

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية

المُدركَة والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة

إعداد

الدكتور

عبده علي عبده سليمان

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

Dr.abdouali@gmail.com

الدكتور

محمد متولي سامي متولي

مدرس الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة الزقازيق

mohamedmetwally@foe.zu.edu.eg

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية المُدركَة والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة، وكذلك الكشف عن الدور المُعدل للاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة في العلاقة، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٩) من أعضاء هيئة التدريس "المدرسين فقط" ومعاونيهم "المدرسين المساعدين والمعيرين"، منسوبي مجموعة من الكليات بجامعة الزقازيق تمثلت في (الطب البشري، والتمريض، والعلوم، والتربية، والآداب)، تراوحت أعمارهم بين (٢٤ - ٣٩) عامًا بمتوسط عمر زمني (٣٠,١٧) عامًا، وتحققًا لهذه الأهداف تم استخدام مقياس الضغوط النفسية المُدركَة، ومقياس الكفاءة المهنية، ومقياس اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة (جميع الأدوات إعداد الباحثين)، توصلت النتائج إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ووجود مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية، وكذلك وجود مستويات مرتفعة من الكفاءة المهنية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدركَة والدرجة الكلية للكفاءة المهنية، ووجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية للاتجاهات

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

نحو أعمال الجودة وأبعادها، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعادها والكفاءة المهنية، كما أشارت النتائج إلى أن الاتجاهات نحو أعمال الجودة تلعب دوراً مُعدلاً كلياً في تلك العلاقة، كذلك أوضحت النتائج أنه يمكن التنبؤ بكل من الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية من بعض أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة، كما أوضحت النتائج عدم وجود تأثير دال إحصائياً لمتغيري النوع (ذكور- إناث)، والدرجة العلمية (معيد - مدرس مساعد - مدرس)، والتفاعل بينهما في الدرجة الكلية لمقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعاده، في حين أنها أثبتت وجود تأثير دال إحصائياً لمستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبي جداً - سلبي - إيجابي - إيجابي جداً) في الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية، وتم مناقشة النتائج وتقديم بعض التوصيات في ضوءها.

الكلمات المفتاحية: أعضاء هيئة التدريس - معاونو أعضاء هيئة التدريس - الكفاءة المهنية - الضغوط النفسية المُدرَكة - اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أعمال الجودة.

Positive attitudes towards quality works as a modifier to the relationship between perceived psychological stress and professional competence among faculty members and their assistants in University

Dr. Abdou Ali Abdou Soliman
Lecturer of Mental Health
Faculty Of Education
Zagazig University

Dr. Mohamed Metwally Samy Metwally
Lecturer of Mental Health
Faculty of Education
Zagazig University

Abstract

The current research aimed to identify the nature of the relationship between perceived psychological stress and the professional competence of faculty members and their assistants at the university, as well as to reveal the modified role of positive attitudes towards quality work in the relationship. The research relied on the descriptive approach, and the study sample consisted of (159) faculty members. "Teachers only" and their assistants, "assistant teachers and teaching assistants", employees of a group of faculties at Zagazig University represented in (Human Medicine - Nursing - Science - Education - Arts), their ages ranged between (24-39) years, with an average age of (30.17) years, In order to achieve these goals, the perceived psychological stress scale, the professional competence scale, and the attitudes scale of faculty members and their assistants towards quality work were used (all tools prepared by the researchers). Psychological, as well as the presence of high levels of professional competence, and the results indicated that there is a statistically significant negative correlation at the level (0.01) between the total degree of perceived psychological stress and the total degree of professional competence, And the presence of a statistically significant negative correlation at the level of (0.01) between the total degree of psychological stress and the total degree of attitudes towards quality work and its dimensions, and the existence of a statistically significant

الآتجاهات الإيجابية نمو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

positive correlation relationship at the level of (0.01) between the total degree of attitudes towards quality work and its dimensions and professional competence, and the results indicated that Attitudes towards quality work play a total modifier role in that relationship, and the results also showed that both perceived psychological stress and professional competence can be predicted from some dimensions of the attitudes toward quality work scale, The results also showed that there was no statistically significant effect of the variables of gender (males-females), and the academic degree (Demonstrator-assistant lecturer-lecturer), and the interaction between them on the total score of the attitudes toward quality work and its dimensions, while it proved that there was a statistically significant effect of the level of attitudes towards Quality work (very negative - negative - positive - very positive) in perceived psychological stress and professional competence, and the results were discussed and some recommendations were made in light of them.

Keywords: faculty members - faculty assistants - professional competence - perceived psychological stress - faculty members' attitudes towards quality work.

مقدمة:

تُمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، ويُعد التعليم الجامعي أحد أهم مرتكزات التنمية البشرية، ذلك أنه يتعلق بإعداد الكفاءات المتخصصة في مختلف مجالات الحياة.

ويُعد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونوهم أحد ركائز التعليم الجامعي وأداة تحقيق أهداف الجامعة، وجدير بالذكر أن مهاراتهم وكفاءتهم تنعكس على جودة التعليم الجامعي (رحاب عبد الهادي، وعفاف إمام، وسمية عودة، ورحاب سليمان، والهام أبو زيد، ٢٠١٧، ٣٦١)، كما ترتبط فعالية التعليم الجامعي بمهاراتهم وبراعتهم في تهيئة المناخ التدريسي المناسب، وتنمية الإثارة العقلية للطلاب والتواصل الإيجابي معهم، الأمر الذي يعكس مستوى العطاء وإيجابية التفاعل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في وظائفهم الرئيسية والتي تتمثل في "التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع".

وفي ضوء ما يشهده العصر الحالي من تطورات سريعة ومتلاحقة في شتى مجالات الحياة نتيجة الثورة المعلوماتية والتكنولوجية والتقنية، لم يُعد دور أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم يقتصر على أداء وظائف الجامعة بأساليبها التقليدية، بل أُضيف إليهم أدوار ومسئوليات أخرى ليست ثابتة أو جامدة، بل متطورة بتطور رسالة الجامعة وأهدافها (Watts, & Robertson, 2011)، الأمر الذي يفرض على الجامعة ضرورة التنمية المهنية المخططة والمستمرة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بما يتوافق مع الوظائف الجديدة لهم في القرن الحادي والعشرين، وتتمثل في التدريس الإبداعي، والبحث العلمي الرصين، والتدريب الفعال، وعقد الورش العلمية، والتعليم المستمر من خلال وسائطه المتعددة وخدمة المجتمع المحلي (Rothman, Lichter & Nevitte, 2005)، وهذا يشكل أعباءً وضغوطاً على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

وانطلاقاً من اعتبار مهنة التدريس في الجامعة من المهن ذات الطبيعة الاجتماعية، وتقوم في الأساس على العامل البشري، وهي من المهن التي تظهر فيها الضغوط بشكل واضح (وليد الحماقي، ٢٠١٦)، الأمر الذي اهتمت به العديد من الدراسات العربية (عبد القادر مسلم، ٢٠٠٧؛ اسماعيل طه وأطاف ياسين، ٢٠١٤) والأجنبية (Cladellas &

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

(Castelló, 2011; Moeller & Chung-yan, 2013)، والتي استهدفت جميعها التعرف على طبيعة الضغوط التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. ومن ثم تُعد الضغوط من أبرز المظاهر التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مما قد ينتج عنه ظهور العديد من المشكلات والمظاهر السلبية كالأحباط والإجهاد والقلق والغضب (عبير عشوش، ٢٠٢٠، ٣٨)، مما قد يؤثر على مستوى كفاءتهم المهنية. وتُعد الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجوانبها "العلمية والتدريسية والبحثية والإنسانية" أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقييم التعليم الجامعي (Unwin, 2007, 301)، ويضمن قدرته على مواجهة التحديات والضغوط النفسية والمهنية الآتية والمستقبلية المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية وتوازيها مع المستجدات الحياتية الطارئة (Way, Morgan, Larremore & Clauzet, 2019, 10729; Golsha & Charnaei, 2020, 7).

وقد شهد العالم في العقد الأخير اهتمامًا بالغًا فيما يخص الجودة والاعتماد الأكاديمي، وأصبحت المؤسسات تضع نصب أعينها الميزة التنافسية التي لا تتحقق إلا بتحقيق الجودة والتميز لضمان المخرجات وتحسين مستوى الخدمات (شادية حسن ومحمد عبد الغفار وإبراهيم الزهيري، ٢٠١٧، ١١٤١)، وفي السياق نفسه أكدت حصة صادق (٢٠٠٣، ٥٤٠) أن نشر ثقافة الجودة هي أول خطوة ينبغي أن تحرص عليها المنظمات والمؤسسات التعليمية لكونها أصبحت مطلبًا عصريًا لمواكبة التغيرات.

ونظرًا لأن جميع جوانب العملية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تقع ضمن اهتمامات الجودة، وتوجه معظم مؤسسات التعليم العالي لتطبيق نظام الجودة الشاملة والحصول على الاعتماد المؤسسي أو البرامجي، ومن ثم قد تلعب اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة دورًا في إدراك وتحديد مستوى الشعور بالضغوط النفسية المُدرّكة، وتعطيه خبرات حول أساليب إدارة تلك الضغوط التي تؤثر بالضرورة على مستوى الكفاءة المهنية لهم.

مشكلة البحث:

تُعد مهنة التدريس بالجامعة واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات وواجبات تفرضها على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والتي قد تسبب لهم العبء والنقل والتوتر.

ورغم أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم يحتلون مكانة مهنية مرموقة، إلا أنهم يُتطلب منهم القيام بالعديد من المهام والأعمال التي تتنوع بين التدريس والبحث وخدمة المجتمع وإعداد الرسائل والإشراف عليها (علي غربي وسلمية حفيظي، ٢٠١٢، ٢٠١٣). ومن خلال عمل الباحثين كأعضاء هيئة تدريس بالجامعة، وتدرجهما الوظيفي لاحظا أن أعضاء هيئة التدريس وعلى وجه الخصوص الجدد منهم وكذلك معاونون - المدرسون المساعدون والمعيدون- يعانون من معدلات مرتفعة جداً من الضغوط النفسية داخل بيئة العمل، وهو ما أكدته دراسة (محمد متولي، ٢٠١٩)، الأمر الذي يحدث حالة من عدم التوازن بين أعباء العمل الخاصة بأنشطة التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية من جهة، وكذلك عدم توافر الوقت الكافي لإنجاز هذه المهام المتعددة "الداخلية والخارجية" من جهة أخرى، ما يجعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يشعرون بالضغوط المهنية التي تؤثر بالسلب على جودة أدائهم في العمل، وهو ما أكدته دراسة (Baron, 2000, 150) فقد أكدت نتائجها أن أعضاء هيئة التدريس الجدد يعانون من معدلات مرتفعة من الضغوط أكثر من أعضاء هيئة التدريس القدامى.

وقد أثبتت العديد من الدراسات أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - باختلاف درجاتهم- يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية والمهنية (Landow, 2006; Watts & Robertson, 2011)، وذلك بسبب تعدد مهامهم الوظيفية وتتابعها واستمراريتها، وهو نفسه ما أكدت عليه دراسة (Areekuzhiyil, 2011) من أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يعانون من معدلات مرتفعة من الضغوط تؤثر على كفاءتهم في العمل.

ورغم ثقل المسؤولية المهنية وضغوط العمل التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم إلا أنه - في حدود علم الباحثين- هناك ندرة في البحوث العربية التي اهتمت بدراسة المتغيرات المعدلة للعلاقة بين المتغيرات المهنية الخاصة بهم، وبصفة خاصة في

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

البيئة المصرية، حيث يؤكد باندورا أن مُعتقدات وخبرات الفرد تؤثر على مستوى الكفاءة وخاصة خبرات الإنجاز والسيطرة والنجاح والافتقار (Major & Dolly, 2003, 91)، وهو الأمر الذي زاد من دافعية الباحثين إلى دراسة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية لديهم.

ومن ثم انبثقت مشكلة البحث من تباين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمستوى شعورهم بالضغوط الناتجة عن ضعف الإمكانيات والخدمات مع تعدد المهام الوظيفية والتي يتعرض لها الجميع بشكل متكافئ، مما يسبب تبايناً واضحاً في مستوى كفاءتهم المهنية، الأمر الذي دفع الباحثين للبحث في المتغيرات التي تتدخل كمتغيرات معدلة للعلاقة بين المتغيرات المهنية ومن ثم تم التركيز على تأثير الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

ومما تقدم يمكن صياغة أسئلة البحث على النحو التالي:

- 1- ما طبيعة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم نحو أعمال الجودة؟
- 2- ما مستوى الضغوط النفسية المُدرَكة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم؟
- 3- ما مستوى الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم؟
- 4- ما طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ومعاونيهم؟
- 5- ما طبيعة العلاقة بين والضغوط النفسية المُدرَكة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واتجاهاتهم نحو أعمال الجودة؟
- 6- ما طبيعة العلاقة بين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة والكفاءة المهنية لهم؟

- ٧- هل تؤثر الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة بشكل مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٨- هل يمكن التنبؤ بالضغوط النفسية المُدرّكة من بعض أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ٩- هل يمكن التنبؤ بالكفاءة المهنية من بعض أبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ١٠- هل يوجد تأثير لمتغيري النوع (ذكور - إناث) والدرجة العلمية (معيد - مدرس مساعد - مدرس) والتفاعل بينهما على الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ١١- هل يوجد تأثير لمتغيري الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟
- ١٢- هل يوجد تأثير لمتغيري الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- التعرف على طبيعة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة.
- ٢- التعرف على طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة لأعضاء هيئة التدريس والكفاءة المهنية.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

٣- التعرف على الدور الوسيط المعدل الذي تلعبه طبيعة الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة في تعديل العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

٤- التعرف على الفروق التي تؤثر في طبيعة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والتي قد ترجع إلى (النوع "ذكر/ أنثى" - الاعتماد "كلية معتمدة/ غير معتمدة").

٥- الكشف عن تأثير متغيري الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

أهمية البحث:

يمكن استعراض أهمية البحث على الصعيدين النظري والتطبيقي على النحو التالي:
الأهمية النظرية: تكمن أهمية البحث النظرية في أهمية الموضوع الذي يتناوله، حيث يلقي الضوء على العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، فعلى الرغم من وجود بحوث ودراسات تناولت الضغوط النفسية والكفاءة المهنية إلا أنه توجد ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، فلم تُولِّ البحوث اهتمامًا كافيًا وبخاصة في البيئة المصرية لدراسة الضغوط النفسية التي يختص بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم وعلاقة ذلك بالكفاءة المهنية لديهما.

كذلك تكمن الأهمية النظرية للبحث في تناول متغير جديد - الاتجاهات نحو أعمال الجودة - له من الأهمية بمكان في حياة عضو هيئة التدريس ومعاونيهم المهنية، حيث أولت لذلك مؤسسات التعليم العالي اهتمام كبير، وأدرجت تحت مظلة الجودة ومعاييرها الأكاديمية معظم مهام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إن لم يكن جميعها، ومع سعي جميع مؤسسات التعليم العالي من كليات أو معاهد إلى الحصول على الاعتماد، ومن ثم فقد أولت اهتمامًا كبيرًا لأعمال الجودة.

كما يقدم البحث مجموعة من المقاييس الحديثة للضغوط النفسية والكفاءة المهنية واتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أعمال الجودة.

كما تكمن الأهمية التطبيقية للبحث في طبيعة النتائج التي قد يسفر عنها في توجيه الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وكذلك نوعية الضغوط التي تواجههم والتي قد تؤثر سلباً على مستوى الكفاءة المهنية لديهم.

كذلك يمكن توجيه القيادات الجامعية إلى ضرورة تحسين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة لما لذلك من دور في وقاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من الشعور بالضغوط النفسية داخل بيئة العمل، ومن ثم الحفاظ على مستوى الكفاءة المهنية لهم.

كذلك تكمن الأهمية التطبيقية للبحث في إعداد برامج إرشادية لتحسين وتنمية الاتجاهات نحو أعمال الجودة ورفع مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، لكونهم العنصر الأساسي في نجاح العملية التعليمية، ومن ثم فهم في أمس الحاجة للعناية والرعاية المهنية والنفسية، والبحث عن الأسباب التي تعيق نشاطهم من أجل التخلص منها، وتدعيم الاتجاهات الإيجابية التي تقلل من حدة الشعور بالضغوط النفسية، وتعمل على رفع مستوى الكفاءة المهنية لهم، وذلك كون الجودة وما يتعلق بها من مهام وأعمال تشمل في طياتها جميع جوانب المؤسسة التعليمية والأكاديمية والإدارية، وغيرها.

مُصطلحات البحث:

- **أعضاء هيئة التدريس Faculty Members:** يُعرّف الباحثان أعضاء هيئة التدريس بأنهم الأعضاء الحاصلون على درجة الدكتوراة ويعملون في وظيفة "مدرس" بأحد كليات الجامعة.
- **معاونو أعضاء هيئة التدريس Faculty Assistants:** يعرفهم الباحثان بأنهم الأعضاء الذين لم يحصلوا على درجة دكتوراه الفلسفة، طبقاً لقانون تنظيم الجامعات لجمهورية مصر العربية، وينقسم معاونو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية إلى فئتين هما:

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدركة...

- أ- المعيدون: هم أولئك الخريجون الحاصلون على درجة البكالوريوس أو الليسانس في أحد التخصصات العلمية ويتم تعيينهم بالتعيين أو التكليف.
- ب- المدرسون المساعدون: هم الحاصلون على درجة الماجستير في أحد التخصصات العلمية بالجامعة، ويطلق عليهم في بعض الجامعات العربية "المحاضرون".
- **الكفاءة المهنية Professional Competence**: يُعرّفها الباحثان بأنها قدرة عضو هيئة التدريس ومعاونه على القيام بأدوارهم ومهامهم الوظيفية، وامتلاكهم للمهارات والخبرات النفسية والاجتماعية والأدائية التي تحفز على ممارسة المهام الوظيفية والعلمية بشكل مُتقن ومنظم.
 - **الضغوط النفسية المُدركة Perceived Psychological Stress**: يعرف الباحثان الضغوط النفسية المُدركة بأنها مجموعة من العراقيل والصعوبات النفسية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها عضو هيئة التدريس أو من يعاونه وتسبب له عبئاً نفسياً ومشاعر سلبية وفقاً لطريقة إدراكه لها، فإذا أدركها على أنها تهديد أصبح في موقف صراع معها ومع ذاته، وإذا أدركها بطريقة متزنة كانت له دافعاً وحافزاً.
 - **الاتجاهات نحو أعمال الجودة Faculty Members' Attitudes Towards Quality Works**: يعرف الباحثان الاتجاهات نحو أعمال الجودة بأنها مجموعة من القناعات والمعتقدات لدى عضو هيئة التدريس أو معاونه تظهر في صورة معرفية أو انفعالية أو سلوكية تجاه أعمال الجودة وقيادات ومديري وحدات الجودة وحصول الكلية على الاعتماد من عدمه، والتعزيز أو الحوافز التي يحصل عليها العاملون بوحدات الجودة بعد انتهاء الأعمال.

