرجات إلى طرفين حسب الرباعيات وذلك بحساب (ت) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية للمجموعتين العليا والدنيا والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للدلالة على الصدق التمييزي لأبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية

البعد	المجموعة الأولى ذوي الدرجات المنخفضة		المجموعة الثانية ذوي الدرجات المرتفعة		قيمة ت	مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م		
العصابية	21,75	3,84	42,50	4,47	9,95	0,05
الانبساطية	36,63	4,77	50,50	01,19	7,96	0,5
الانفتاح على الخبرة	29,50	3,29	44,13	3,09	9,15	0,05
الطيبة (المقبولية)	34,00	3,62	49,50	2,07	10,50	0,05
يقظة الضمير	40,25	5,60	56,38	1,99	7,67	0,05

يتضح من الجدول رقم (3) وجود فروق جوهرية دالة إحصائية بين متوسطات الدرجات العليا ومتوسط درجات الدنيا لجميع أبعاد المقياس يميز بين الأفراد ذوي الدرجات المرتفعة والمنخفضة ما يدل على أنه يتمتع بصدق عال.

الصدق الذاتي:

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

جدول رقم (4) يوضح معامل الصدق الذاتي لأبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى

للشخصية

البعد	الجذر التربيعي لمعامل الثبات
العصابية	0,80
الانبساطية	0,61
الانفتاح على الخبرة	0,64
الطيبة (المقبولية)	0,77
يقظة الضمير	0,78

ثانياً: ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات المقياس استخدمت الباحثة الطرق التالية:

أ- طريقة التجزئة النصفية:

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

جدول رقم (5) يوضح معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لأبعاد مقياس العوامل

الخمس الكبرى للشخصية.

البعد	معامل ارتباط بيرسون	تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان
العصابية	0,65	0,79
الانبساطية	0,38	0,55
الانفتاح على الخبرة	0,42	0,59
الطيبة (المقبولية)	0,60	0,75
يقظة الضمير	0,61	0,75

ب- طريقة ألفا كرونباخ لجميع أبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى وكانت جميع القيم المتحصل عليها تتمتع بثبات جيد، كما هو موضح في الجدول رقم (6) الآتي:

البعد	قيمة ألفا كرونباخ
العصائية	0,77
الانبساطية	0,58
الانفتاح على الخبرة	0,52
الطيبة (المقبولية)	0,54
يقظة الضمير	0,87

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

3 - مقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا إعداد الباحثة: البعد الرابع: الكفاءة الانفعالية والاجتماعية، ويشمل (10) عبارة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

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

1 - الأساليب الإحصائية الخاصة بأدوات الدراسة:

ا. التحليل العاملي التوكيدي.

ب. معاملات ثبات ألفا كرونباخ، لحساب ثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة.

ج. معامل الارتباط البسيط لبيرسون لحساب الاتساق الداخلي للمقياس، وكذلك لحساب ثبات المقياس.

2 - الأساليب الإحصائية الخاصة باختبار فروض الدراسة:

أ- اختبارات تحليل التباين ثلاثي الاتجاه.

ب- مربع ايتا لحساب حجم التأثير.

ج- تحليل الانحدار البسيط.

د -معامل ارتباط بيرسون.

خطوات إجراء الدراسة:

قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية في إنجاز هذه الدراسة:

جمعت الباحثة المادة العلمية الخاصة بالإطار النظري للدراسة ممثلة في المفاهيم الأساسية

والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع اليقظة العقلية، الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ومن ثم استخلاص أوجه الاستفادة منها.

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

تطبيق مقياس الكفاءة المهنية ومقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية على عينة الدراسة الحالية وعددهم (303) أستاذ واستاذة جامعية وفق النوع الاجتماعي (الذكور / الإناث).

عرض ومناقشة النتائج:

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

جدول (7) المتوسط الحسابي للكفاءة المهنية لعينة من أساتذة جامعة السودان للعلوم

والتكنولوجيا (ن = 303)