مُحددات البحث: تتحدد نتائج البحث بالمحددات التالية:

- **المُحددات الموضوعية:** التعرف على الدور المُعدل لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإيجابية نحو أعمال الجودة في العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة والكفاءة المهنية لديهم.
- **المُحددات المنهجية:** اعتمد البحث على المنهج "الوصفي" وذلك للتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث.
- **المُحددات البشرية:** تكونت عينة البحث من من (١٥٩) عضو هيئة تدريس وعضو هيئة معاونة؛ بواقع (٦٣ من المدرسين فقط، ٤٧ مدرس مساعد، ٤٩ معيد)، تراوحت أعمارهم بين (٢٤ - ٣٩) عامًا بمتوسط عمر زمني (٣٠.١٧) عامًا، وانحراف معياري (٤,٩٨)، وتم الاختصار في عينة البحث على جميع أعضاء الهيئة المعاونة وتم الاكتفاء بالمدرسين حديثي التعيين - خبرة أقل من ٧ سنوات بدرجة مدرس- من أعضاء هيئة التدريس.
- **المُحددات الزمانية:** تم تنفيذ إجراءات البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢.
- **المُحددات المكانية:** تم تنفيذ إجراءات البحث بعدد من كليات جامعة الزقازيق وهي (الطب البشري، والتمريض، والعلوم، والتربية، والآداب).

الإطار النظري والدراسات السابقة:**الكفاءة المهنية:**

ظهر مفهوم الكفاءة في علم النفس منذ عام (١٩٧٣)، ومنذ ذلك الحين بدأ تناول هذا المصطلح في مكان العمل من خلال النظرية والأدوات التي يمكن الوثوق بها، وأصبحت

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

الكفاءة أساساً مهماً في ممارسات الموارد البشرية (راندا أحمد، ٢٠٢٠، ٦٤٦)، وهو ما أكدته أيضاً دراسة (Vathanophas, 2007, 46) ..

وتُعد الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المؤشرات المهمة على النجاح في العمل، وأحد الجوانب الأساسية التي ينبغي على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم العمل على رفع مستواها لديهم بشكل مستمر وفعال لمواكبة التطور والتقدم في العملية التعليمية والتي تحدد مستوى نجاحهم من فشلهم (هليل زايد والشيد غزى، ٢٠٢١، ٤٣).

وقد تعددت تعريفات الكفاءة المهنية نظراً لارتباطها بالحياة العامة ولكونها تقع ضمن متطلبات تحقيق أهداف المجتمع والارتقاء به (Murti, 2018, 22)، ومن ثم فقد عرفت الكفاءة المهنية بأنها مهارات مركبة وأنماط معرفية وسلوكية يعتمد عليها في تحقيق الأهداف المطلوبة (Albanese, 2008, 78)، كما عرفت بأنها امتلاك الشخص للمعتقدات والمعرفة والمهارات اللازمة للعمل بفاعلية مع أفراد مختلفين، والقدرة على إرسال واستقبال المعلومات شفهيًا وغير شفهي من خلال مجموعة متنوعة من الأساليب التعليمية لنقل المعتقدات والمعارف والمهارات والخبرات بشكل مفصل وواضح (Krentzman& Townsend, 2008, 9).

كما عُرِّفت الكفاءة المهنية بأنها المعارف والمهارات والاتجاهات والسلوكيات التي تُمكن الفرد من أداء عمله وأدواره ومسئوليته على الوجه الأمثل، ويكون لها تأثير إيجابي واضح على معدلات الإنجاز للأهداف المنوطة بالتحقيق (ريم الصليبي، ٢٠٢١، ٣٤؛ صبري بهنساوي وحسن عبد المعطي وصفاء عجاجة، ٢٠٢١، ٣٣٠)، وبطريقة فعالة (رحيم علي ومسعودي طاهر وفاروق جبار، ٢٠١٨، ١٤١)، وأشارت دراسة (عباس عبد الحسن، ٢٠١٩، ٨) إلى أن الكفاءة يمكن أن تكون مكتسبة أو مورثة، ويشترط للحكم عليها أن تساهم في حل المشكلات المهنية أو مواجهتها في الحاضر والمستقبل.

ومع تعدد التعريفات التي تناولت مفهوم الكفاءة المهنية تعددت الخصائص المميزة للكفاءة المهنية إذا أردنا الحكم عليها، ومنها ما أشار إليها (عائشة حموني ووهيبة عبد الله، ٢٠١٨، ٤٥؛ نعيمة بلهاف وأحلام غسمون، ٢٠٢٠، ٦١):

١- الكفاءة مفهوم مجرد وغير مرئي: إذ لا يمكن ملاحظة الكفاءة إلا من خلال طبيعة الإنجاز.

٢- تدفع صاحبها إلى التطوير: إذ يسعى الشخص الكفاء مهنيًا إلى الارتقاء بالمؤسسة وتطويرها بقدر مستوى العطاء

٣- توفير الوقت: إذ ترتبط الكفاءة بالزمن؛ فتدفع صاحبها إلى إنجاز الأهداف في أقل وقت ممكن.

٤- يمكن قياسها: إذ ترتبط الكفاءة بالمدخلات اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات ومن ثمَّ يمكن قياسها عن طريق قياس الفرق بين المخرجات والمدخلات.

٥- الكفاءة ذات هدف: بمعنى أنه يتم استغلال المعارف والمهارات والاتجاهات وجميع مكونات الكفاءة لتحقيق هدف أو إنجاز نشاط معين.

أما عن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس فقد أثبتت دراسة (Muerji & Rutag, 2018) أن كفاءة أعضاء هيئة التدريس تُعد أحد المتطلبات الأساسية لتطوير مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والبحثية والحفاظ على سمعة الجامعة ومصداقيتها، وأشارت دراسة (De Juanas Oliva, Fernández Lozano, Martín del Pozo, González Ballesteros, Pesquero Franco & Sánchez Martín, 2009, 87) إلى ضرورة تقييم كفاءة عضو هيئة التدريس وخاصة المبتدئين منهم وفق معايير مؤسسية محددة، وفي السياق نفسه أكدت دراسة (Ibad& Sharjeel, 2021, 141) أنه من الضروري مشاركة الطلاب في تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة كونهم المرآة الحقيقية لهم في تقييم فعاليتهم بكافة جوانبهم.

وقد بينت دراسة (ناصر الفيل، ٢٠١٩، ١٦١) أن جوانب كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في (٣) محاور هي:

١- كفاءة الأداء التدريسي: ويتضمن قيام أعضاء هيئة التدريس بنقل المعرفة وإكسابها لطلابهم وتزويدهم بما هو جديد في تخصصاتهم، بما يتلاءم مع مبادئ إدارة الجودة

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

التي تتمثل في (الاستعداد للتدريس - تهيئة الطلاب لدراسة المقرر - الطرق والأساليب التدريسية - التفاعل مع الطلبة - التقويم والقياس)، وهو نفسه ما أكدته دراسة (أحمد القحفة، ٢٠١٤، ٢٤٥)

٢- **كفاءة الأداء البحثي والتطوير العلمي:** يتضمن الأداءات الأكاديمية والتي تتمثل في (المساهمة في إجراء البحوث - المشاركة في وضع خطط التطوير - المساهمة في إثراء المعرفة العلمية في إطار حركة التعاون الدولي)، وهو ما أكدته (وحدة ضمان الجودة بجامعة بنها، ٢٠١٦).

٣- **كفاءة الأداء في خدمة المجتمع وتطويره:** وهو كل ما تقدمه الجامعة من أنشطة وخدمات تتوجه بها إلى أفراد المجتمع ومؤسساته، وتتلخص هذه الوظائف في (المشاركة في الأنشطة المحلية والقومية - المساهمة في إلقاء محاضرات تثقيفية عامة - المساهمة في اللجان المحلية - المساهمة في الكتابات والصحف - الإسهام في نشاطات الأندية الاجتماعية - تقديم المشورة والمساندة الاجتماعية)، وهو نفسه ما أكدته دراسة (ديمة وصوص والمعتصم الجوارنة وخالد العطيات، ٢٠١٥، ١٠٣٣).

وترجع أهمية لكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في تحسين وتعزيز الأداء الأكاديمي لهم وتعزز لديهم المعرفة والمهارات المهنية (Guraya, S. Y., & Chen, 2019, 688)، بل اعتبر الباحثون في مجال إصلاح التعليم أن أي برنامج إصلاحي تعليمي بدون النهوض بكفاءة العاملين بالمؤسسة سيكون مصيره الفشل (Green, 2008).

وأضاف (هليل زايد والسيد غزى، ٢٠٢١، ٥٨) أن أهمية الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ترجع إلى مجموعة من الاعتبارات تتمثل في:

١- **على مستوى الفرد:** تعد الكفاءة المهنية هي السلاح لمواجهة التحديات المعاصرة، وهي أيضاً وسيلة للحصول على مكانه مرموقة.

- ٢- **على مستوى الجماعة:** تُعد الكفاءة المهنية وسيلة للتفاهم الجيد، فتحقق العمل الجماعي مما يحقق نتائج متميزة قد يصعب تحقيقها بشكل فردي.
- ٣- **على مستوى إدارة الموارد البشرية:** تعمل على تغيير نمط الموظفين إلى كوادرنوبي كفاءات عالية.
- ٤- **على مستوى المؤسسة:** تُعد هدفاً رئيسياً تتطلع إليه المؤسسات من أجل تحسين الأداء وجودة الإنتاج.
- كما أن للكفاءة المهنية مكونات، ففي هذا السياق قسّم محمد المخلافي (٢٠٠٢، ٣٢٣) الكفاءة المهنية في مجال التعليم إلى نوعين، وهما على النحو التالي:
- ١- **الكفاءة المهنية النوعية:** وهي التي ترتبط بمجال معين أو مادة دراسية معينة أو تخصص معين.
- ٢- **الكفاءة المهنية الممتدة:** وهي التي لا ترتبط بتخصص محدد أو مجال معين أو مادة دراسية بعينها، وإنما يمتد توظيفها في مجالات عديدة.
- ومن جهة أخرى أشار خالد العدواني وعبد الرزاق الأشول (٢٠١٣، ١٤) إلى أن الكفاءة المهنية تتكون من أربع مكونات رئيسية وهي (كفاءة التخطيط، وكفاءة التنفيذ، وكفاءة التقويم، وكفاءة العلاقات الإنسانية).
- وبمطالعة المكونات المختلفة للكفاءة المهنية كما أوردتها بعض الدراسات يتضح التقسيمات الخاصة بالكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس؛ فالبعض قسمها إلى كفاءة معرفية ووجدانية وأدائية وإنتاجية، والبعض الآخر قسمها إلى كفاءات شخصية وكفاءات معرفية وكفاءات خاصة بالتخطيط للمحاضرة وتنفيذها (هليل زايد والسيد غزي، ٢٠٢١، ٦٠).
- وخلص القول هي أنه رغم تعدد مكونات الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس إلا أن الباحثين تناولوا الكفاءة المهنية بشكل متكامل على أنها قدرة عضو هيئة التدريس ومعاونه على القيام بأدوارهم ومهامهم الوظيفية وامتلاكهم للمهارات والخبرات النفسية والاجتماعية والأدائية التي تحفز على ممارسة المهام الوظيفية والعلمية بشكل مُتقن ومنظم.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

الضغوط النفسية المُدرَكة:

تُعد الضغوط النفسية ظاهرة لا يمكن إخفاؤها أو التغاضي عنها، وخاصة في العصر الحالي بما يحمله من تحديات، وقد أشار العديد من الباحثين إلى أن العصر الحالي هو عصر "الضغوط النفسية"، ومن ثم يتطلب ذلك كفاءة معينة للتكيف والتعامل والتعايش معها للخفض من حدتها (سهير التوني، ٢٠٢٠، ١٢٣).

ويعاني أعضاء هيئة التدريس بشكل عام والجدد منهم على وجه الخصوص ومعاونوهم من الضغوط النفسية؛ لما تتطوي عليه هذه المهنة من متاعب وأعباء ومسئوليات ومطالب مستمرة، وتداخل في الأدوار ما بين الأدوار المعرفية والتعليمية والتقويمية والإدارية، كل ذلك أدى بالضرورة إلى تعرض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى العديد من المشاكل والمواقف الضاغطة.

وقد تعددت تعريفات الضغوط النفسية؛ فقد أوضح (Leung, Siu & Spector, 2000; Lazarus, 2006, 88) أن الضغوط النفسية عبارة عن قوة خارجية تؤثر على النظام الفسيولوجي والنفسي والاجتماعي للفرد، والضغوط النفسية هي نتاج تقييم المواقف المهددة والتي يتميز بها الفرد عن الآخر.

كما عرفها (Chen, Wu, Yang & Tsou, 2008, 573) بأنها الظروف أو الأحداث أو المواقف غير العادية التي يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل والتي قد تؤثر سلباً على راحتهم العقلية والجسدية أو كليهما معاً، وفي السياق نفسه عرفها (Bhagat, Krishnan, Nelson, Leonard, Ford & Billing, 2010, 1) بأنها مجموعة من العوامل البيئية السلبية الموجودة في بيئة العمل مثل: غموض الدور، وصراع الدور، وعبء العمل، وبيئة العمل المادية والتي لها علاقة بأداء عمل معين.

كذلك أكدت دراسة (Cooper, Dewe, Dewe, O'Driscoll & O'Driscoll, 2001, 386) أن الضغوط تعبر عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلباً في أداء الفرد في العمل، ومنها غموض الدور، وصراع الدور، وبيئة العمل المادية، والعلاقات الشخصية في العمل، وهذه العوامل مجتمعة هي التي تسبب ضغوط العمل.

وذكر أحمد الشخابنة (٢٠١٠) في دراسته ثلاث اتجاهات في تعريف الضغوط النفسية، الاتجاه الأول: يعرفها بأنها وجود متطلبات أو تغيرات تفوق قدرة الفرد على احتمالها، والاتجاه الثاني: يعرفها بأنها الاستجابات السلوكية والانفعالية الناجمة عن وجود متطلبات تفوق قدرة الفرد على احتمالها، والاتجاه الثالث: يعرفها على أنها العلاقة التفاعلية بين الفرد وبين المتطلبات أو الظروف الخارجية.

وغالبًا ما يستخدم مصطلح الضغط النفسي للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد وهو مرتبط بمفاهيم مقاربة من حيث المعنى وباتجاهات نظرية مختلفة (Adren, 2012). وهناك العديد من الاتجاهات النظرية التي فسرت الضغوط النفسية ومنها ما يلي (أميمة بخشوش، ٢٠١٨، ٦٥٥):

١- **نظرية التحليل النفسي:** تتناول نظرية التحليل النفسي الضغوط النفسية على أن جميع الأشخاص لديهم صراعات غير شعورية، وبذلك قد يشعر بعضهم بأن هذه الصراعات من مسببات الضغوط النفسية؛ فقد اعتبر فرويد الكبت من أهم أشكال مواجهة الضغوط، كما يرى علماء مدرسة التحليل النفسي أن الضغوط من خلال كل موقف أو سلوك تعبير عن صراع ونزاع بين الرغبات المتعارضة (هارون الرشيد، ٢٠٠٠، ٤: ٧)

٢- **النظرية الفسيولوجية:** ينظر علماء هذا الاتجاه إلى الضغوط على أنها استجابة لأحداث مهددة تأتي من البيئة، وبذلك فهي تعتبر رد فعل واستجابة للحدث الضاغط، وقد ركز هذا النموذج على ردود الفعل الانفعالية والفيزيولوجية التي تنجم عن الأحداث الضاغطة ودور الجهاز العصبي والجهاز الغدّي في الاستجابة، ومن أهم رواد هذا النموذج "كانون" و"هانز سيللي" (لبنى صبري وليندا شكري، ٢٠٠٩؛ خالد عبدلي، ٢٠١٢).

٣- **نموذج "سبيل برجر" Spille Berger:** تعتبر هذه النظرية أن القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، واعتبرت القلق من العوامل المساعدة على تجنب الضغوط،

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

وميزت النظرية بين مفهوم الضغوط ومفهوم القلق؛ إذ اعتبرت القلق عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية والسلوكية التي تحدث كرد فعل للضغوط، أما الضغط فيشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تقاس بدرجة ما من الخطر الموضوعي (آمال العنبري، ٢٠٠٤).

وقد تنشأ الضغوط النفسية نتيجة لمصدرين يمكن عرضهما على النحو التالي (أحمد الغرير وأحمد أبو سعد، ٢٠٠٩):

- المصدر الأول: الضغوط النفسية داخلية المنشأ:

وهي تلك الضغوط التي تنشأ من داخل الشخص نفسه نتيجة الأزمات التي يعيشها.

- المصدر الثاني: الضغوط النفسية خارجية المنشأ:

وهي تلك الضغوط التي تنشأ نتيجة ظروف خارجية والعلاقات الشخصية مع الأصدقاء، أو شريك الحياة، أو موت عزيز، أو موقف صادم.

وعن أنواع الضغوط النفسية ذكرت دراسة (Gamaiunova, Brandt & Kliegel, 2021) نوعين من الضغوط:

١- ضغوط حادة ومباشرة "قصيرة الأجل": وهي التي تتكون نتيجة لحدث ضاغط يحدث لمرة واحدة وغالبًا ما يأتي وينتهي بسرعة مثل التعرض لمواجهة حادة مع شخص ما أو التعرض لحادث سيارة عنيف.

٢- ضغوط مزمنة "طويلة الأجل": وهي التي تتكون نتيجة لسلسلة مستمرة من أحداث ضاغطة مثل الشعور بالوحدة أو التعثر في إنجاز المهام.

في حين يحرصها بعض الباحثين في نوعين (سالم الرواس، ٢٠٠٣) على النحو التالي:

١- الضغوط الإيجابية "المفيدة": وهي الضغوط المعتدلة التي تؤدي إلى ردود فعل إيجابية لدى الفرد مثل الإنجاز والفخر والتغلب على التحديات، وذلك مثل العمل

على تطوير شخصيته المهنية لينال استحسان رؤسائه ومشرفيه ويحظى بمكانة بين أعضاء القسم.

٢- الضغوط السلبية "الضارة": وهي الضغوط التي تحدث عندما يعجز الفرد عن مواجهة الصعوبات مما يسبب له الضرر في صحته وسلوكه، كعدم التوافق مع الزملاء والمشرفين ومن ثم الانقطاع عن العمل.

ومن ثم فإن الضغوط في حد ذاتها لا تُعد جيدة ولا سيئة، وإنما تعتمد على إدراكها من واقع التجربة الشخصية والخبرة السابقة، إذ قد تكون الأحداث محفزة للعمل عندما تكون إيجابية أو مفيدة، وقد تكون سبباً للقلق والانزعاج عندما تكون سلبية أو ضارة انطلاقاً من أن الشعور بالتوتر الناتج عن الضغوط عبارة عن استجابة حيوية كيميائية لموقف فيه تهديد محتمل يتعرض له الفرد باستمرار، ومن ثم يعتمد التعامل مع الضغوط النفسية على مقدرة الفرد على إدراكها والاستجابة لها (Law & Glover, 2000).

وتظهر الضغوط النفسية من خلال عدة أعراض حددتها دراسة (ناتالي بيرغ، ٢٠٠٤):

١- الأعراض الجسدية: وتعني رد الفعل الجسدي الطبيعي مثل خفقان القلب، وسرعة التنفس، وجفاف الحلق، والإحساس باضطراب المعدة.

٢- الأعراض الذهنية: ومنها صعوبة التركيز، وتشتت الانتباه، وضعف الإدراك، وصعوبة حل المشكلات، وعدم القدرة على اتخاذ القرار.

٣- الأعراض الانفعالية: ومنها القلق، والانفعال، وعدم الراحة، والإثارة، والبطء في تنفيذ المهام، والإحباط.

٤- الأعراض السلوكية: ومنها القيام ببعض السلوكيات الروتينية مثل هز الركبة، وقضم الأظافر، والتحدث بصوت عالٍ، وإلقاء اللوم على الآخرين، وتجنب بعض المسؤوليات والأدوار؛ ومن ثم تعطل حياته ورفقه الوظيفي.

كما تتعدد الأساليب التي يمكن من خلالها إدارة الضغوط النفسية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، على أن إدارة ضغوط العمل تتم من خلال عدة طرق وأساليب مختلفة

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

تهدف إلى تقليل تأثيرها السلبي على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومنها: مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في وضع الأهداف، وتحديد الأنشطة التي تهدف إلى زيادة دافعيتهم نحو البحث العلمي، وإتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتعديل أدوارهم في العمل بحيث يتناسب مع ميولهم المهنية، والمساندة الاجتماعية في بيئة العمل، فإذا أردنا الارتقاء بمستوى الأداء الجامعي، وزيادة قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها فلا بد من التطوير المستمر لركائزها الأساسية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (أميرة علي، وعلي إسماعيل، ومحمد العجمي، ٢٠٢٠، ٤٤٢).

وأشارت دراسة (عبير الصبان، وأريج طلاقي، ودينا مؤمنة، ٢٠١٩، ١٥٥: ١٥٦) إلى أن أساليب مواجهة الضغوط تنقسم إلى أساليب المواجهة المتمركزة حول المشكلة وأخرى المتمركزة حول الانفعال، وقد تنسم أساليب المواجهة بالإيجابية كالعامل من خلال الحدث أو المساندة الاجتماعية أو تنمية الكفاءة، وقد تنسم بالسلبية من خلال عزل الذات أو الإنكار أو الانسحاب.

وفي السياق نفسه ومن واقع خبرات الباحثين فقد أولت العديد من الجامعات - منها جامعة حلوان - برامج تدريبية موجهة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتدريبهم علمياً على أساليب مواجهة الضغوط النفسية في مجال العمل.

الاتجاهات نحو أعمال الجودة:

تُعرف الجودة بأنها التعاون بهدف إنجاز الأعمال من خلال توافر لمهارات والقدرات لدى الإدارة والعاملين، لتحقيق التحسين المستمر للإنتاجية، وتحقيق الجودة من خلال العمل الفردي والجماعي. وتشير المراجع إلى تعدد مفاهيم مفردة الجودة، حيث تفسر وفق صياغ استخدامها، إذ تعرف المنظمة الدولية للمعايير "الأيزو" International Organization for Standardization، الجودة: بأنها الدرجة التي تشبع فيها الحاجات والتوقعات الظاهرية والضمنية من خلال جملة الخصائص الرئيسة لطلبه والمحددة مسبقاً. وقد زاد التوجه نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة انطلاقاً من مبدأ الوصول للتفوق على رغبات العميل، بل إبهاره (محمد عبد الرحيم، ٢٠١٠، ٥٢).

وقد باتت الجودة وما صاحبها في عصر العولمة والمعلوماتية من تطورات واتجاهات حديثة في كافة مناحي الحياة في عالم امتاز بسرعة وتيرة التغيرات وشمولها وأصبح البقاء فيها للأفضل، موضوعاً لا يمكن لأي مؤسسة إغفاله (باسم برقاوي وفاتن خريط وعماد أبو الرب، ٢٠١٥، ١١٨).

ومع الاتجاه نحو تعميم نظام إدارة الجودة بكافة المؤسسات التعليمية الجامعية وما يصاحبها من أعمال ومهام، فقد أصبحت بذلك أحد الشواغل الرئيسية للمؤسسات الجامعية (أميرة هاشم، ٢٠٢١، ٣٨).

ولم يعد مفهوم نظام إدارة الجودة بالمؤسسات التعليمية وما يصاحبه من أعمال مفهوماً مجرداً، بل أصبح واقعاً وهدفاً يسعى دائماً إلى تحسين الوضع داخل المؤسسة من خلال مبدأ ثابت وهو كتابة وتسجيل وتوثيق ما يقوم به العاملون بالمؤسسة بشرط المصادقية وفحص ذلك بشكل مستمر، مع قدر من الالتزام والمشاركة والتعاون بين جميع العاملين المعنيين في ضوء خطوات منهجية بالشكل الذي يضمن التطوير، الأمر الذي يؤدي بالضرورة إلى التحسن بشكل مستمر ورفع الكفاءة للمؤسسة وأفرادها (Belawati & Zuhairi, 2007, 2).

ويعد اتجاه عضو هيئة التدريس وعضو هيئة التدريس المعاون نحو أعمال الجودة العنصر الأهم في تحقيق ضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي كونهم الثروة الحقيقية بمؤسسات التعليم العالي، ومن ثم يجب تقديم التوعية المستمرة لهم لتنمية إدراكهم بأهمية التطوير والتميز (Waswa & Katana, 2008, 45)، والذي يعد المصدر الرئيسي لتحقيق المزايا التنافسية العليا في تحقيق الجودة المعرفية القائمة على المعرفة والمهارة والكفاءة (حسين الهرامشة، ٢٠١٥، ٣٦) لذلك تلعب اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة دوراً مهماً في تقدم أو عرقلة التقدم للمؤسسة (أحمد الكندي، ٢٠٠٧).

ومن الدراسات التي ركزت بشكل دقيق على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس العاملين بنظام إدارة الجودة بالمؤسسات الأكاديمية دراسة (Newton, 2002, 185) والتي أكدت نتائجها أنه من الضروري أن يشارك جميع العاملين بنظام إدارة الجودة بأرائهم بما يحقق التكامل والتفاعل فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين الإدارات من جهة، وذلك لزيادة دافعيتهم نحو

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

الاستمرار في العمل، فإذا تكونت لديهم اتجاهات إيجابية نحو أعمال الجود ومتطلباتها نجدهم أكثر حباََ لعملهم ولديهم وعي للدور المنوط بهم مدركين لواجباتهم ومسئولياتهم. وتعد إدارة الجودة في التعليم وما يصاحب ذلك من أعمال قضية ذات أولوية للبحث والتحليل، لما لذلك من تأثير إيجابي للعاملين، ويضم نظام الجودة بمؤسسات التعليم العالي ثلاث مكونات (المدخلات - العمليات - المخرجات)، وتشمل المدخلات العوامل التي تتعلق بالطلاب والمعلمين والإداريين والمرافق والبنية التحتية، وتشمل العمليات أنشطة التعليم والتعلم والأمور الإدارية وما يتعلق بها، وتشمل المخرجات نتائج الامتحانات والمكافآت المادية، ومع تكافؤ جميع المكونات يؤدي بالعاملين بالمؤسسة إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي لهم، ومن ثم رفع الكفاءة المهنية لهم (Sahney, Banwet, & Karunes, 2008, 503).

تعقيب عام على الإطار النظري والدراسات السابقة:

مما سبق تتضح أهمية توافر الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بمستويات مرتفعة، لما لذلك من أثر في تفادي نواتج الشعور بالضغوط المهنية، فقد أشارت دراسة (Ishaq & Mahmood, 2017) إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بمستوى أكبر من الكفاءة المهنية لا تؤثر عليهم حالات الضغوط والتوتر بشكل كبير مقارنة بالآخرين الذين سيعانون من انخفاض مستوى الكفاءة.

وفى السياق نفسه أشارت دراسة (Janssen, Heerkens, Kuijer, Van Der Heijden & Engels, 2018) إلى أن تصور الفرد وقدرته على تنظيم وتنفيذ اتجاهات العمل المطلوبة تعزز من مستويات بذل الجهد، وتعزز كذلك استمراريتهم، ويظهرون المرونة في مواجهة الضغوط والشدائد، ومن ثم يتفاوت مستوى الشعور بالضغوط النفسية والمهنية بين العاملين بالمؤسسة الواحدة، ومن هنا فقد أولت العديد من الجامعات برامج تدريبية موجهة لأعضاء هيئة التدريس لتدريبهم تدريباً علمياً على مواجهة الضغوط لما لذلك من أثر يعد إيجابياً في تحسين مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمعاونين.

وبما أن معظم المهام الجامعية أصبحت تقع ضمن نطاق مهام الجودة والاعتماد، مما دفع الجامعات أن تولي اهتماماً أكبر لهذه المهام وممارساتها طبقاً للمعايير المتعارف عليها، إلا أن ذلك قد يسبب عند البعض شعوراً بالضغوط النفسية، ومع تباين اتجاهات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة تتباين بالتبعية مستوى الشعور بالضغط النفسية، فقد أكدت دراسة كلٌّ من (Comm & Mathaisel, 2003; Sahney, Banwet & Karunes, 2004) أن الاتجاهات الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس نحو إنجاز مهام وأعمال الجودة وما يتعلق بها من تكاليفات، تسهم بشكل كبير في رفع المستوى المؤسسي بشكل عام بما تشمله من ضغوط أكاديمية ومهنية.

فروض البحث:

تتمثل فروض البحث فيما يلي:

- ١- توجد اتجاهات إيجابية دالة إحصائياً نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٢- توجد مستويات مرتفعة دالة إحصائياً من الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٣- توجد مستويات منخفضة دالة إحصائياً من الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٤- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرَكة والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٥- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرَكة والدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة والأبعاد لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٦- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعادها والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٧- تتغير طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية عند عزل أثر الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

- ٨- يمكن التنبؤ إحصائياً بالضغوط النفسية المُدرَكة من بعض أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٩- يمكن التنبؤ إحصائياً بالكفاءة المهنية من بعض أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ١٠- يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري النوع (ذكور- إناث) والدرجة العلمية (معيد - مدرس مساعد - مدرس) والتفاعل بينهما على الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ١١- يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية المُدرَكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ١٢- يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً - منهج البحث: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، بهدف الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة (اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة، الضغوط النفسية، والكفاءة المهنية).

ثانياً - عينة البحث: تم تطبيق أدوات البحث على عينة قوامها (١٥٩) من أعضاء هيئة التدريس (مدرسين فقط)^(١) ومعاونيهم، تراوحت أعمارهم بين (٢٤ - ٣٩) عامًا بمتوسط عمر زمني (٣٠,١٧) عامًا، وانحراف معياري (٤,٩٨)، وقد تم تطبيق المقاييس بصورة اختيارية من قبل الأعضاء، وذلك باستخدام "Google Forms"، وتم الاقتصار في عينة البحث

(١) وذلك لأنه يقع عليهم العبء الأكبر في تنفيذ مهام الجودة، ولتأثيرهم بآراء وتوجهات القيادات والمديرين بوحدة الجودة، وأيضاً لتأثيرهم بالحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، ولمعانتهم من غموض المعايير المتبعة في توزيع الأعباء الخاصة بالجودة، مما قد يسبب لهم ضغوطاً نفسية ويكون له تأثير على كفاءتهم المهنية.

على جميع أعضاء الهيئة المعاونة في حين تم الاكتفاء بالمدرسين حديثي التعيين من ذوي الخبرة أقل من (٧) سنوات، ويمكن توضيح البيانات الوصفية للعينة كما بجدول (١):

جدول (١)
البيانات الوصفية لعينة البحث (ن=١٥٩)

م	الكلية	الطب البشري		التمريض		العلوم		التربية		الأداب		المجموع
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
١	معيد	-	-	٧	٢	٦	٢	٢٠	٣	٨	١	٤٩
٢	مدرس مساعد	٢	٢	٧	-	٥	٨	١٥	٣	٤	١	٤٧
٣	مدرس	٣	٦	٤	-	٥	٦	٢٦	٦	٦	١	٦٣
	المجموع	٥	٨	١٨	٢	١٦	١٦	٦١	١٢	١٨	٣	١٥٩
		١٣		٢٠		٣٢		٧٣		٢١		

ثالثاً - أدوات البحث: تحقيقاً لأهداف البحث استخدم الباحثان الأدوات التالية:

١- مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة (إعداد الباحثين).

أعد الباحثان المقياس نظراً لعدم وجود مقياس - في حدود اطلاعهما - تناول الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ولاختلاف المتغيرات والعينة والبيئة البحثية والثقافية، ومرّ المقياس بعدة خطوات لإعداده، بدأت بمراجعة الباحثين لأطر نظرية وبحوث ودراسات سابقة تناولت الاتجاهات نحو الجودة والاعتماد، بهدف تحديد المفهوم والأبعاد، والتعريف الإجرائي لكل بُعد، كما اطّلع الباحثان على بعض المقاييس المتاحة، منها: مقياس الاتجاه نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس إعداد شادية حسن، ومحمد عبدالغفار، وإبراهيم الزهيري" (٢٠١٧)، واستبانة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العملية التعليمية إعداد "خديجة الشافعي" (٢٠١٩)، ثم تم إجراء دراسة استطلاعية على عدد من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتوجيه أسئلة عامة ومفتوحة تتعلق بالاتجاه نحو (طبيعة العمل بوحدة الجودة، والقيادات ومديري وحدة الجودة، والحصول على الاعتماد، وأهمية وأهداف وحدة الجودة، والتعزيز والحوافز بوحدة الجودة)، ثم تم الاستفادة مما سبق في وضع الصورة المبدئية للمقياس والتي تكونت من (٥٠) عبارة موزعة على خمسة أبعاد بواقع (١٠) عبارات لكل بُعد، ثم تم عرض المقياس في صورته الأولية على (١٠) من الأساتذة المتخصصين في مجال البحث للتحكيم ملحق (١)، وذلك للتحقق

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

من صدق المحتوى الظاهري، وقد حازت مُفردات المقياس على نسبة اتفاق تتراوح (٩٠٪) : (٩٥٪) من إجماع آراء المحكمين مع تعديل بعض المُفردات، وتم تنفيذ توجيهات السادة المحكمين بالحذف والإضافة والتعديل لأبعاد المقياس وعباراته، ثم صاغ الباحثان التعليمات الملائمة للمقياس، ثم تم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (١٠١) من أعضاء هيئة التدريس (مدرسين فقط) ومعاونيهم، وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وبيان ذلك على النحو التالي:

أ- الاتساق الداخلي:

- قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل مُفردة من مُفردات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما يتضح من جدول (٢):

جدول (٢)
مُعاملات الارتباط بين المُفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لمقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة (ن=١٠١)

الاتجاه نحو العمل بوحدة الجودة		الاتجاه نحو القيادة والمديرين بوحدة الجودة		الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد		الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة		الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	
م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط	م	معامل ارتباط
١	**٠.٥٢٧	٢	**٠.٦٦٧	٣	**٠.٧١٩	٤	**٠.٥٤٣	٥	**٠.٦٤٩
٦	**٠.٧٢٠	٧	**٠.٣٤٢	٨	**٠.٦٧٧	٩	**٠.٧٩٥	١٠	**٠.٥٢٦
١١	**٠.٦٨٤	١٢	**٠.٦٧٥	١٣	**٠.٢٦٥	١٤	**٠.٦٦٨	١٥	**٠.٦٥١
١٦	**٠.٦٩٤	١٧	**٠.٢١٣	١٨	**٠.٣٧٨	١٩	**٠.٨٥٩	٢٠	**٠.٥٥٠
٢١	**٠.٧٣٢	٢٢	**٠.٦٧٤	٢٣	**٠.٣٩٥	٢٤	**٠.٦٨١	٢٥	**٠.٧١٧
٢٦	**٠.٥٥٠	٢٧	**٠.٧٨٧	٢٨	**٠.٧٣٠	٢٩	**٠.٦٨٢	٣٠	**٠.٤٠٦
٣١	*٠.٢٣١	٣٢	*٠.٢٤٨	٣٣	**٠.٣٤١	٣٤	٠.١٩٤	٣٥	**٠.٤٤٨
٣٦	**٠.٤٨٦	٣٧	**٠.٣٥٧	٣٨	**٠.٦٥٤	٣٩	**٠.٧٢٠	٤٠	**٠.٣٨٤
٤١	**٠.٦٦٩	٤٢	**٠.٦٨١	٤٣	**٠.٣١٧	٤٤	**٠.٦٠٠	٤٥	**٠.٥١٢
٤٦	**٠.٧٤٥	٤٧	**٠.٣٤٥	٤٨	**٠.٧٨٠	٤٩	**٠.٥٤٦	٥٠	**٠.٣١٨

(*) دالٌّ عند مستوى (٠.٠٥)

(**) دالٌّ عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل مُفردة والدرجة الكلية للْبُعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١، و٠.٠٥)، بينما كانت المفردة رقم (٣٤) غير دالة؛ ولذلك تم استبعادها، وهذا يدل على اتساق البناء الداخلي للمقياس. كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد الفرعية للمقياس وبعضها البعض من جانب، وبين درجات الأبعاد والدرجة الكلية لها من جانب آخر، ويلخص جدول (٣) تلك النتائج:

جدول (٣)
الارتباطات البينية بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	البُعد الخامس	البُعد الرابع	البُعد الثالث	البُعد الثاني	البُعد الأول	الأبعاد
**٠.٩١٦					----	البُعد الأول
**٠.٨٩٧				---	**٠.٧٤٥	البُعد الثاني
**٠.٨٧٥			---	**٠.٧٩٨	**٠.٦٩٢	البُعد الثالث
**٠.٩٥٧		---	**٠.٨٠٧	**٠.٨٢٢	**٠.٨٦٦	البُعد الرابع
**٠.٩٠٩	---	**٠.٨١٣	**٠.٧٤٧	**٠.٧٧٩	**٠.٨١٧	البُعد الخامس

(**) دالٌّ عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٣) أن جميع أبعاد المقياس ترتبط ببعضها البعض ارتباطاً موجباً وذا دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، كما ترتبط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (٠.٠١) أيضاً.

ب-الصدق العاملي:

تم إجراء التحليل العاملي للمفردات الخاصة بالمقياس بطريقة المكونات الأساسية لهوتلنج، وتحديد الحد الأدنى للتشعب (٠,٣٠) على الأقل، وترتيب المفردات حسب نسبة التشعب، وذلك بعد التأكد من مناسبة العينة لإجراء التحليل العاملي عن طريق اختبار (Kaiser-Mayer-Olkin) وكانت قيمة KMO تساوي (٠,٦٨٧)، مما يدل على جودة القياس ومناسبة حجم العينة، وأسفرت النتائج عن تشعب جميع المفردات على عامل واحد، وكان الجذر الكامن (١٣,٩٦)، ويُفسر (٤٢,٣١٪) من التباين في المتغير الحالي، وبيان ذلك في جدول (٤):

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

جدول (٤)
الصدق العاملي لمقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة
(ن = ١٠١)

المُفردة	التشعب	المُفردة	التشعب	المُفردة	التشعب	المُفردة	التشعب
١٩	٠.٨٥٩	٦	٠.٧٥٢	١٥	٠.٦٣٩	١١	٠.٤٩٢
٤٦	٠.٧٩٧	٣٩	٠.٧١٩	٤٢	٠.٦٣٧	١٠	٠.٤٧٥
٢٧	٠.٧٨١	٢٢	٠.٦٩٦	٣	٠.٦٢٩	٢٠	٠.٤٧٢
٢١	٠.٧٧٨	١٦	٠.٦٩١	٢٩	٠.٦١٠	٤	٠.٤٣٣
٩	٠.٧٧٥	١٤	٠.٦٨٨	٢	٠.٥٧٣	٤٥	٠.٤٠٨
٢٥	٠.٧٦٥	٤٨	٠.٦٨٠	٤٤	٠.٥٥٤	٣٥	٠.٣٢٣
٥	٠.٧٥٩	١٢	٠.٦٧٤	٤٩	٠.٥٣٧		
٣٨	٠.٧٥٥	٢٨	٠.٦٦٤	٤١	٠.٥٣٧		
٨	٠.٧٥٤	٢٤	٠.٦٣٩	٢٦	٠.٤٩٩		

وأُسفر التحليل العاملي عن تشعب جميع المفردات على عامل واحد مما يشير إلى ترابط مُفردات المقياس وتكاملها، وتم استبعاد المُفردات (١، ٧، ١٣، ١٧، ١٨، ٢٣، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٦، ٣٧، ٤٠، ٤٣، ٤٧، ٥٠) لعدم تشعبها على ذلك العامل.