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

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن مقياس الكفاءة المهنية بلغت (150.90) وبمستوى مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد الكفاءة المهنية بين (-37.49 38.22)، وجاء في المرتبة الأولى البعد الأول « الكفاءة الشخصية » بمتوسط حسابي (38.22)، يليه البعد الثاني « الكفاءة المعرفية » بمتوسط حسابي (37.65)، ثم البعد الرابع « الكفاءة الاجتماعية الانفعالية » بمتوسط حسابي (37.52)، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الثالث « الكفاءة الادائية » بمتوسط حسابي (37.49). وهذا يُشير إلى أنَّ تقديرات أفراد الدراسة لدرجة ممارستهم لأبعاد الكفاءة المهنية جاءت إجمالاً بدرجة (مرتفعة). وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعة إلى الإعداد الجيد لهم، يلي ذلك التدريب الميداني الذي جاء مكماً لتلك المناهج في إعداد محاضرين ذوي كفاءات مهنية مرتفعة. ظهرت في استخدامهم الجيد للوسائل التكنولوجية الحديثة ومحاولتهم المستمرة في البحث عن كل ما هو جديد في مجالات العمل الأكاديمي، وكذلك مشاركتهم المستمرة في إعداد البحوث في مختلف اللقاءات العلمية التي تتم داخل الجامعة وخارجها.

جدول (8) المتوسط الحسابي للعوامل الخمس الكبرى للشخصية لعينة من أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا (ن = 303)

المتغير	رقم البعد	البعد	م	ع
العوامل الخمس الكبرى للشخصية	البعد الأول	العصائية	35.07	6.08
	البعد الثاني	الانبساطية	35.33	6.99
	البعد الثالث	الانفتاح على الخبرة	40.18	6.97
	البعد الرابع	المقبولية	35.45	7.46
	البعد الخامس	يقظة الضمير	40.19	7.29

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عن مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية تراوحت ما بين (35.07- 40.19)، وجاء في المرتبة الأولى البعد الخامس « يقظة الضمير » بمتوسط حسابي (40.19)، يليه البعد الثالث « الانفتاح على الخبرة » بمتوسط حسابي (40.18)، ثم البعد الرابع « المقبولية » بمتوسط حسابي (35.45)، يليه البعد الثاني « الانبساطية » بمتوسط حسابي (35.33)، وجاء في المرتبة الأخيرة البعد الأول « العصائية » بمتوسط حسابي (35.07).

عرض ومناقشة نتائج التحقق من الفرض الثاني: والذي ينص على « توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا». للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسون لبحث العلاقة بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وجاءت النتائج كما بالجدول (9).

جدول (9) معاملات الارتباط بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

الكفاءة المهنية العوامل الخمس للشخصية	الكفاءة الشخصية	الكفاءة المعرفية	الكفاءة الادائية	الكفاءة الاجتماعية الانفعالية	الدرجة الكلية
العصائية	0,64	0,54	0,54	0,59	0,58
الانبساطية	0,34	0,45	0,42	0,40	0,41
الانفتاح على الخبرة	0,67	0,57	0,58	0,62	0,61
المقبولية	0,32	0,44	0,41	39	0,39
يقظة الضمير	0,70	0,60	0,61	0,64	0,65

يتضح من الجدول (14) وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة المهنية والعوامل الخمس الكبرى للشخصية (الدرجة الكلية والأبعاد) لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتراوحت معاملات الارتباط ما بين (0,32-0,70) وهي معاملات ارتباط مرتفعة مما يشير إلى وجود ارتباطات معنوية إحصائية بين السمات الشخصية (العصائية، الانبساطية، الانفتاح على الآخر) والكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وتبين النتائج أن هناك ارتباطاً سلبياً بين العصائية والكفاءة المهنية، كما تشير قيمة معامل بيرسون المحسوبة، التي بلغت (0,58)، ويُشير هذا الارتباط إلى أن أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الذين يظهرون مستويات عالية من العصائية قد يكونون أقل كفاءة مهنية، بالإضافة إلى ذلك وجدت الدراسة ارتباطاً إيجابياً بين الانبساطية والكفاءة المهنية، حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (0,41) وبالتالي، يُشير هذا الارتباط إلى أن أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا الذين يتمتعون بمستويات عالية من الانبساطية قد يكونون أكثر كفاءة مهنية، علاوة على ذلك، توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين الانفتاح على الآخر والكفاءة المهنية، حيث بلغت قيمة معامل بيرسون (0,61) وبناءً على هذا الارتباط، يمكن القول إن المرشدين الذين يكونون مفتوحين على الآخر ويتفاعلون مع الآخرين بشكل إيجابي قد يكونون أكثر كفاءة مهنية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (عثمان، 2022؛ صوالح، 2023) في وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية، والكفاءة الذاتية، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن السمات الشخصية مثل العصائية والانبساطية، والانفتاح على الآخر تلعب دوراً مهماً في تحديد قدرة المرشد على تنفيذ مهامه بفعالية وثقة، وتساعد على اتخاذ القرارات الصائبة، والتعامل مع المواقف المختلفة بمهنية، وعدم التسرع، والتعامل مع المثيرات الخارجية بكفاءة؛ حيث يغلب على المرشدين التربويين بحكم عملهم الخاص، المرونة، والتحكم في الانفعالات.