كما تم إجراء التحليل العاملي لأبعاد المقياس، وأسفرت النتائج عن تشعب جميع أبعاده على عامل عام بنسبة تباين (٧٨.٩٩٪) مما يدل على ترابط أبعاد المقياس وقياسها لمفهوم واحد عند أغلب الأشخاص، وبيان ذلك في جدول (٥):

جدول (٥)
الصدق العاملي لأبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة

م	البعد	التشعبات
١	الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	٠.٩٤٠
٢	الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة	٠.٨٩٠
٣	الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد	٠.٨٨١
٤	الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة	٠.٨٧٤
٥	الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	٠.٨٥٧
	الجذر الكامن	٣.٩٥
	نسبة التباين	٧٨.٩٩٪

وينتضح من جدول (٥) تمتع مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة بدرجة مناسبة من الصدق، وتم الإبقاء على الأبعاد المفترضة عند البناء بعد استبعاد المفردات التي لم تتشعب على المقياس.

ج- الثبات:

اعتمد الباحثان على معادلة ألفا لكرونباخ (Alpha - Cronbach) في حساب مُعامل الثبات للمقياس من خلال البرنامج الإحصائي SPSS. ويوضح جدول (٦) مُعاملات ثبات المقياس في حالة حذف درجة المُفردة من الدرجة الكلية للمقياس:

جدول (٦)

مؤشرات ثبات الأبعاد بطريقة ألفا لكرونباخ بعد حذف المُفردة لمقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة (ن=١٠١)

الاتجاه نحو العمل بوحدة الجودة		الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة		الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد		الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة		الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	
قيمة معامل ألفا عند استبعاد المُفردة	م	قيمة معامل ألفا عند استبعاد المُفردة	م	قيمة معامل ألفا عند استبعاد المُفردة	م	قيمة معامل ألفا عند استبعاد المُفردة	م	قيمة معامل ألفا عند استبعاد المُفردة	م
٠.٨١٣	٦	٠.٨٥٥	٤	٠.٨١٩	٣	٠.٧٩١	٢	٠.٦٤٥	٥
٠.٨٣٧	١١	٠.٨٣٠	٩	٠.٨٣٢	٨	٠.٧٧٤	١٢	٠.٦٩٨	١٠
٠.٨٢٣	١٦	٠.٨٤٧	١٤	٠.٧٨٧	٢٨	٠.٧٦٣	٢٢	٠.٦٦١	١٥
٠.٨٠٠	٢١	٠.٨٢١	١٩	٠.٨٢٠	٣٨	٠.٧٢٩	٢٧	٠.٦٩٢	٢٠
٠.٨٣٧	٢٦	٠.٨٤٣	٢٤	٠.٧٨٤	٤٨	٠.٧٥٢	٤٢	٠.٦٥١	٢٥
٠.٨٢٧	٤١	٠.٨٤٤	٢٩					٠.٧١٩	٣٥
٠.٨١٢	٤٦	٠.٨٣٩	٣٩					٠.٧١٣	٤٥
		٠.٨٥٢	٤٤						
		٠.٨٥٦	٤٩						
ثبات البعد		ثبات البعد		ثبات البعد		ثبات البعد		ثبات البعد	
٠.٨٤٣		٠.٨٥٨		٠.٨٤١		٠.٨٠٠		٠.٧١٩	

يتضح من جدول (٦) أن جميع قيم مُعاملات الثبات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)؛ فقد تراوحت معاملات الثبات ما بين (٠,٧١٩ - ٠,٨٤٣) للأبعاد، و(٠,٩٥٥) للدرجة الكلية للمقياس، وبمقارنة مُعاملات ألفا في حالة حذف درجة المُفردة بمُعامل ألفا للأبعاد وُجد أن جميعها أقل منها، ولذلك لم تُستبعد أي مُفردة، ويشير ذلك إلى تمتع أبعاد المقياس بدرجة عالية من الثبات، مما يجعلنا نثق في نتائج البحث.

الصورة النهائية للمقياس وطريقة التصحيح: (ملحق ٢).

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

يتكون مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة المستخدم في البحث الحالي في صورته النهائية من (٣٣) مُفردة، موزعة على خمسة أبعاد؛ وقد استقر الباحثان على تحديد بدائل الاستجابة ذات التدرج الثلاثي (دائمًا = (٣) درجات، أحيانًا = (٢) درجتين، نادرًا = (١) درجة واحدة) وتُعكس تلك الدرجات في العبارات السلبية وهي (٢، ٣، ٥، ٧، ٨، ١٢، ١٣، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٩، ٣٢، ٣٣)، وتدل الدرجة المرتفعة على وجود اتجاهات إيجابية نحو أعمال الجودة، أما الدرجة المنخفضة فتدل على اتجاهات سلبية نحو أعمال الجودة. وقد تم تصنيف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة إلى (٤) مستويات وذلك على النحو المبين بجدول (٧):

جدول (٧)
تصنيف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة

م	البعد	الحد الأدنى	الحد الأقصى	التصنيفات		
				اتجاه سلبي جدًا	اتجاه سلبي	اتجاه إيجابي جدًا
١	الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	٧	٢١	-٧ ١٠.٥	-١٠.٦ ١٤.١	-١٤.٢ ١٧.٧
٢	الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة	٥	١٥	٧.٥ - ٥	-٧.٦ ١٠.١	-١٠.٢ ١٢.٧
٣	الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد	٥	١٥	٧.٥ - ٥	-٧.٦ ١٠.١	-١٠.٢ ١٢.٧
٤	الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة	٩	٢٧	١٣.٥ - ٩	-١٣.٦ ١٨.١	-١٨.٢ ٢٢.٧
٥	الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	٧	٢١	-٧ ١٠.٥	-١٠.٦ ١٤.١	-١٤.٢ ١٧.٧
	الدرجة الكلية	٣٣	٩٩	-٣٣ ٤٩.٥	-٤٩.٦ ٦٦.١	-٦٦.٢ ٨٢.٧

٢- مقياس الضغوط النفسية المُدرَكة (إعداد الباحثين):

راجع الباحثان الأطر النظرية وما توفر من دراسات وبحوث سابقة تناولت الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ولم يتوفر مقياس يتناسب مع العينة، وما يصبو

إليه الباحثان؛ لذا سعى الباحثان لإعداد مقياس مختصر يتناسب مع العينة وهدف البحث، كما اطلع الباحثان على بعض المقاييس المتاحة منها: استبانة الضغوط التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس إعداد ناصر العجمي (٢٠١٢)، واستبانة الضغوط الاقتصادية والاجتماعية للأستاذ الجامعي إعداد أحمد البدوي (٢٠١٨)، ومقياس الضغوط النفسية المُدرّكة لأعضاء هيئة التدريس إعداد أحمد الزهراني (٢٠١٨)، ومقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس إعداد فدوى علي (٢٠٢٠). ومن المقاييس الأجنبية؛ مقياس الضغوط النفسية المُدرّكة لأعضاء هيئة التدريس (Cohen & Mermelstein, 1983)، والذي تم استخدامه في دراسة (Bowen, Rose & Pilkington, 2016).

تكون المقياس في صورته المبدئية من (١٥) عبارة موزعة على بُعد واحد، ثم تم عرض المقياس في صورته الأولية على (١٠) من الأساتذة المتخصصين في مجال البحث للتحكيم، وذلك للتحقق من صدق المحتوى الظاهري، وقد حازت مُفردات المقياس على نسبة اتفاق تتراوح (٩٠٪ : ٩٥٪) من إجماع آراء المحكمين مع تعديل بعض المُفردات، وتم تنفيذ توجيهات السادة المحكمين بال حذف والإضافة والتعديل لمُفردات المقياس قدر المستطاع، ثم تم صياغة التعليمات الملائمة للمقياس، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (١٠١) وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وبيان ذلك على النحو التالي:

أ- الاتساق الداخلي:

تم حساب مُعامل الارتباط بين درجة كل مُفردة من مُفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٨)

مُعاملات الارتباط بين المُفردة والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون (ن=١٠١)

م	مُعامل ارتباط	م	مُعامل ارتباط	م	مُعامل ارتباط
١	**٠.٥٥٠	٦	**٠.٦٣٨	١١	**٠.٨١٠
٢	**٠.٧٦١	٧	**٠.٨١٥	١٢	**٠.٥٢٠
٣	**٠.٦٠٤	٨	**٠.٨١٢	١٣	**٠.٧٧٢
٤	**٠.٧٤٥	٩	**٠.٧٥٧	١٤	**٠.٨٣٢
٥	**٠.٦٨٤	١٠	**٠.٥٥٧	١٥	**٠.٥٦٥

(**) دال عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من جدول (٨) أن جميع مُعاملات الارتباط بين درجة كل مُفردة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وهذا يدل على اتساق البناء الداخلي للمقياس.

الاتجاهات الإيجابية نمو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

ب-الصدق العاملي:

استخدم الباحثان الصدق العاملي الاستكشافي للتحقق من صدق المقياس على عينة قوامها (١٠١) من أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة، وكانت قيمة KMO تساوي (٠,٨٥٤)، ولجعل العوامل أكثر نقاءً ووضوحًا رأى الباحثان رفع الحد الأدنى لتشبع العوامل إلى (٠,٥٠)، وأسفرت النتائج عن تشبع جميع المفردات على عامل واحد بجذر كامن (٧,٤٣) ويُفسر (٤٩,٥٢٪) من التباين في المتغير الحالي، وبيان ذلك في جدول (٩):

جدول (٩)

الصدق العاملي الاستكشافي لمقياس الضغوط النفسية المُدرَكة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعد التدوير

(ن=١٠١)

المُفردة	التشبع	المُفردة	التشبع	المُفردة	التشبع
١٤	٠,٨٤٣	٩	٠,٧٦٥	٣	٠,٥٩٦
٧	٠,٨٢٥	١٣	٠,٧٦١	١٥	٠,٥٦٣
٨	٠,٨١٨	٤	٠,٧٥٤	١٠	٠,٥٤٧
١١	٠,٨١٧	٥	٠,٦٧٤	١	٠,٥٣٥
٢	٠,٧٦٨	٦	٠,٦٤١	١٢	٠,٥٠٤

يتضح من الجدول (٩) السابق تشبع جميع المفردات على عامل واحد، ولم يتم استبعاد أي مُفردة، وحيث أن جميع المُفردات تشبعت على المقياس؛ فإن ذلك يُشير إلى ارتباط مُفرداته وتكاملها، مما يدل على الصدق العاملي للمقياس.

ج- الثبات:

تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ مع استبعاد المفردة، وبيان ذلك في جدول (١٠):

جدول (١٠)

قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس الضغوط النفسية المُدرّكة

معامل ألفا لكرونباخ في حالة استبعاد المفردة	المفردة	معامل ألفا لكرونباخ في حالة استبعاد المفردة	المفردة	معامل ألفا لكرونباخ في حالة استبعاد المفردة	المفردة
٠.٩١٥	١١	٠.٩٢١	٦	٠.٩٢٤	١
٠.٩٢٥	١٢	٠.٩١٥	٧	٠.٩١٧	٢
٠.٩١٧	١٣	٠.٩١٥	٨	٠.٩٢٢	٣
٠.٩١٥	١٤	٠.٩١٧	٩	٠.٩١٨	٤
٠.٩٢٣	١٥	٠.٩٢٣	١٠	٠.٩٢٠	٥
معامل ألفا للمقياس					
٠.٩٢٤					

يتضح من الجدول (١٠) أن معامل ألفا لكرونباخ للمقياس في حالة استبعاد المفردة (١٢) أكبر منه في حالة الإبقاء عليها، حيث بلغ معامل ثبات المقياس بعد استبعاد تلك المفردة (٠.٩٢٥) وهو معامل ثبات مرتفع يجعلنا نثق في النتائج المترتبة على استخدام المقياس، لذلك تم استبعاد المفردة (١٢) من المقياس.

كما تم حساب معاملات الثبات لمقياس الضغوط النفسية المُدرّكة بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون، جتمان):

جدول (١١)

معامل الثبات لمقياس الضغوط النفسية المُدرّكة بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان، جتمان

(ن = ١٠١)

المقياس	معامل ثبات مفردات النصف الأول	معامل ثبات مفردات النصف الثاني	معامل الارتباط لسبيرمان وبراون	معامل جتمان
مقياس الضغوط النفسية المُدرّكة	٠.٨٦٦	٠.٨٦٠	٠.٨٤٩	٠.٩١٦

يتضح من الجدول (١١) ارتفاع قيم جميع معاملات الثبات، مما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيته للتطبيق.

الصورة النهائية للمقياس وطريقة التصحيح: (ملحق ٣).

يتكون مقياس الضغوط النفسية المُدرّكة المستخدم في البحث الحالي في صورته النهائية من (١٤) مفردة، موزعة على عامل واحد، ويتم الاستجابة على مفردات المقياس من خلال ثلاثة بدائل للاستجابة وهي (دائمًا = ٣، أحيانًا = ٢، نادرًا = ١)، وتُعكس الإجابة في المفردة

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

(٩)، وتدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع درجة الضغوط النفسية المُدرّكة، أما الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاض درجة الضغوط النفسية المُدرّكة. وقد تم تصنيف مستويات الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى (٤) مستويات وذلك على النحو المبين بجدول (١٢):

جدول (١٢)

تصنيف مستوى الضغوط النفسية المُدرّكة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

مدي الدرجات	٢١-١٤	٢٨.١-٢١.١	٣٥.٢-٢٨.٢	٤٢-٣٥.٣
التصنيف	مستوى منخفض جداً من الضغوط النفسية	مستوى منخفض من الضغوط النفسية	مستوى مرتفع من الضغوط النفسية	مستوى مرتفع جداً من الضغوط النفسية

٣- مقياس الكفاءة المهنية (إعداد الباحثين).

سعى الباحثان إلى بناء مقياس للكفاءة المهنية يتناسب مع عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ولتحقيق ذلك راجع الباحثان التراث السيكولوجي والنظريات والمفاهيم المختلفة المرتبطة بالكفاءة المهنية في مجال علم النفس والصحة النفسية لتحديد المفهوم، وأهم مكوناته، واطلع الباحثان على ومقياس الكفاءة الذاتية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس إعداد (Owen & Froman, R., 1988)، ومقياس الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس إعداد (Solberg, O'Brien, Villareal, Kennel & Davis, 1993)، ومقياس الكفاءة في صنع القرار المهني إعداد (Betz, Klein & Taylor, 1996)، ومقياس معتقدات الكفاءة المهنية إعداد (Gore & Leuwerke, 2000)، ومقياس الكفاءة المهنية للمعلمين إعداد (Skaalvik & Skaalvik, 2007)، ومقياس الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس إعداد السيدة عوض، وآمال أمين (٢٠١٩)، وتكون المقياس في صورته الأولية من (١٥) مُفردة موزعة على بُعد واحد، يُجاب عليها من خلال مقياس ثلاثي التدرج، تم عرض المقياس في صورته على (١٠) من الأساتذة المتخصصين في مجال البحث للتحكيم، وذلك للتحقق من صدق المحتوى الظاهري، وقد حازت مُفردات المقياس على نسبة اتفاق تتراوح (٩٠٪) : (٩٥٪) من إجماع آراء المحكمين مع تعديل بعض المُفردات، وتم تنفيذ توجيهات السادة المحكمين بالحذف والإضافة والتعديل لمُفردات المقياس، ثم تم صياغة التعليمات الملائمة

للمقياس، وتم تطبيقه على عينة مكونة من (١٠١) وذلك لحساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وبيان ذلك على النحو التالي:

أ- الاتساق الداخلي:

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مُفردة من مُفردات المقياس والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٣)

مُعاملات الارتباط بين المُفردة والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون (ن=١٠١)

م	مُعامل ارتباط	م	مُعامل ارتباط	م	مُعامل ارتباط
١	**٠.٦٣٢	٦	**٠.٧٢٩	١١	**٠.٦٥٧
٢	**٠.٦٠١	٧	**٠.٦٧٢	١٢	**٠.٧٢٨
٣	**٠.٨٣٥	٨	**٠.٧٨٥	١٣	**٠.٦٨٦
٤	**٠.٥٦٠	٩	**٠.٨١٥	١٤	**٠.٦٥٠
٥	*٠.٢٣٤	١٠	**٠.٥٣٨	١٥	**٠.٧٤٤

(**) دالٌّ عند مستوى (٠.٠١) (*) دالٌّ عند مستوى (٠.٠٥)

يتضح من جدول (١٣) أن جميع مُعاملات الارتباط بين درجة كل مُفردة والدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، ما عدا العبارات (٥) كانت دالة عند مستوى (٠.٠٥)، وهذا يدل على اتساق البناء الداخلي للمقياس.

ب- الصدق العاملي:

للتحقق من الصدق العاملي للمقياس أجرى الباحثان التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية "لهوتلينج" وتدوير المحاور بطريقة فاريمكس "لكايزر بعد التأكد من مناسبة العينة لإجراء التحليل العاملي؛ حيث كانت درجة KMO (٠.٨٠٠) دالة عند مستوى (٠.٠١)، ولجعل العوامل أكثر نقاءً ووضوحاً رأى الباحثان رفع الحد الأدنى لتشعب العوامل إلى (٠.٤٠)، وأسفرت النتائج عن تشعب جميع المفردات على عامل واحد بجذر كامن (٦,٨٧) ويُفسر (٤٩,٠٧٪) من التباين في المتغير الحالي، وبيان ذلك في جدول (١٤):

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

جدول (١٤)

الصدق العاملي الاستكشافي لمقياس الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعد التدوير (ن=١٠١)

المُفردة	التشبع	المُفردة	التشبع	المُفردة	التشبع
٣	٠.٨٨٨	٦	٠.٧٦٤	٢	٠.٥٧٩
٩	٠.٨٧١	١٤	٠.٦٩٨	١	٠.٥٦٦
٨	٠.٨٣٥	٧	٠.٦٩٧	٤	٠.٤٦٨
١٥	٠.٨٠٦	١٣	٠.٦١٤	١٠	٠.٤٤٣
١٢	٠.٧٨١	١١	٠.٥٩٩		

يتضح من الجدول (١٤) السابق تشبع جميع المُفردات على عامل واحد، وتم استبعاد المُفردة (٥) لعدم تشبعها على المقياس، وحيث أن جميع المُفردات تشبعت على المقياس فإن ذلك يُشير إلى ارتباط مُفرداته وتكاملها، مما يدل على الصدق العاملي للمقياس.

ج- الثبات: تم حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ مع استبعاد المُفردة، وبيان ذلك في جدول (١٥):

جدول (١٥)

قيم مُعاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس الكفاءة المهنية (ن=١٠١)

المُفردة	معامل ألفا لكرونباخ	المُفردة	معامل ألفا لكرونباخ	المُفردة	معامل ألفا لكرونباخ
١	٠.٩٠٩	٧	٠.٩٠٨	١٢	٠.٩٠٥
٢	٠.٩١٠	٨	٠.٩٠٣	١٣	٠.٩٠٧
٣	٠.٩٠١	٩	٠.٩٠١	١٤	٠.٩٠٨
٤	٠.٩١٣	١٠	٠.٩١٤	١٥	٠.٩٠٤
٦	٠.٩٠٦	١١	٠.٩٠٨		
معامل ألفا للمقياس					
٠.٩١٤					

يتضح من الجدول (١٦) أن معامل ألفا لكرونباخ للمقياس في حالة استبعاد المُفردة (١٠) أكبر منه في حالة الإبقاء عليها، حيث بلغ معامل ثبات المقياس بعد استبعاد تلك المُفردة (٠.٩١٤) وهو معامل ثبات مرتفع يجعلنا نثق في النتائج المترتبة على استخدام المقياس.

كما تم حساب معاملات الثبات لمقياس الضغوط النفسية المُدرَكة بطريقة التجزئة النصفية (سبيرمان براون، جتمان):

جدول (١٧)

حساب معامل الثبات لمقياس الضغوط النفسية المُدرّكة بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان، جتمان

(ن=١٠١)

المقياس	معامل ثبات مفردات النصف الأول	معامل ثبات مفردات النصف الثاني	معامل الارتباط	معامل الارتباط لسبيرمان وبراون	معامل جتمان
مقياس الضغوط النفسية المُدرّكة	٠.٨٧٠	٠.٧٩٨	٠.٨٤٣	٠.٩١٥	٠.٨٩٧

يتضح من الجدول (١٧) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة، مما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات، ويدل على صلاحيته للتطبيق.

الصورة النهائية للمقياس وطريقة التصحيح: (ملحق ٣).

يتكون مقياس الكفاءة المهنية المستخدم في البحث الحالي في صورته النهائية من (١٣) مُفردة موزعة على عامل واحد - بعد استبعاد المفردتين (٥، ١٠)؛ ويتم الاستجابة على مفردات المقياس من خلال ثلاثة بدائل للاستجابة وهي: (دائمًا = ٣ درجات، أحيانًا = ٢ درجتين، نادرًا = ١ درجة واحدة)، الدرجة المرتفعة تدل على ارتفاع درجة الكفاءة المهنية، أما الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاض درجة الكفاءة المهنية.

وقد تم تصنيف مستويات الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى (٤) مستويات وذلك على النحو المبين بجدول (١٨):

جدول (١٨)

تصنيف مستوى الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

مدى الدرجات	١٣ - ١٩.٥	١٩.٦ - ٢٦	٢٦.١ - ٣٢.٦	٣٢.٧ - ٣٩
التصنيف	مستوى منخفض جداً من الكفاءة المهنية	مستوى منخفض من الكفاءة المهنية	مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية	مستوى مرتفع جداً من الكفاءة المهنية

نتائج الدراسة ومناقشتها

١- اختبار صحة الفرض الأول ومناقشته:

ينص الفرض الأول على أنه: "توجد اتجاهات إيجابية دالة إحصائية نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم"، واختبار صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينة واحدة، والمتوسط الوزني للأبعاد وذلك بقسمة المتوسط الحسابي على الدرجة القصوى للبعد، وتتلخص النتائج في جدول (١٩):

جدول (١٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن = ١٥٩).

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الدرجة الكلية للبعد	المتوسط الوزني للأبعاد	الترتيب	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	١٥.٦	٣.٣٧	١٤	٢١	٧٤.١٩	٣	إيجابي	٥.٩٣	٠.٠١
الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة	١١.٩	٢.٢٤	١٠	١٥	٧٩.١٣	٢	إيجابي	١٠.٥١	٠.٠١
الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد	١٢.٨	٢.١٠	١٠	١٥	٨٥.٢٧	١	إيجابي جدًا	١٦.٧٨	٠.٠١
الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة	١٩.٤	٤.٥٨	١٨	٢٧	٧١.٦٣	٤	إيجابي	٣.٦٩	٠.٠١
الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	١٤.٥	٤.٠٥	١٤	٢١	٦٧.٣٣	٥	إيجابي	٠.٤٥	غير دالة
الدرجة الكلية	٧٣.٧	١٤.٤٧	٦٦	٩٩	٧٤.٤٧		إيجابي	٦.٧٤	٠.٠١

يتضح من جدول (١٩) وجود اتجاهات إيجابية نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وجاء الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد في المرتبة الأولى، تلاه في المرتبة الثانية الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة، ثم جاء الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة في المرتبة الثالثة، والاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة في المرتبة الرابعة، وأخيرًا جاء الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة في المرتبة الخامسة، وأوضحت النتائج أيضًا أن قيمة (ت) دالة إحصائيًا عند مستوى (٠.٠١) في جميع أبعاد المقياس والدرجة الكلية لصالح متوسط العينة، عدا بُعد الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة كان قيمة (ت) غير دالة إحصائيًا. مما يؤكد أن أعضاء العينة يتمتعون باتجاهات إيجابية نحو أعمال الجودة.

وبذلك تُظهر النتائج تحقق الفرض الأول، وهي نتيجة منطقية في ظل حرص المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات بموضوع الجودة والاعتماد الأكاديمي، والتي أصبحت تضع نصب أعينها الميزة التنافسية التي لا تتحقق إلا بتحقيق الجودة والتميز لضمان المخرجات وتحسين مستوى الخدمات، فالجودة في المؤسسات التعليمية أصبحت موضوعًا لا يمكن إغفاله؛ حيث إن جل اهتمام أعضاء هيئة التدريس هو تقديم خدماتهم التعليمية بجودة عالية، ومواكبة وتيرة التغييرات المتسارعة لضمان البقاء حيث البقاء والترقي في الجامعات للأفضل؛ لذا نجد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حريصين على معرفة كل ما هو جديد في مجال الجودة والعمل على نشره داخل الكلية.

كما أن اهتمام الجامعات وكلياتها المعتمدة وغير المعتمدة بنشر ثقافة الجودة وتطبيقها، وتقويم أداء منسوبيها وتطويره، زاد من وعيهم بمبادئ الجودة، مما يُفسر وجود تلك الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة، فأعضاء التدريس ومعاونيهم الثروة الحقيقية بالنسبة للمؤسسات التعليمية فهم المصدر الحقيقي لتحقيق المزايا التنافسية، ويتضح ذلك في ترتيب أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة حيث جاء بُعد الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد - والذي كان إيجابياً جداً- في المرتبة الأولى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. فاتجاه عضو هيئة التدريس نحو أعمال الجودة هو العنصر الأهم في تحقيق ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات من جانب، وفي تحقيق الجودة المعرفية القائمة على المعرفة والمهارة والكفاءة والاحتراف من جانب آخر؛ لذا فإن ثقافة الجودة والاعتماد موجودة بكل الكليات المعتمدة وغير المعتمدة، وكذلك رغبة الاعتماد موجودة لدى الجميع.

كل ما سبق جعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم متفهمين وعلى علم بضرورة تطبيق نظام الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي، مدركين لفوائده التي سوف تعود عليهم وعلى كلياتهم.

ولقد انعكست اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - أعضاء العينة - نحو أعمال الجودة فيما يلي: أولاً: الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة: أخبر أعضاء العينة أن أعمال الجودة نمت لديهم روح المشاركة في إنجاز الأعمال وفق مخططات زمنية متفق عليها، كما نمت لديهم الاهتمام بتوثيق الموضوعات بحيادية ونزاهة، ثانياً: الاتجاه نحو

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

القيادات والمديرين: أخبر أعضاء العينة عن استفادتهم من المشاركة في أعمال الجودة في تعلم طرق الإدارة وطبيعة التعامل مع الزملاء من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والاهتمام بالروابط الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين وضرورة تطوير الذات، وإنجاز الأعمال بدقة، وتجنب التسلطية والمصالح الشخصية، والخداع في المعاملات، ثالثاً: الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد، عكست استجابات أعضاء العينة صدق رغبتهم في ذلك؛ والذي اتضح في تنفيذهم المهام المطلوبة وفق الشروط والمواصفات المعتمدة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، رابعاً: الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة: عبر الأعضاء عن إيمانهم بدور الوحدة الفاعل في تحسين العمل وتطوير المخرجات بالكلية، وأنها تسببت في نقله نوعية في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وفي الجوانب المهنية والإدارية للجهاز الإداري، وانعكست على تطوير البحث العلمي بالكلية، وتطوير البرامج التعليمية، مما أدى إلى تحسن العملية التعليمية، خامساً: الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة، أبدى الأعضاء رضاهم عن التحفيز المقدم لهم، حيث توزع الحوافز بناءً على مستوى المشاركة في إنجاز الأعمال مما خلق روحاً من التنافسية الشريفة، كما تم تقديم تعزيزات غير مادية في صورة ورش ودورات قدمتها وحدة الجودة بما يساعد على تنمية قدرات الأعضاء المهنية، كما أخبر الأعضاء بأنه لم يتم تجاهل أي شخص شارك بفاعلية في أعمال الجودة، فقد تم تعزيز الجميع حتى لو بالثناء والشكر مما دفع الجميع إلى التفاني في إنجاز الأعمال والتعويض عن التقصير الغير متعمد، وفي النهاية أبدى الجميع رغبته في شغل منصب إداري مهم في مجال إدارة الجودة بالكلية أو الجامعة.

وتتفق تلك النتيجة مع دراستي (نبيل البستنجي، ٢٠٠١؛ نجاه الصائغ، ٢٠٠٦) والتي أكدت نتائجها على إيجابية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق الجودة، وكذلك دراسة (أحمد عجم، ٢٠٠٧) التي أوضحت نتائجها ارتفاع اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق مفهوم الجودة، ودراسة (ماجد مساعدة، ٢٠١٢) التي أوضحت نتائجها إيجابية وقوة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء الأردني نحو تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، ودراسة (انتصار سعيد، ٢٠١٢) التي أوضحت نتائجها إيجابية اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة عمر المختار بليبيا.

وفى ذات السياق أكدت دراسة (منى عبد الرحمن، ٢٠١٤) النتيجة نفسها؛ فقد أوضحت نتائجها أن هناك اتجاهات إيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق الجودة والاعتماد الأكاديمي بجامعة القاهرة وعمر المختار بليبيا، كما تتفق مع نتائج دراسة (وليد النجار، ودعاء سالم، ٢٠٠٩) التي توصلت إلى ارتفاع نسبة معرفة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمفهوم الجودة والاعتماد وارتفاع نسبة الاستفادة من تطبيق معاييرها، والتزام الأعضاء بتطبيقها، كما تتفق مع نتائج دراسة (خديجة الشافعي، ٢٠١٩) التي توصلت إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العملية التعليمية بالجامعة كانت متوسطة في معظم الأبعاد.

وتختلف تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Hurst, 2002) التي أظهرت نتائجها وجود اتجاهات سلبية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أيداهو في الولايات المتحدة الأمريكية نحو تطبيق الجودة بسبب نقص التنسيق والدعم المتبادل بينهم وقلة الرغبة في المشاركة بالمعلومات، وعلى الوجه الآخر اختلفت النتائج مع نتائج دراسة (شادية حسن، وإبراهيم الزهيري، ومحمد عبد الغفار، ٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود اتجاهات سلبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلون نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي.

ويفسر الباحثان هذا الاختلاف النسبي بين الدراسات إلى أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة قد يتدخل فيها بعض المتغيرات الديموغرافية الأخرى والتي قد تختلف من جامعة إلى جامعة ومن كلية إلى كلية، ومن بين المتغيرات الديموغرافية المشار إليها "تمط الإدارة، الموارد والإمكانات المادية المتاحة، طبيعة التحفيز والتعزيز المادي للأعضاء، الخبرات السابقة للأعضاء عن طبيعة عمل الجودة والمردود منها".

كل هذه المتغيرات قد تتدخل في تحديد طبيعة اتجاهات أعضاء هيئة لتدريس نحو أعمال الجودة، إضافة إلى ذلك فقد يؤثر عامل "وقت تطبيق البحث أو الدراسة" في الحكم على طبيعة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

اختبار صحة الفرض الثاني ومناقشته:

ينص الفرض الثاني على: "توجد مستويات مرتفعة دالة إحصائياً من الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم"، ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينة واحدة، وتتلخص النتائج في جدول (٢٠):

جدول (٢٠)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الضغوط النفسية المُدرّكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

(ن = ١٥٩)

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الدرجة الكلية	المتوسط الوزني	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية المُدرّكة	٢٨.٥	٦.٣٣	٢٨	٤٢	٦٧.٨٦	مستوى مرتفع من الضغوط النفسية	١.٠٠٢	غير دالة

يتضح من جدول (٢٠) وجود مستويات مرتفعة نوعاً ما من الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ ويوضح الجدول أن قيمة (ت) دالة غير دالة إحصائياً؛ أي أنه لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسط العينة في درجة الضغوط النفسية المُدرّكة (٢٨.٥) والمتوسط الفرضي (٢٨)، إلا أن المتوسط الحسابي للعينة أكبر من المتوسط الفرضي وهذا الفرق بعيداً عن الجانب الإحصائي يعطي دلالة يجب الأخذ بها والنظر إليها بالتفسير، مما يؤكد أن أعضاء العينة يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية.

يؤيد الباحثان تلك النتيجة المنطقية من وجهة نظريهما؛ فإن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات يقع عليهم عبء كبير في ظل المتطلبات المتزايدة بتحسين جودة التعليم الذي تقدمه الجامعات، مما أجبر الجامعات على مراجعة نظمها؛ خاصة بعد تأكيد العديد من المؤتمرات الدولية على أن التحدي الحالي للجامعات ليس في تقديم التعليم وتلبية متطلبات سوق العمل بخريجين مؤهلين؛ ولكن يكمن التحدي في أن يكون هذا الخريج كفؤاً ويقدم عمله بجودة عالية؛ لذا لم يعد عضو هيئة التدريس ومعاونيه ناقلين للمعرفة، بل أصبح دورهم أكبر؛ فهم مطالبون بتخريج منتج كفؤ، وأيضاً يقع عليهم عبء المشاركة بأبحاثهم في تنمية

المجتمعات، ونقل التقنيات النظرية إلى حيز التطبيق، مما ضاعف الضغوط النفسية والخارجية التي يتعرضون لها.

كما يواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة اختبارات معقدة في إحداث التوازن بين أعباء العمل الخاصة بأنشطة التدريس والبحث العلمي والخدمة المجتمعية، كما أنهم يشعرون بالضغوط المهنية بسبب أعباء العمل الضاغطة، ونقص الوقت لإكمال وإتمام وإنجاز المهام المتعددة الأكاديمية؛ لذا تُعد مهنة التدريس بالجامعة واحدة من المهن الضاغطة لما تتطوي عليه من مسؤوليات وواجبات تفرضها على عضو هيئة التدريس والتي تسبب له العبء والثقل والتوتر.

ويعاني عضو هيئة التدريس ومعاونوه من صراع الدور الناتج عن التعارض وعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات الأدوار التي يقوم بها مثل: دوره التدريسي، ودوره كباحث، ودوره كمرشد أكاديمي، ودوره في أعمال الجودة، وأعمال الكنترولات، وعدم قدرته على التوفيق بين القرارات الكثيرة من رؤسائه (رئيس القسم، عميد الكلية، مدير وحدة الجودة، وكيل الكلية، رئيس الكنترول، والمشرف إذا كان عضو هيئة معاونه) حيث يطلب منهم القيام بوظائف مختلفة ومتناقضة تشكل ضغطاً نفسياً عليهم، وهو ما أكدته نتائج دراسة (محمد متولي، ٢٠١٩) والتي أشارت إلى أن معاوني أعضاء هيئة التدريس يعانون من الضغوط النفسية الشديدة والتي قد تصل إلى حد الشعور بالاحترق النفسي، وجاء على رأس أسباب ذلك "تناقض وتعارض الأدوار لمعاوني أعضاء هيئة التدريس ما بين دورهم التدريسي ودورهم الدراسي، وما بين تقديرهم لذاتهم كمعلمين أو طلاب".

ويرى الباحثان أن حياة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - كأى ظاهرة متعددة الخصائص والمستويات - تخضع لقانون الثابت والمتحول؛ أي أن طبيعة الضغوط ودرجتها تختلفان حسب ظروف الزمان والمكان، ومدى توافر الإمكانيات والمواد والتجهيزات وأدوات البحث العلمي والمساعدات ونحو ذلك، فكثير من الأعضاء يشكون من زيادة أعباء المهنة، وعدم وجود التقدير والإثابة الكافية بما يقابل الجهد المبذول، كما أن طبيعة العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس نفسه يولد الكثير من الضغط؛ فإنه يحتاج إلى قدر كبير من المعرفة والاطلاع وشحن الذهن باستمرار، والصبر والمبادأة والعدالة في تقييم الطلاب، والمصادقية

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

في البحث العلمي والأصالة والقدرة على الابتكار، غير الواجبات التي يفرضها الضمير الشخصي والتي قد تتجاوز قوانين وشروط المهنة الرسمية والتي تكون نتيجة إخلاص أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما أنه من الطبيعي أن يشعر أعضاء هيئة التدريس بالضغط النفسي حينما لا يتوفر لهم الأمن الوظيفي في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمهنية والإدارية مما يجعل أغلبهم غير راضٍ عن وضعه، ولا يشعر بالانتماء للمؤسسة، بل يبحث عن فرصة للهجرة إلى الخارج.

وعبر أعضاء العينة الحالية عن شعورهم بالضغط النفسي بسبب القلق حيال المستقبل المهني، وعدم استطاعتهم تحقيق معظم أهدافهم بسبب كثرة الأعباء الوظيفية، واستنزاف العمل معظم اليوم، وعدم كفاية العائد المالي لتلبية الحاجات الشخصية أو البحثية أو الأسرية، والتقصير في الأمور الأسرية أو العلاقات الاجتماعية، مما يشعرهم بالضيق في معظم الوقت.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (Bowen et al., 2016) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون الكثير من الضغوط، وهو الأمر الذي يُعد مصدر قلق في مؤسسات التعليم العالي، ودراسة (catano, Francis, Haines, Kirpalani, Shannon, Stringer & Lozanski, 2007) التي أوضحت أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من الضغوط النفسية بسبب أعباء التدريس وصراع الدور وغموضه، والافتقار إلى كل من تنظيم وقت العمل، والتوازن بين العمل والحياة، والإدارة العادلة، والمكافآت العادلة. كما تتفق مع نتائج دراسة (أسماء عبد الحميد، ٢٠٠٨) التي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في جامعة الطائف يعانون من ارتفاع ضغوط العمل.

ويؤيد الباحثان نتيجة هذا الفرض بصفته منسويين لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ونظراً لمروهما بالدرجات الوظيفية السابقة "معيد - مدرس مساعد"، فإن أعضاء هيئة التدريس الجدد ومعاونيهم يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط النفسية نظراً للعديد من العوامل والتي تتخطى حدود الضغوط الداخلية المؤسسية، بل إن الضغوط النفسية تلاحق أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بسبب بعض المتغيرات غير المؤسسية خارج نطاق الجامعي بسبب

الأعباء الاقتصادية الكبيرة والمتطلبات الحياتية الأخرى والتي قد تفوق قدرة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على التوفيق والتوازن بينها.