عرض ومناقشة الفرض الثاني والذي ينص على « لا يوجد تأثير دال إحصائي لكل من النوع الاجتماعي (ذكور/ إناث)، والتخصص الأكاديمي (علمي/ أدبي)، والدرجة العلمية (استاذ/ محاضر)، والتفاعل بينها على الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ». وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار تحليل التباين الثلاثي (2x2x2) (النوع x التخصص الأكاديمي x الدرجة العلمية) على مقياس الكفاءة المهنية لدى أساتذة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كما استخدم مربع إيتا لمعرفة حجم تأثير المتغيرات الثلاثة على الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية، وجاءت النتائج كما بالجدولين (10) و (11).

جدول (10)

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

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

وتشير النتائج الواردة في جدول (15) إلى أن المتوسطات الحسابية في الكفاءة المهنية وفق متغيرات النوع، والتخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية تراوحت ما بين (112,64-216,84)، وجاءت الدرجة العلمية استاذ في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي قدره (216,84)، وفي المرتبة الثانية النوع (ذكور) بمتوسط حسابي قدره (184,42)، وفي المرتبة الثالثة التخصص الأكاديمي (أدبي) بمتوسط حسابي قدره (165,28)، وفي المرتبة الرابعة التخصص الأكاديمي (علمي) بمتوسط حسابي قدره (164,20)، وفي المرتبة الخامسة النوع (إناث) بمتوسط حسابي قدره (145,07)، وجاءت الدرجة العلمية محاضر في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (112,64).

جدول (11)

قيمة «ف» ودلالاتها لتأثير (النوع × التخصص الأكاديمي × الدرجة العلمية) على مقياس

الكفاءة المهنية

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

يتضح من جدول (16) السابق ما يلي:

بالنسبة لمتغير النوع: وجود تأثير دال إحصائيًا للنوع (ذكور/ إناث) على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (0,01) وحجم تأثير (0,900)، لصالح الذكور.

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

بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية: وجود تأثير دال إحصائيًا للدرجة العلمية (استاذ/محاضر) على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (0,01) وحجم تأثير (0,984)، لصالح الدرجة العلمية (استاذ).

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

بالنسبة لتفاعل متغيري النوع والدرجة العلمية: وجود تأثير دال إحصائيًا لتفاعل متغيري النوع والدرجة العلمية في تأثيرهما المشترك على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (0,01) وحجم تأثير (0,471).

بالنسبة لتفاعل متغيري التخصص الأكاديمي والدرجة العلمية: وجود تأثير دال إحصائيًا لتفاعل متغيري التخصص الأكاديمي والدرجة العلمية في تأثيرهما المشترك على مقياس الكفاءة المهنية عند مستوى دلالة (0,01) وحجم تأثير (0,349).

بالنسبة لتفاعل متغير النوع والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية: عدم وجود تأثير دال إحصائيًا لتفاعل متغير النوع والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية في تأثيرهم المشترك على مقياس الكفاءة المهنية.

التوصيات:

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

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

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

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

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

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

ومن منطلق تراكمية المعرفة ومحاولة لتحقيق أهداف العلم في فهم وتفسير الظواهر ومن ثم ضبطها والتحكم في المشكلات الناجمة عنها تقترح الباحثة إجراء الدراسات التالية:

العلاقة بين الكفاءة المهنية والطمأنينة النفسية لدى أساتذة الجامعة.

العلاقة بين الكفاءة المهنية والاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة.

دور الكفاءة الذاتية في تحسين اليقظة العقلية لدى أساتذة الجامعة

الهوامش:

أولاً: المراجع العربية

- (1) الأنصاري، بدر (2015). المدخل إلى علم نفس الشخصية، الكويت: دار الكتاب الحديث.
- (2) بدر محمد الأنصاري. (1997). مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي. دراسات نفسية، 7 (2)، 277-310
- (3) بدر محمد الأنصاري، وعبد ربه مغازي سليمان (2014). نموذج العوامل الخمسة للشخصية لدى الشباب العربي دراسة مقارنة بين الكويتيين والمصريين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15 (1)، 89-120
- (4) حنتول، أحمد بن موسى محمد. (2021). الكفاءة المهنية وعلاقتها بكل من الطمأنينة النفسية وحيوية الضمير لدى العاملين الفنيين بمصنع الإسمنت بجازان. مجلة العلوم الإنسانية، 11، 136 - 155.
- (5) الحويج، أحمد عبد الهادي؛ ومعو، أحمد محمد سليم. (2021). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى طلبة مرحلة التعليم الثانوي. مجلة التربوي، 19 (1)، 71-105
- (6) الدسوقي، إلهام عبد الشكور محمد (2015). العوامل الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها باستخدام المراهقين لمواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، 39 (4)، 507-534.
- (7) الدسوقي، محمد إبراهيم، وجابر، جابر صلاح. (2024). الكفاءة المهنية وعلاقتها بمتغيرات الشخصية لدى عينة من العاملين بالشركات الخاصة. مجلة الإرشاد النفسي، 77، 453 - 472.
- (8) الشرفات، مثايل جمعة دخين. (2024). القدرة التنبؤية لمهارات التفكير ما وراء المعرفة بالكفاءة المهنية لدى معلمي علوم الأرض والبيئة في محافظة المفرق. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث التربوية والنفسية، مج9، ع1، 9 - 32.
- (9) الصالحي، هناء؛ وجبوش، سعدة وايت؛ وشريفي، سعاد. (2018). علاقة جودة الحياة النفسية بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، دراسة ميدانية مقارنة على طلبة جامعة الجزائر، المجلة الدولية للدراسات التربوية، 4 (3)، 125-188.
- (10) صوالح، عبدالله، و لبوز، عبدالله. (2023). الكفاءة المهنية لأستاذ المدرسة الابتدائية وعلاقتها بمعايير الجودة الشاملة في برامج التكوين أثناء الخدمة: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. مجلة الباحثان في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج15، ع2، 21 - 44.
- (11) الطراونة، عبدالله (2009) مبادئ التوجيه والإرشاد التربوي . ط 1 ، درا يافا للنشر والتوزيع عمان.
- (12) عثمان، مها إبراهيم محمد. (2023). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والدافعية للإنجاز لدى المرأة العاملة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة الإرشاد النفسي، 74، 99 - 151.
- (13) صبري السيد أحمد. (2021). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين. دراسات تربوية ونفسية، ع112، 325 - 377.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- (1) Adelsberger, H. H., Collis, B., & Pawlowski, J. M. (Eds.). (2013). Handbook on information technologies for education and training. Springer Science & Business Media.
- (2) Bilgin, H., & Aykac, N. (2016). Pre-service teachers' teaching-learning conceptions and their attitudes towards teaching profession. Educational Process: International Journal, 5(2), 139.
- (3) Boyatzis, R. E. (2011). Managerial and leadership competencies: A behavioral approach to emotional, social and cognitive intelligence. Vision, 15(2), 91-100.
- (4) Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2011). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. Personnel psychology, 64(1), 225-262.
- (5) Çimen, L. K. (2016). A Study on the Prediction of the Teaching Profession Attitudes by Communication Skills and Professional Motivation. Journal of education and training studies, 4(11), 21-38..
- (6) Cormier, L. S., & Hackney, H. (2016). Counseling strategies and interventions for professional helpers. Boston: Pearson.
- (7) Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. Psychological Assessment, 4(1), 5-13.
- (8) Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Primary traits of Eysenck's PEN system: Three- and five-factor solutions. Journal of personality and social psychology, 69(2), 308-314
- (9) Costa, T., & McCrae, R. (1992). Normal personality inventories in clinical assessment: General requirements and the potential for using the NEO Personality Inventory. Psychological Assessment, 4(1), 223- 256.
- (10) Costa, T., & McCrae, R. (2008). The NEO Inventories. In R. P. Archer & S. R. Smith (Eds.), Personality assessment (213-245). Routledge/ Taylor & Francis Group.
- (11) Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teachers self- efficacy perceptions and job satisfaction level. Procedia Social Behavioral Science, 116,826- 830. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.305 39.
- (12) Kiliç, Z., Atalay, N., Anilan, B., Anagün, S. S., & Anilan, H. (2021). Journey into the Teaching Profession: Experiences of Classroom Teachers. Shanlax International Journal of Education, 9(3), 186-195.

- (13) Mehrad, A., Hamsan, H., Redzuan, M., & Abdullah, H. (2015). The role of personality factors on job satisfaction among academic staff a public research university. *Journal of Educational Health and Community Psychology*, 4(1), 16-24.
- (14) Peña-López, I. (2009). Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS.
- (15) Santrock, J. (2011). *Educational Psychology*. 5th ed, New York: Mc Graw Hill.
- (16) Shapiro, S. L., Carison, L., Astin, J., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386.
- (17) Yeşil, H. (2010). The relationship between candidate teachers' communication skills and their attitudes towards teaching profession. *Procedia-social and behavioral sciences*, 9, 919-922.