٢- اختبار صحة الفرض الثالث ومناقشته:

ينص الفرض الثالث على أنه: " توجد مستويات منخفضة دالة إحصائياً من الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم"، ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لعينة واحدة، وتتلخص النتائج في جدول (٢١):

جدول (٢١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن = ١٥٩)

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الدرجة الكلية	المتوسط الوزني	المستوى	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	٢٩.٢	٥.٠١	٢٦	٣٩	٧٤.٨٧	مستوى مرتفع من الكفاءة المهنية	٨.٠٣	٠.٠١

يتضح من جدول (٢١) وجود مستويات مرتفعة من الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ ويوضح الجدول أن قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)؛ أي أنه يوجد فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين متوسط العينة في درجة الكفاءة المهنية (٢٩.٢) والمتوسط الفرضي (١٩.٥) لصالح العينة. مما يؤكد أن أعضاء العينة يتمتعون بمستويات مرتفعة من الكفاءة المهنية.

يفسر الباحثان تلك النتيجة في ضوء أن وظيفة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تقوم على ثلاث مهام رئيسة يجب أن يقوم بها الجميع وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، ولكي يقوم العضو بهذه الوظائف على أكمل وجه يجب أن يكون مبدعاً، ومبتكراً، وناقداً، وقادراً على تكييف البيئة وفق القيم الأخلاقية والأهداف المرجوة، كما أن جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات يسعون إلى تحقيق ذاتهم وتحقيق النمو المهني

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

والترقي وزيادة فرص تدعيم المسار الوظيفي، وهذه متطلبات أساسية لا يمكن لأي عضو الاستغناء عنها أو التهاون فيها لكي يقوم بدوره، وهذا ينعكس بلا شك على كفاءتهم المهنية. كما أن معتقدات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكفاءة المهنية تتأثر بعدد من العوامل والمصادر المختلفة مثل الأداء السابق وبخاصة خبرات السيطرة ورؤية العضو لنفسه بأنه قادر على إنجاز وإتمام المهام المطلوبة منه بنجاح واقتدار؛ لذا جاءت درجات أعضاء العينة مرتفعة على مقياس الكفاءة المهنية.

ومن جانب آخر وبحكم أن عضو هيئة التدريس ومعاونيه هم العنصر الأساسي والجوهري في العملية التعليمية التربوية؛ فإنه يخضع لتقييم دوري عن طريق العمداء أو رؤساء الأقسام، بالإضافة إلى قيام العضو بتقييم نفسه بنفسه، كما يتم قياس رضا طلابه عنه من حيث قدراته وإمكانياته، ويقصد بالتقييم هنا تحديد نقاط القوة والضعف من أجل دعمها أو علاجها بواسطة الدورات والورش، فالهدف الأساسي هو تطوير أداء الأعضاء، وليس الحكم عليهم.

فعضو هيئة التدريس هو منبع العلم لطلابهم؛ لذا يجب أن يتسم ببعض الكفاءات التعليمية والمهنية كلاً حسب تخصصه حتى يستطيع القيام بالدور المنوط به، خاصة في ظل التطور الحديث في أهداف التعليم ومحتواه وأساليبه، إضافة إلى ضرورة اكتسابه وممارسته للقدرة المعرفية والأدائية والمهارات التعليمية الأساسية التي تمكنه من القيام بعمله التعليمي، وأن يكون له دور في وصول المؤسسة إلى النتائج المرجوة، وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة من العملية التعليمية التربوية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (كمال منصورى ومحمد قريشى، ٢٠١٦) والتي أكدت نتائجها على أن مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة بكرة مرتفع، وهو ما أكدته دراسة (علي الزهراني، ٢٠١٩) فقد توصلت نتائجها إلى أن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء مرتفعة، في حين تختلف نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (إسماعيل سمو، ٢٠١٧) التي أكدت نتائجها على أن مستوى الكفاءة المهنية منخفض لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الأساسية وذلك من وجهة نظر طلابهم، في حين أكدت نتائج دراسة (وسيلة زروالي، ٢٠١٦) أن مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم البواقي من وجهة نظر الطلاب كان

متوسطاً. وتختلف درجته من تخصص لآخر، بينما كان الأمر مختلفاً إلى حد ما في دراسة (نشوان معوضة، ٢٠١٩) فلم تؤكد النتائج طبيعة مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمار في جميع الأبعاد، ولكن تفاوت مستوى الكفاءة المهنية على حسب طبيعة كل بعد؛ فقد كان مستوى الكفاءة الشخصية لديهم مرتفعاً إلا أن الكفاءة التدريسية كانت بدرجة متوسطة وذلك من وجهة نظر الطلاب.

ويفسر الباحثان اختلاف الدراسات في تحديد مستوى الكفاءة المهنية إلى اختلاف طبيعة التقييم، فبعض الدراسات اعتمدت في الوصول إلى نتائجها على تقييم مستوى الكفاءة المهنية من وجهة نظر الطلاب، وأخرى اعتمدت على رأي أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في تحديد مستوى الكفاءة المهنية لأنفسهم، ومع اختلاف طبيعة الطلاب وتضارب متطلباتهم وتوجهاتهم الحالية يصبح الحكم على مستوى الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر الطلاب يختلف عنه إذا كان مصدر الحكم هو "التقرير الذاتي لأعضاء هيئة التدريس".

كما أن الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس سواء كان من وجهة نظر الطلاب أو من وجهة نظر أنفسهم يعتبر مفهوماً واسعاً ومتعدد الأبعاد، ومن ثم فقد يرتفع مستوى الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أحد الأبعاد وينخفض في غيره، وذلك ما قد يؤدي إلى تضارب نتائج الدراسات التي تناولت الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

٣- اختبار صحة الفرض الرابع ومناقشته:

ينص الفرض الرابع على أنه: "توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". ولاختبار صحة هذا الفرض، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لفحص اتجاه العلاقة، وتتلخص النتائج في جدول (٢٢):

جدول (٢٢)

دلالة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقاييس	الكفاءة المهنية
الضغوط النفسية المُدرّكة	-٠.٤٦٣**

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

يتضح من الجدول (٢٢) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرَكة والدرجة الكلية للكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويدل ذلك على تحقق صحة الفرض الرابع، ويفسر الباحثان تلك النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين لا يستطيعون التغلب على المواقف الضاغطة، ويستمرّون في الشعور بالمعاناة من هذه المواقف خاصة لفترة طويلة، تضعف قدرتهم الجسمية على التكيف وتصبح منهكة، وتضعف وسائل الدفاع والمقاومة ويتعرضون لكثير من الأمراض، مما يجعل المواقف التي يمرون بها مصدر تهديد لا يستطيعون تحملها أو مقاومتها، ومن ثمّ يقلّ شغفهم في العمل أو التطور أو القراءة والبحث والاطلاع على الجديد والاشتراك في المؤتمرات والندوات والدورات، ويصبح مستواهم الفكري والعقلي ثابتاً أو يضعف، وقد يتخطاهم تلاميذهم في الدرجة العلمية أو في المستوى الفكري مما يعكس ضعف كفاءتهم المهنية.

وهناك من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من يرى أن مطالبتهم بإجراء تعديلات على طرق أدائهم للمهام، وعلى معلوماتهم وتطويرها سواء كانت ثقافية أو مهنية لمواكبة التغيرات المتلاحقة في المنظومة التربوية يشكل عبئاً إضافياً عليهم مادياً واجتماعياً ونفسياً، مما يؤثر سلبياً على توافقيهم النفسي والاجتماعي، وينعكس هذا على أدائهم وكفاءتهم المهنية، وهذا بلا شك قد يعوق تحقيق الترقّي ومواكبة التطور الذي يُعد المؤشر الأهم على تطبيق الجودة.

كما أن زيادة الضغوط والإجهاد في العمل يؤثران سلباً على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في العديد من المجالات، منها: جودة التدريس، وجودة العمل، وإجراء البحوث، كما تؤثر على صحتهم وعلاقتهم بالزملاء، فعدد غير قليل منهم يشعر بالاستنزاف جسدياً ونفسياً، وتعتبر الهيئة المعاونة أكثر معاناة وتأثراً بظروف العمل الشاق من أعضاء هيئة التدريس، وهناك نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الكليات العملية مثل الطب والعلوم لديهم رغبة جادة في ترك العمل نظراً لشعورهم بعدم الرضا عن نوعية حياتهم المهنية والأسرية.

إن توافق العمل الذي يقوم به الشخص مع إمكانياته الخاصة يؤدي إلى ارتفاع الشعور بالرضا وزيادة الأداء وتحسن الكفاءة، بينما يؤدي عدم التوافق إلى زيادة الضغط النفسي

وتدني مستوى الأداء، فكما هو معلوم توجد علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء الذي يعد مؤشراً رئيساً على الكفاءة المهنية، فالضغوط تجعل الشخص يشعر بالقلق والخوف والتوتر مما يعيق عمله ويؤثر على أدائه الجسدي والعقلي والنفسي.

وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة (السيدة عوض، وآمال أمين، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان، وكذلك تتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسة (جمانة الفاخوري، ٢٠١٨؛ عبد الكريم البلوى، ٢٠١٨) والتي أثبتت أن هناك علاقة عكسية بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية والذاتية.

وفي السياق نفسه يمكن تأييد نتيجة هذا الفرض لاتفاقها مع نتائج دراسة (Skaalvik & Skaalvik, 2010) والتي أثبتت وجود علاقة سالبة بين الاحتراق النفسي - وهو أعلى مستويات الشعور بالضغوط النفسية - والكفاءة المهنية، وأيضاً تُؤكِّد نتائج هذا الفرض بما توصلت إليه دراسة (Anwar, 2020) والتي أكدت أن الضغوط النفسية لدى الأستاذ الجامعي تؤثر على أدائه المهني وإنجازه الشخصي.

بينما تتعارض نتيجة هذا الفرض مع ما توصلت إليه دراسة (محمد أبو الحصن، ٢٠١٠) حيث أثبتت نتائجها عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والكفاءة، وكذلك تتعارض مع دراسة (مروة أبو علي، ٢٠١٥) والتي أكدت نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الضغوط النفسية والكفاءة.

ورغم تأييد معظم نتائج الدراسات لصحة الفرض وثبوت وجود علاقة عكسية بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة، إلا أن بعض الدراسات اختلفت في ذلك، وأثبتت عدم وجود علاقة دالة بينهما أو وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية.

ويفسر الباحثان هذا الاختلاف من خلال مرجعيتهم المهنية والعلمية؛ إذ قد تؤثر أنماط الشخصية في العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية، وذلك مثل نمط الشخصية "أ"، ذلك النمط الذي يستمتع ببيئة العمل الممتلئة بالضغوط، وتزداد كفاءته المهنية في ظل هذه

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

الظروف؛ مما قد ينتج عنه انتفاء العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية أو تحولها لعلاقة إيجابية.

٤- اختبار صحة الفرض الخامس ومناقشته:

ينص الفرض الخامس على أنه: "توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة والدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة والأبعاد لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لفحص اتجاه العلاقة، وتتلخص النتائج في الجدول (٢٣) التالي:

جدول (٢٣)

دلالة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة والدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقاييس	بُعد الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	بُعد الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة	بُعد الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد	بُعد الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة	بُعد الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة
الضغوط النفسية المُدرّكة	**٠.٧٣٩-	**٠.٦١٢-	**٠.٥٠٣-	**٠.٦٨٦-	**٠.٦٦٤-	**٠.٧٤٣-

يتضح من الجدول (٢٣) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعادها لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويدل ذلك على تحقق صحة الفرض. يفسر الباحثان تلك النتيجة بأن الضغوط النفسية تترك أثراً كبيرة على الجوانب النفسية والسيولوجية للسلوك البشري، وتؤثر على إنجازاته واتجاهاته وأدائه كذلك، ويؤكد ذلك التناقض بين العمل والإنجاز لدى الأشخاص المضغوطين نفسياً؛ فحالة القلق تؤثر بشكل سلبي على مساحة الذاكرة ونشاطها والاستفادة منها، والتي تضعف بسبب كثرة الضغوط، مما يؤثر على أداء الأشخاص واتجاهاتهم نحو تنفيذ مهامهم، ولقد أكدت معظم الدراسات التي قارنت أداء الأشخاص في وجود الضغوط المُدرّكة وفي عدم وجودها أكدت أن الأداء يتأثر بشكل دال بالضغوط، وهذا ما أكدته "سوليفان"؛ إذ أكد أن الأشخاص الذين يتعرضون للضغوط النفسية يعانون من التأخر في التعلم والضعف في الذاكرة.

كما أكد "لازاروس" على تأثير الضغوط النفسية على الاتجاهات والأداء الحس حركي؛ فقد أشار إلى أن الأشخاص الذين يعيشون في ظروف ضاغطة يعانون من ضعف في الأداء الحس حركي، ويسبب كل ذلك اضطراب الشخص؛ مما يؤثر على الوظائف البيولوجية كنتاج لحالة القلق التي يعيشها، كما يؤثر على الجهاز العصبي والحالة المزاجية والعقلية، ومما سبق يمكن التأكيد على أن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الذين لديهم نسبة مرتفعة لإدراك الضغوط سوف تتأثر اتجاهاتهم سلبياً نحو أعمال الجودة.

كما أن هناك بعض المتغيرات المرتبطة بالجودة والعمل في وحدة الجودة يدركها أعضاء هيئة التدريس على أنها مصدر للضغط النفسي كعبء العمل، ونقص النمو المهني، وتصور فعالية القيادة بالوحدة أو الكلية، والمناخ التنظيمي، ومكان العمل، والأنماط الإدارية، والثقافات والترقيات والمكافآت والتعزيز، ونقص الأجهزة والأدوات، وضعف العلاقة بين الزملاء من جهة وبين رؤسائهم من جهة أخرى.

وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Fakola & Nikolaou, 2005) التي أكدت أن اتجاهات العاملين نحو أي تغيير تكون سلبية حينما ترتبط بالضغوط المهنية.

٥- اختبار صحة الفرض السادس ومناقشته:

ينص الفرض السادس على أنه: "توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعادها والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون لفحص اتجاه العلاقة، وتتلخص النتائج في الجدول (٢٤) التالي:

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

جدول (٢٤)

دلالة معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعادها والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقاييس	الكفاءة المهنية
بُعد الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	**٠.٧٠٦
بُعد الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة	**٠.٥٣٥
بُعد الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد	**٠.٣٧٠
بُعد الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة	**٠.٦٣٩
بُعد الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	**٠.٦٩٧
الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة	***٠.٦٩٨

يتضح من الجدول (٢٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الدرجة الكلية للاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعادها والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. وتشير النتائج السابقة إلى تحقق الفرض السادس، ويفسر الباحثان تلك العلاقة في ضوء أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم الإيجابية نحو أعمال الجودة تجعلهم أكثر حباً لعملهم، وتكسيهم وعياً بالدور المنوط بهم، وتجعلهم مدركين لواجباتهم ومسئولياتهم، قادرين على توظيف إمكانياتهم للوصول إلى أهدافهم، ومن ثم تلعب تلك الاتجاهات الإيجابية دوراً أساسياً في نجاحهم وتحقيق الكفاءة المهنية.

ويتميز الأشخاص ذوو الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة بالتحلي بأخلاق المهنة، والالتزام المهني، والتفكير الإيجابي، والتعاون، وتهيئة ظروف العمل، وإثارة دوافع الطلاب، والحرص على المواظبة وإتقان العمل، واحترام الآخرين، والاهتمام بأرائهم ووجهات نظرهم، كما يطورون قدرتهم على استخدام وسائل وأدوات التقويم، والعدالة والموضوعية في توزيع المهام والمسؤوليات، ويحرصون على تحديد مواطن القوة والضعف ويعملون على إصلاحها، ويهتمون بمظهرهم ونظافتهم الشخصية، كما يستخدمون أدوات التقويم المناسبة لتحقيق جودة الأداء، وهذا يعكس كفاءتهم عن غيرهم.

كما يفسر الباحثان تلك النتيجة في ضوء نظرية الإنجاز لـ "McClelland" والتي أشار فيها إلى أن الأشخاص الذين لديهم ميول واهتمامات بإنجاز أعمالهم بجودة عالية يتميزون بدوافع أكثر للإنجاز، وهم أكثر نشاطاً وقدرة على العمل بفاعلية ونجاح، كما أنهم يستمدون

الشعور بالرضا والكفاءة المهنية من الإنجازات التي يصلون إليها، والنجاح والتفوق الذي يحققونه، والشهرة التي يتمتعون بها نتيجة تلك الإنجازات.

كما تُعد كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوئها تقييم التعليم الجامعي، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المكون الأساسي لجميع مؤسسات التعليم العالي لما لهم من أثر بالغ على الطلاب من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم ومواهبهم؛ لذا لكي يتم تطبيق الجودة الشاملة يجب أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم بالمهارة والبراعة في تهيئة المناخ التعليمي وتنمية الإثارة الفعلية لدى طلابهم، والتواصل الإيجابي فيما بينهم، بالإضافة إلى إثارة دافعيتهم، وهذا يعكس مستوى مرتفعاً من الكفاءة، وهنا تستحق المؤسسة الاعتماد الأكاديمي.

اختبار صحة الفرض السابع ومناقشته:

ينص الفرض السابع على أنه: "تتغير طبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والدرجة الكلية للكفاءة المهنية عند عزل أثر الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل ارتباط بيرسون الجزئي لمعرفة قوة العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة والكفاءة المهنية عند عزل أثر الاتجاهات نحو أعمال الجودة، وذلك كما يتضح من جدول (٢٥):

جدول (٢٥)

الارتباط الجزئي بين الضغوط النفسية المُدرّكة والكفاءة المهنية بعد عزل أثر الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

الدرجة الكلية للكفاءة المهنية عند عزل الاتجاهات نحو أعمال الجودة	الدرجة الكلية للكفاءة المهنية دون عزل الاتجاهات نحو أعمال الجودة	المقاييس
٠.١١٥	-٠.٤٦٣**	الضغوط النفسية المُدرّكة

يتضح من جدول (٢٥) ارتباط الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة بالدرجة الكلية للكفاءة المهنية ارتباطاً سالباً دالاً إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) في وجود الاتجاهات نحو أعمال الجودة، ولكن عند عزل أثر الاتجاهات نحو أعمال الجودة اختلفت قوة وطبيعة العلاقة بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة والدرجة الكلية للكفاءة المهنية، واختلفت قيمة معامل الارتباط. وتشير هذه النتيجة إلى أن الاتجاهات نحو أعمال الجودة تلعب دوراً مُعدلاً كلياً في تلك العلاقة؛ فإن وجود اتجاهات إيجابية نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدركة...

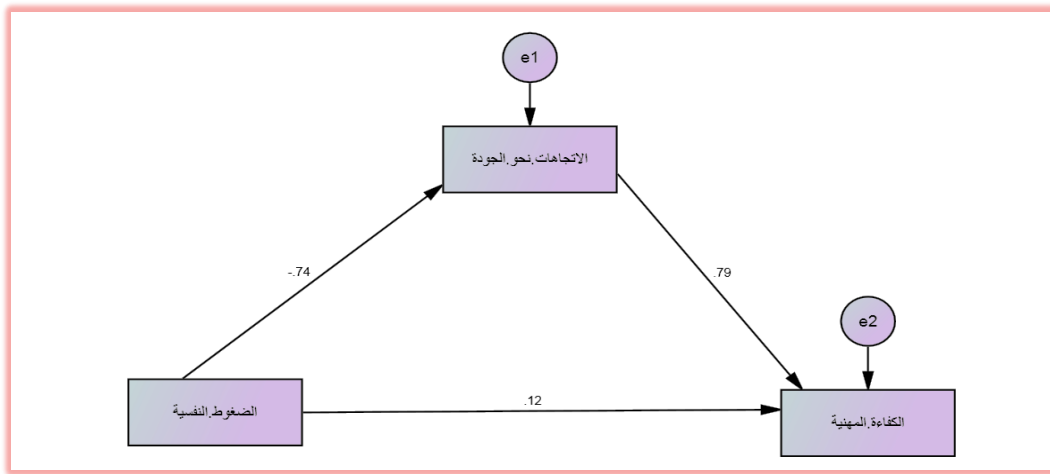
ومعاونيهم يخفف من تأثير الضغوط النفسية على الكفاءة المهنية، فوجود الاتجاهات نحو أعمال الجودة جعل العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية غير دالة إحصائيًا. كما تم التأكد من دور الاتجاهات نحو أعمال الجودة كمتغير معدل باستخدام طريقة **Baron and Kenny, 1986**، وذلك باستخدام برنامج Spss لاختبار نموذج الانحدار، ويتضمن ذلك التحقق من ثلاثة شروط بإجراء ثلاث معادلات على النحو التالي:

- **المعادلة الأولى:** التحقق من أثر المتغير المستقل (الضغوط النفسية المُدركة) على المتغير المعدل/ الوسيط (الاتجاهات نحو أعمال الجودة)، أوضحت النتائج أن قيمة بيتا ($B = 1.697$) وقيمة الخطأ المعياري ($\text{std. Error} = 0.122$) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).
- **المعادلة الثانية:** التحقق من أثر المتغير المستقل (الضغوط النفسية المُدركة) على المتغير التابع (الكفاءة المهنية)، أوضحت النتائج أن قيمة بيتا للأثر الكلي ($B = 0.366$) وقيمة الخطأ المعياري ($\text{std. Error} = 0.056$) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01).
- **المعادلة الثالثة:** التحقق من أثر المتغير المعدل/ الوسيط (الاتجاهات نحو أعمال الجودة) على المتغير التابع (الكفاءة المهنية) بوجود المتغير المستقل (الضغوط النفسية المُدركة)، أوضحت النتائج أن قيمة بيتا ($B = 0.273$) وقيمة الخطأ المعياري ($\text{std. Error} = 0.029$) وهي دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01). بينما كانت قيمة بيتا للأثر المباشر للمتغير المستقل (الضغوط النفسية المُدركة) على المتغير التابع (الكفاءة المهنية) بوجود المتغير المعدل/ الوسيط (الاتجاهات نحو أعمال الجودة) ($B = 0.097$) وقيمة الخطأ المعياري ($\text{std. Error} = 0.067$) وهي غير دالة إحصائيًا.

ويتضح مما سبق تحقق الشروط الثلاثة؛ فإن الأثر المباشر الذي يتضمن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير المستقل كان أقرب إلى الصفر من الأثر الكلي

وكان غير دال إحصائيًا، وهو ما يعني أن الاتجاهات نحو أعمال الجودة لها دور معدل/ وسيط كلي وليس جزئيًا في العلاقة بين الضغوط النفسية والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

كما تم التحقق من دور المتغير الوسيط باستخدام برنامج Spss Amos ويتضح من الشكل (١) نتيجة ذلك:



شكل (١)

الدور المعدل للاتجاهات نحو أعمال الجودة في العلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة والكفاءة المهنية تشير النتائج إلى تطابق النموذج المقترح الناتج عن تحليل المسار Path analysis مع بيانات العينة؛ فقد لعبت الاتجاهات نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل بين الضغوط النفسية كمتغير مستقل والكفاءة المهنية كمتغير تابع مع النموذج المقترح. وجاءت مؤشرات جودة المطابقة للنموذج على النحو المُبين بجدول (٢٦):

الاتجاهات الإيجابية نمو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

جدول (٢٦)
مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التوسط لمتغيرات الدراسة

المؤشر	قيمة المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	القيمة التي تشير إلى أفضل مطابقة
كا ² X ² درجات الحرية df مستوى دلالة كا ²	٠.٠٠٠٠ ٣ غير دالة	أن تكون Chi-square غير دالة إحصائياً والقيمة المرتفعة تدل على تطابق غير جيد	أن تكون Chi-square غير دالة إحصائياً والقيمة المنخفضة تدل على تطابق حسن
نسبة كا ² /df	٠	أقل من ٥ يكون تطابق وقبول النموذج حسن	إذا قلت القيمة عن ٢ دل ذلك على تطابق النموذج المقترح مع بيانات العينة
مؤشر حسن المطابقة GFI	١.٠٠٠٠	١-٠	١
معيار معلومات أيك AIC	١٢.٠٠٠٠	أن تكون قيمة المؤشر أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشيع (١٢.٠٠٠٠)	
اتساق معيار معلومات كايك CAIC	٣٦.٤١٣	أن تكون قيمة المؤشر أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشيع (٣٦.٤١٣)	
مؤشر الصدق الزائف المتوقع ECVI	٠.٠٧٦	أن تكون قيمة المؤشر أقل من أو تساوي نظيرتها للنموذج المشيع (٠.٠٧٦)	
مؤشر المطابقة المعياري NFI	١.٠٠٠٠	١-٠	١
مؤشر المطابقة المقارن CFI	١.٠٠٠٠	١-٠	١
مؤشر المطابقة الترايدي IFI	١.٠٠٠٠	١-٠	كلما زادت عن ٠.٩٠ دل ذلك على جودة النموذج
جذر متوسط مربعات البواقي RMR	٠.٠٠٠٠	القيم التي تقل عن ٠.٠٥ تدل على مطابقة جيدة	كلما اقتربت من أو تساوي صفر

ويتضح من جدول (٢٦) أن جميع قيم مؤشرات حُسن المُطابَقة للنموذج وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يشير إلى مطابَقة النموذج الجيدة للبيانات موضع الاختبار. وأوضحت النتائج وجود تأثير مباشر سالب دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للضغوط النفسية في الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما يتضح من جدول (٢٧):

جدول (٢٧)

التأثيرات المباشرة للضغوط النفسية في الاتجاهات نحو أعمال الجودة

المتغيرات	بيتا (B) المعيارية	بيتا (B) غير المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة
الضغوط النفسية ← الاتجاهات نحو أعمال الجودة	-١.٦٩٧	-٠.٧٤٣	٠.١٢٢	-١٣.٩٤٤**

كما أوضحت النتائج وجود تأثير مباشر موجب دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) للاتجاهات نحو أعمال الجودة في الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما يتضح من جدول (٢٨):

جدول (٢٨)

التأثيرات المباشرة للاتجاهات نحو أعمال الجودة في الكفاءة المهنية

المتغيرات	بيتا (B) المعيارية	بيتا (B) غير المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة
الاتجاهات نحو أعمال الجودة الكفاءة المهنية	٠.٢٧٣	٠.٧٩٠	٠.٠٢٩	٩.٣٤٧**

وأوضحت النتائج وجود تأثير مباشر موجب غير دال إحصائياً للضغوط النفسية في الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما يتضح من جدول (٢٩):

جدول (٢٩)

التأثيرات المباشرة للضغوط النفسية في الاتجاهات نحو الكفاءة المهنية

المتغيرات	بيتا (B) المعيارية	بيتا (B) غير المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة
الضغوط النفسية ← الكفاءة المهنية	٠.٠٩٧	٠.١٢٣	٠.٠٦٧	١.٤٥٧

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

كما أوضحت النتائج وجود تأثيرات غير مباشرة سالبة دالة إحصائياً للضغوط النفسية في الكفاءة المهنية من خلال الاتجاهات نحو أعمال الجودة كمتغير معدل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، كما يتضح من جدول (٣٠):

جدول (٣٠)

التأثيرات غير المباشرة للضغوط النفسية في الكفاءة المهنية من خلال الاتجاهات نحو أعمال الجودة

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	التأثير غير المباشر	الخطأ المعياري	مستوي الدلالة
الضغوط النفسية	الاتجاهات نحو أعمال الجودة	الكفاءة المهنية	-٠.٤٦٤	٠.٠٧٢	٠.٠١

ويفسر الباحثان تلك النتيجة بأن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الإيجابية نحو أعمال الجودة تؤثر على استجاباتهم للمشكلات المهنية، وتجعلهم يلتزمون بأداء ما يوكل إليهم من مهام خاصة في مجال الجودة حتى تكتمل دون استسلام للصعوبات التي تعترضهم، كما أنها تجعلهم أكثر قدرة على تحليل تلك الصعوبات، وأكثر قدرة على تطوير استراتيجيات لمواجهةها، وتجعلهم أكثر ابتكاراً في مواجهة المشكلات الجديدة وغير المألوفة حتى ينالوا شهادة الاعتماد الأكاديمي بما ينعكس على كفاءتهم المهنية.

كما يفسر الباحثان تلك النتيجة في ضوء نظرية التوقع لـ "فيكتور فروم" والذي وضح فيها أن الشخص يقوم بسلوك معين دون غيره بدافع الوصول إلى نتيجة ما يطمح بها تُعد ذات أهمية بالنسبة له، وهذا الدافع هو الاتجاهات الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة للحصول على الاعتماد الأكاديمي؛ الأمر الذي يحفزهم للقيام ببعض السلوكيات المتمثلة في تطبيق مهام الجودة وتوثيقها اعتماداً على توقعاتهم بأن ذلك سوف ينعكس عليهم إيجابياً، الأمر الذي يجعلهم يتحملون المشاق ويدركونها على أنها ليست مصدرًا للضغط النفسي، مما ينعكس إيجابياً على قدراتهم وخبراتهم، فكل عمل يقوم به الأعضاء داخل وحدات الجودة يصب في خبراتهم مما ينعكس على كفاءتهم المهنية. إن اتجاهات الفرد هي العمود الفقري لشخصيته، وأهم محددات الأداء في مختلف الأنشطة وجميع مجالات السلوك الإنساني، فنجاح أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكفاءتهم كل ذلك

مرهون باتجاهاتهم الإيجابية نحو قدرتهم على مواصلة الجهد ومقاومة التعب والضغط، ومن ثم تحقيق ذاتهم ونموهم المهني والترقي في العمل وزيادة فرص تدعيم المسار الوظيفي. وبلا شك يشعر الأعضاء ذوو الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال لجودة بالضغط والإرهاق فهذا سمة بشرية، إلا أن كفاءتهم ونجاحهم وتميزهم يُصلح ما أفسدته الضغوط؛ فإن النجاح يُزيل ما سببه الإجهاد.

ويرى الباحثان أنه على الرغم من شعور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالضغط النفسي نتيجة لطبيعة العمل الجامعي ومتطلبات تحقيق الجودة للحصول على الاعتماد الأكاديمي، إلا أنه بفضل اتجاهاتهم الإيجابية نحو الجودة والعمل الجامعي فإن معظمهم قد طور طرقهم للتغلب على تلك الضغوط ولم يدركوها على أنها معوقات، بل تخطوها لتحقيق أهدافهم وأهداف مؤسساتهم، مما انعكس على صحتهم النفسية وتقتهم العالية بأنفسهم، وتحكمهم في جوانب حياتهم المختلفة.

كما أن الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة تعكس المسؤولية الاجتماعية تجاه المؤسسة أو الكلية التي ينتمي لها الشخص، وتزيد حرصه على تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي في بيئة العمل، مما قد يساعد في تغيير طريقة إدراكه للأعمال التي يقوم بها على أنها مصدر للضغوط السلبية، بل يدركها على أنها دافع وحافز لزيادة الكفاءة المهنية.

٦- اختبار صحة الفرض الثامن ومناقشته:

ينص الفرض الثامن على أنه: "يمكن التنبؤ إحصائياً بالضغوط النفسية المُدركة من بعض أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة وهي (الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة، الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة، الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد، الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة، الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة) على المتغير التابع المتمثل في الضغوط النفسية المُدركة، وكانت النتائج كما بجدول (٣١):

جدول (٣١)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة المُنبئة بالضغوط النفسية المُدركة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=١٥٩)

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

المتغير التابع	النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية المُدرّكة	الانحدار	٣٤٦٠.٩١	١	٣٤٦٠.٩١	١٨٩.٠١	٠.٠١
	البواقي	٢٨٧٤.٨٤	١٥٧	١٨.٣١		
	المجموع	٦٣٣٥.٧٥	١٥٨			

جدول (٣٢)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة المُنبئة بالضغوط النفسية المُدرّكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=١٥٩)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المُنبئة	الارتباط المتعدد "R"	نسبة المساهمة "RS."	قيمة "B"	قيمة "Beta"	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية المُدرّكة	الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	٠.٧٤	٠.٥٥	١.٣٩-	٠.٧٤-	١٣.٧٥-	٠.٠١
قيمة الثابت العام = ٥٠.١٦							

يتضح من جدول (٣٢) أن بُعد الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة يُنبئ بالضغوط النفسية المُدرّكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنسبة مساهمة إجمالية ٥٥٪ ويمكن صياغة المعادلة التنبؤية لهذه العلاقة على النحو التالي:

$$\text{الدرجة الكلية للضغوط النفسية المُدرّكة} = (-٠.٧٤) \times \text{الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة} + (٥٠.١٦)$$

ويُرجع الباحثان تلك النتيجة إلى أن طبيعة العمل بوحدة الجودة تقوم على استيفاء أوراق؛ والتي تُعد الدليل الأكثر اعتمادًا على تطبيق الجودة بالكلية، بل إن عملية الاعتماد الأكاديمي يسبقها رفع الأدلة والمستندات الورقية على موقع هيئة ضمان الجودة والاعتماد، ويعتبر تجهيز هذا الورق مرهقًا أكثر من تطبيق الجودة في الأعمال والمهام الأساسية على أرض الواقع، كما أن العمل بوحدة الجودة ينطوي بلا شك على معاملات مع الزملاء أثناء تنفيذ الأعمال أو الإشراف على تنفيذها أو القيام ببعض الأعمال الإدارية بالوحدة؛ مما قد يؤثر على علاقات الزملاء، وربما يدرك الأعضاء كل ما سبق على أنه مصدر ضغط نفسي، وفي ضوء ذلك يُعد العمل بوحدة الجودة مصدر ضغط نفسي لكثير من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حتى الذين نعدهم متميزين ويقومون بعملهم بجودة.

كما يفسر الباحثان تلك النتيجة في ضوء إدراك الأعضاء للإرهاق الناتج عن طبيعة العمل بوحدة الجودة، وما قد يسببه لهم من مشقة وأذى جسدي ونفسي، وما يتوقعونه من تعرضهم لمشكلات أثناء العمل، ويأتي ذلك التوقع للمشكلات والضغط من خبرتهم الذاتية أثناء مرورهم بالأحداث المختلفة، ومن تقييمهم لما يملكونه من إمكانيات وقدرات معرفية ومصادر لمواجهة ضغوط العمل.

إن ذوي الاتجاهات السلبية يحملون أنفسهم أعباء إضافية بسبب اتجاهاتهم نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة لأنهم يحملون هم إنجاز أبحاثهم العلمية بجانب مهامهم الوظيفية الأخرى من أنشطة التدريس وأعمال الكنترولات، وتأتي أعمال الجودة وحضور الدورات التدريبية كعبء إضافي من وجهة نظرهم، هذا بالإضافة للمشكلات والعقبات التي قد يواجهونها في حياتهم بصفه عامة، وفي عملهم المهني بصفة خاصة، مما يجعلهم أكثر شعورًا بالضغط المهنية.

٧- اختبار صحة الفرض التاسع ومناقشته:

ينص الفرض التاسع على أنه: "يمكن التنبؤ إحصائيًا بالكفاءة المهنية من بعض أبعاد مقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة وهي (الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة، الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة، الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد، الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة، الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة) على المتغير التابع المتمثل في الكفاءة المهنية، وكانت النتائج كما بجدول (٣٣):

جدول (٣٣)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة المُنبئة بالكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=١٥٩)

المتغير التابع	النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	الانحدار	٢٠٩٨.٣٦	٢	١٠٤٩.١٨	٨٧.٩٩	٠.٠١
	البواقي	١٨٥٩.٩٨	١٥٦	١١.٩٢		
	المجموع	٣٩٥٨.٣٤	١٥٨			

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

جدول (٣٤)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد الاتجاهات نحو أعمال الجودة المُنبئة بالضغوط النفسية المُدرَكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (ن=١٥٩)

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة المُنبئة	الارتباط المتعدد "R"	نسبة المساهمة "RS."	قيمة "B"	قيمة "Beta"	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	٠.٧١	٠.٤٩	٠.٦١	٠.٤١	٣.٨٤	٠.٠١
	الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	٠.٧٣	٠.٥٣	٠.٤٣	٠.٣٥	٣.٢٥	٠.٠١
قيمة الثابت العام = ١٣.٦٦							

يتضح من جدول (٣٤) أن بُعدي الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة، والاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة يُنبئان بالكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنسبة مساهمة إجمالية ٥٣٪ [٤٦٪] للاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة، (٧٪) للاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة] ، ويمكن صياغة المعادلة التنبئية لهذه العلاقة على النحو التالي:

$$\text{الدرجة الكلية للكفاءة المهنية} = (٠.٤١) \times \text{الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة} + (٠.٣٥) \times \text{الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة} + (١٣.٦٦).$$

ويرى الباحثان أن اتجاهات أعضاء هيئة التدريس الإيجابية نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة وإيمانهم بضرورة الاعتماد الأكاديمي وتطبيق الجودة بالفعل من أجل جني ثمارها على أنفسهم وطلابهم، يدفعهم للمثابرة من أجل تحقيق أهدافهم، ويجعلهم أكثر تحملاً للمسؤولية، وأكثر طموحاً مما يجعلهم أكثر كفاءة.

كما أن الاتجاهات الإيجابية نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة ونحو التعزيز والحوافز تجعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يشاركون في تطبيق الجودة بالجامعات ما يضمن رفع الكفاءة المهنية؛ إذ إن العمل بوحدة الجودة يضمن وضع أهداف واضحة ومحددة للأعضاء يشاركون في صنعها وتنفيذها الجميع كل على قدر إسهامه، بحيث يكون لهذه الأهداف توجه

مستقبلي قصير وطويل المدى، وتحقق رغبات الجميع، وهذا يساعد في رفع الكفاءة المهنية، ويُعد تعزيزاً لبذل مزيد من الجهد، كما أن العمل بوحدة الجودة يساعد على تبني فلسفة منع الأخطاء ولس مجرد كشفها، واستخدام مدخل حل المشكلات في تنفيذ الجودة والتغلب على المعطيات التي تواجهها، وتصميم البرامج واختيار الأساليب المناسبة في ضوء الاحتياجات والمتطلبات، والتدريب المتواصل، والتركيز على العمل الجماعي أكثر من العمل الفردي، وإدراك أهمية الوقت كمورد رئيس، وتقليل التكلفة بقدر الإمكان، والاعتماد على الرقابة الذاتية والتقويم الذاتي والتخلص من الخوف والتقييم والتحسين المستمر ومن ثمَّ الكفاءة المهنية.

كما أن الاتجاه نحو التعزيز والحوافز الذي يحدث بسبب تقدير المسؤولين للمهام التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم يزيد من دافعيتهم لبذل مزيد من الجهد للحصول على تقييم إيجابي، ومواكبة التطورات والحفاظ على السمعة الحسنة والقدرة التنافسية؛ لذا يلتزم معظمهم بما يضمن بقائهم في المستوى المرغوب أو الارتقاء إلى مستوى الطموح، وهذا ينعكس على كفاءتهم المهنية.

يساعد العمل بوحدة الجودة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الإلمام بكل ما هو جديد في مجال التخصص، ويعمق المعارف الخاصة بطرق التدريس واستخدام التقنيات التربوية، وتوظيف وسائل الاتصال والتكنولوجيا بما يخدم العملية التعليمية، وينمي القدرات العقلية والفكرية، وتوظيف المعارف والمعلومات لدعم وتعزيز فاعلية التدريس، ويزيد القدرة على توليد أفكار جديدة والتنبؤ العلمي بأحداث المستقبل، إضافة إلى الإلمام باللوائح والقوانين.

٨- اختبار صحة الفرض العاشر ومناقشته:

ينص الفرض العاشر على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري النوع (ذكور - إناث) والدرجة العلمية (معيد - مدرس مساعد - مدرس) والتفاعل بينهما على الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب الإحصاء الوصفي لمتوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية للنوع والدرجة العلمية، ثم تم استخدام تحليل التباين ثنائي الاتجاه للمقارنة بين المجموعتين (النوع - الدرجة العلمية) لبيان تأثيرهم في الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويعرض الباحثان الإحصاء الوصفي ثم تحليل التباين بالجدولين (٣٥ - ٣٦) التاليين:

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

جدول (٣٥)

البيانات الوصفية لعينة الدراسة على الاتجاهات نحو أعمال الجودة في ضوء النوع والدرجة العلمية

الدرجة العلمية												الأبعاد	
المجموع			مدرس			مدرس مساعد			معيد				النو
ع	س	ن	ع	س	ن	ع	س	ن	ع	س	ن		ع
٣.٥	١٥.	٥٦	٣.٧	١٦.	٢٤	٣.٥	١٤.	١٧	٣.٠	١٥.	١٥	نكو	الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدّة الجودة
٢	٣٤		٥	٠٠		٤	٤٧		٨	٢٧		ر	
٣.٢	١٥.	١٠٣	٢.٩	١٥.	٣٩	٣.٣	١٥.	٣٠	٣.٦	١٦.	٣٤	إنا	
٩	٧٢		٩	٣٣		٢	٥٣		٠	٣٢		ث	
٣.٣	١٥.	١٥٩	٣.٢	١٥.	٦٣	٣.٤	١٥.	٤٧	٣.٤	١٦.	٤٩	مجم	
٧	٥٨		٩	٥٩		٠	١٥		٥	٠٠			
٢.١	١١.	٥٦	٢.٤	١٢.	٢٤	٢.٠	١١.	١٧	١.٧	١١.	١٥	نكو	الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدّة الجودة
٦	٨٦		٢	٢٥		٨	٢٤		٥	٩٣		ر	
٢.٣	١١.	١٠٣	٢.٠	١١.	٣٩	٢.٤	١١.	٣٠	٢.٥	١٢.	٣٤	إنا	
٠	٨٧		٣	٦٩		٤	٨٣		٠	١٢		ث	
٢.٢	١١.	١٥٩	٢.١	١١.	٦٣	٢.٣	١١.	٤٧	٢.٢	١٢.	٤٩	مجم	
٤	٨٧		٨	٩٠		١	٦٢		٨	٠٦			
٢.٢	١٢.	٥٦	٢.٥	١٢.	٢٤	٢.٠	١٢.	١٧	١.٩	١٢.	١٥	نكو	الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد
٤	٦٤		٩	٥٨		٩	٥٩		٠	٨٠		ر	
٢.٠	١٢.	١٠٣	٢.١	١٢.	٣٩	١.٨	١٢.	٣٠	٢.١	١٢.	٣٤	إنا	
٣	٨٧		١	٨٢		٨	٩٧		١	٨٥		ث	
٢.١	١٢.	١٥٩	٢.٢	١٢.	٦٣	١.٩	١٢.	٤٧	٢.٠	١٢.	٤٩	مجم	
٠	٧٩		٩	٧٣		٥	٨٣		٢	٨٤			
٤.٥	١٨.	٥٦	٤.٦	١٩.	٢٤	٤.٨	١٨.	١٧	٤.١	١٩.	١٥	نكو	الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدّة الجودة
٣	٨٧		٩	٠٠		٥	٥٩		٩	٠٠		ر	
٤.٦	١٩.	١٠٣	٤.٢	١٩.	٣٩	٤.٦	١٨.	٣٠	٤.٩	٢٠.	٣٤	إنا	
١	٥٩		٤	٣١		٢	٩٣		٩	٥٠		ث	
٤.٥	١٩.	١٥٩	٤.٣	١٩.	٦٣	٤.٦	١٨.	٤٧	٤.٧	٢٠.	٤٩	مجم	
٨	٣٤		٨	١٩		٦	٨١		٧	٠٤			
٤.١	١٣.	٥٦	٤.٥	١٤.	٢٤	٣.٩	١٣.	١٧	٣.٧	١٣.	١٥	نكو	الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدّة الجودة
٣	٩٣		٧	٥٨		٠	١٢		٣	٨٠		ر	
٤.٠	١٤.	١٠٣	٣.٩	١٣.	٣٩	٣.٩	١٣.	٣٠	٤.١	١٥.	٣٤	إنا	
٢	٢٦		٥	٩٥		٨	٨٣		٤	٠٠		ث	
٤.٠	١٤.	١٥٩	٤.١	١٤.	٦٣	٣.٩	١٣.	٤٧	٤.٠	١٤.	٤٩	مجم	
٥	١٤		٧	١٩		٢	٥٧		٢	٦٣			
١٤.	٧٢.	٥٦	١٦.	٧٤.	٢٤	١٤.	٧٠.	١٧	١٢.	٧٢.	١٥	نكو	الدرجة الكلية
٧٢	٦٤		٣٠	٤٢		٧٩	٠٠		٣٠	٨٠		ر	
١٤.	٧٤.	١٠٣	١٢.	٧٣.	٣٩	١٤.	٧٣.	٣٠	١٥.	٧٦.	٣٤	إنا	
٣٦	٣٢		٩٩	١٠		٣٢	١٠		٩٢	٧٩		ث	
١٤.	٧٣.	١٥٩	١٤.	٧٣.	٦٣	١٤.	٧١.	٤٧	١٤.	٧٥.	٤٩	مجم	
٤٧	٧٣		٢٣	٦٠		٤١	٩٨		٨٩	٥٧			

* ن = العدد س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

يلاحظ من جدول (٣٥) عدم وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأعضاء العينة وفقاً لمتغيري النوع والدرجة العلمية، وللتحقق من دلالة عدم دلالة هذه الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعاده تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two- Way ANOVA) كما في جدول (٣١):

جدول (٣٦)

تحليل التباين ثنائي الاتجاه لتفاعل كل من النوع والدرجة العلمية على الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاتجاه نحو طبيعة العمل بوحدة الجودة	النوع (أ)	٨.٢٦	١	٨.٢٦	٠.٧٢	غير دالة
	الدرجة (ب)	١٦.٠٤	٢	٨.٠٢	٠.٧٠	غير دالة
	تفاعل أ × ب	٢٦.٠٧	٢	١٣.٠٤	١.١٤	غير دالة
	تباين الخطأ	١٧٤٤.٧٤	١٥٣	١١.٤٠		
	المجموع	٤٠٤١٢	١٥٩			
الاتجاه نحو القيادات والمديرين بوحدة الجودة	النوع (أ)	٠.٢٠	١	٠.٢٠	٠.٠٤	غير دالة
	الدرجة (ب)	٦.٤٨	٢	٣.٢٤	٠.٦٤	غير دالة
	تفاعل أ × ب	٨.٨٦	٢	٤.٤٣	٠.٨٧	غير دالة
	تباين الخطأ	٧٨٠.٥٠	١٥٣	٥.١٠		
	المجموع	٢٣١٨٩	١٥٩			
الاتجاه نحو الحصول على الاعتماد	النوع (أ)	١.٧٥	١	١.٧٥	٠.٣٩	غير دالة
	الدرجة (ب)	٠.٤٠	٢	٠.٢٠	٠.٠٤	غير دالة
	تفاعل أ × ب	٠.٥٧	٢	٠.٢٨	٠.٠٦	غير دالة
	تباين الخطأ	٦٩٣.٣٣	١٥٣	٤.٥٣		
	المجموع	٢٦٧١٦	١٥٩			
الاتجاه نحو أهمية وأهداف وحدة الجودة	النوع (أ)	١٨.١٤	١	١٨.١٤	٠.٨٥	غير دالة
	الدرجة (ب)	٢١.٠٩	٢	١٠.٥٤	٠.٥٠	غير دالة
	تفاعل أ × ب	١٠.٢٦	٢	٥.١٣	٠.٢٤	غير دالة
	تباين الخطأ	٣٢٥٤.٧٩	١٥٣	٢١.٢٧		
	المجموع	٦٢٧٨٩	١٥٩			
الاتجاه نحو التعزيز والحوافز بوحدة الجودة	النوع (أ)	٦.٤٢	١	٦.٤٢	٠.٣٩	غير دالة
	الدرجة (ب)	٢٢.١٦	٢	١١.٠٨	٠.٦٧	غير دالة
	تفاعل أ × ب	٢٣.٢٨	٢	١١.٦٤	٠.٧٠	غير دالة

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

		١٦.٥٦	١٥٣	٢٥٣٤.٠ ٦	تباين الخطأ	الدرجة الكلية
			١٥٩	٣٤٣٩٩	المجموع	
غير دالة	٠.٦٢	١٣٠.٧٤	١	١٣٠.٧٤	النوع (أ)	
غير دالة	٠.٥٦	١١٨.٧٥	٢	٢٣٧.٤٩	الدرجة (ب)	
غير دالة	٠.٥٠	١٠٥.٠٦	٢	٢١٠.١٢	تفاعل أ × ب	
		٢١٢.١٧	١٥٣	٣٢٤٦٢. ٠.٨	تباين الخطأ	
			١٥٩	٨٩٧٤٠.١	المجموع	

يتضح من جدول (٣٦) عدم وجود تأثير دال إحصائيًا لكل من النوع (ذكور - إناث)، والدرجة العلمية (معيد - مدرس مساعد - مدرس)، والتفاعل بين النوع والدرجة العلمية في الدرجة الكلية لمقياس الاتجاهات نحو أعمال الجودة وأبعاده لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ فقد كانت قيمة "ف" لكل مجموعة على حدة غير دالة إحصائيًا.

ويُعزي الباحثان عدم وجود فروق في الاتجاهات نحو أعمال الجودة لمتغيري النوع (ذكور - إناث) والدرجة الوظيفية (معيد - مدرس مساعد - مدرس) إلى وجودهم في بيئة عمل واحدة تفرض عليهم الاحتكاك وتبادل الخبرات والمشاعر وتأثرهم ببعضهم البعض. كما أن لجان العمل بوحدة الجودة تُشكّل من أعضاء هيئة تدريس ومعاونين؛ أي أنهم يقومون بنفس المهام، وتُطبق عليهم نفس القوانين، ويلتزمون بتحقيق نفس الأهداف، ويتساوون في الفرص والمكافآت والحوافز، ويتعرضون لنفس الضغوط، ويجمعهم شعور مشترك هو ضرورة تحقيق الجودة من أجل الحصول على الاعتماد، ومن ثمّ فإن اتجاهاتهم واحدة ومتشابهة أو لا توجد فروق بينهم في الاتجاهات نحو أعمال الجودة.

وذلك يؤكد اتجاه الباحثين نحو تحديد العينة أن تكون من المعيدين والمدرسين المساعدين والمدرسين الجدد، إذ يقع عليهم جميعًا باختلاف درجاتهم مستوى أعلى من الضغوط النفسية والمهنية مختلفين في ذلك مع الأساتذة المساعدين والأساتذة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (السيدة عوض، وآمال أمين، ٢٠١٩) التي أكدت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين درجات "مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ" لصالح درجة مدرس.

كما يرى الباحثان أنه لا يوجد اختلاف بين عضو هيئة تدريس ذكر أو أنثى أيًا كانت درجته على أهمية الجودة وعائدها عليهم أو على المؤسسة وسمعتها أو على طلابها وخدماتها، فالجميع يتفقون على أن تطبيق الجودة ينعكس بشكل إيجابي على سلوكهم المهني والإداري، وأساليب التقويم والنشاط، والإنتاج العلمي، وقدرتهم على حل المشكلات، وتحسين العملية التعليمية داخل القاعات؛ مما يعمل على تطوير وتحسين الأداء والأدوار، وهذا يختلف مع نتائج دراسة (السيدة عوض، وآمال أمين، ٢٠١٩) التي أكدت نتائجها على وجود فروق دالة بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في مستوى الضغوط المهنية لصالح الإناث. كما أن تبني النظم التعليمية مفهوم الجودة لتلبية حاجات ممولي النظم ورغباتهم، تماشيًا مع الاهتمام العالمي المتزايد بالجودة بما يضمن خلق منتجات متفقة مع المواصفات العالمية، أصبح إجبارًا ليس خيارًا، بل ضرورة للنجاح والكفاءة الفردية والجماعية.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (محمد القريوني، ويوسف المطيري، ٢٠٠٧) التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس نحو الجودة وفقًا لمتغيرات النوع، وتختلف هذا النتيجة مع نتائج دراسة كل من (أحمد عجم، ٢٠٠٧؛ ماجد مساعدة، ٢٠١٢؛ أريج اليبوي، ورهف اليبوي ومجدة الكشكي، ٢٠٢٢) التي أوضحت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير النوع.

٩- اختبار صحة الفرض الحادي عشر ومناقشته:

ينص الفرض الحادي عشر على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائيًا لمتغيري مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبي جدًا - سلبي - إيجابي - إيجابي جدًا) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الضغوط النفسية المُدرّكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب الإحصاء الوصفي لمتوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية لمستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي، ثم تم استخدام تحليل التباين ثنائي الاتجاه للمقارنة بين المجموعتين (مستوى الاتجاهات - الاعتماد) لبيان تأثيرهم في الضغوط النفسية المُدرّكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويعرض الباحثان الإحصاء الوصفي ثم تحليل التباين كالتالي:

جدول (٣٧)

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

البيانات الوصفية لعينة الدراسة على الضغوط النفسية المُدرَكة في ضوء مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي

الاعتماد الأكاديمي										المقياس
المجموع			غير معتمدة			معتمدة			مستوى الاتجاهات	
ع	س	ن	ع	س	ن	ع	س	ن		
٢.٧٣	٣٦.٣٣	٦	٠.٧١	٣٣.٥٠	٢	٢.٠٦	٣٧.٧٥	٤	سلبى جداً	
٤.١٥	٣٤.٣٦	٤٥	٤.٨٩	٣١.٦٥	١٧	٢.٥٤	٣٦.٠٠	٢٨	سلبى	
٤.٣٥	٢٧.٩٦	٥١	٤.٨٠	٢٧.٤٣	٣٥	٢.٩٤	٢٩.١٣	١٦	إيجابي	
٤.٧٦	٢٣.٥٤	٥٧	٣.٩٣	٢٢.٢٠	٤١	٥.٠٧	٢٧.٠٠	١٦	إيجابي جداً	
٦.٣٣	٢٨.٥٠	١٥٩	٥.٧٥	٢٦.٠٥	٩٥	٥.٣٧	٣٢.١٤	٦٤	المجموع	

ع= الانحراف المعياري

س= المتوسط الحسابي

* ن= العدد

يلاحظ من جدول (٣٧) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأعضاء العينة وفقاً لمتغيري مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي، وللتحقق من دلالة هذه الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية المُدرَكة تم استخدام تحليل التباين الثنائي (Two- Way ANOVA) كما في جدول (٣٨):

جدول (٣٨)

تحليل التباين ثنائي الاتجاه لتفاعل كل من مستوى الاتجاهات والدرجة العلمية على الضغوط النفسية المُدرّكة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الضغوط النفسية المُدرّكة	المستوى (أ)	٢١٣٣.٥٣	٣	٧١١.١٨	٤٣.١٦	٠.٠١
	الاعتماد (ب)	٢٢٣.١٢	١	٢٢٣.١٢	١٣.٥٤	٠.٠١
	تفاعل أ×ب	٦٢.٩٦	٣	٢٠.٩٩	١.٢٧	غير دالة
	تباين الخطأ	٢٤٨٧.٨٩	١٥١	١٦.٤٨		
	المجموع	١٣٥٥١٢	١٥٩			

يتضح من جدول (٣٨) وجود تأثير دال إحصائياً لمستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً- سلبى- إيجابى- إيجابى جداً) في الضغوط النفسية المُدرّكة؛ فقد بلغت قيمة "ف" (٤٣.١٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، كما يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الاعتماد الأكاديمي (معتمدة- غير معتمدة) في الضغوط النفسية المُدرّكة؛ فقد بلغت قيمة "ف" (١٣.٥٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وكانت الفروق في اتجاه الكليات المعتمدة، بينما لم يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين مستوى الاتجاهات والاعتماد الأكاديمي في الضغوط النفسية المُدرّكة؛ فقد كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً. ولمعرفة اتجاه الفروق في مستوى الاتجاهات استخدم الباحثان اختبار شافية لدلالة الفروق بين المتوسطات وتلخص النتائج في جدول (٣٩):

جدول (٣٩)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للضغوط النفسية المُدرّكة حسب متغير مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقياس	المجموعات	المتوسط	١	٢	٣	٤
الضغوط النفسية المُدرّكة	١- سلبى جداً	٣٦.٣٣	-			
	٢- سلبى	٣٤.٣٦	١.٩٨	-		
	٣- إيجابى	٢٧.٩٦	*٨.٣٧	*٦.٣٩	-	
	٤- إيجابى جداً	٢٣.٥٤	*١٢.٧٩	*١٠.٨١	*٤.٤٢	-

(*) مستوى الدلالة (٠.٠٥)

بمقارنة متوسطات المجموعات الأربعة يتضح من جدول (٣٩) ما يلي:

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

- ١- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوي الاتجاهات السلبية جدًا وذوي الاتجاهات السلبية نحو أعمال الجودة في الضغوط النفسية، بينما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين ذوي الاتجاهات السلبية جدًا وكل من ذوي الاتجاهات الإيجابية والإيجابية جدًا في اتجاه ذوي الاتجاهات السلبية جدًا؛ أي أن ذوي الاتجاهات السلبية جدًا أكثر شعورًا بالضغط النفسي.
 - ٢- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين ذوي الاتجاهات السلبية وكل من ذوي الاتجاهات الإيجابية والإيجابية جدًا في اتجاه ذوي الاتجاهات السلبية؛ أي أن ذوي الاتجاهات السلبية أكثر شعورًا بالضغط النفسي.
 - ٣- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين ذوي الاتجاهات الإيجابية وذوي الاتجاهات الإيجابية جدًا في اتجاه ذوي الاتجاهات الإيجابية؛ أي أن ذوي الاتجاهات الإيجابية أكثر شعورًا بالضغط النفسي.
- ويفسر الباحثان وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الضغوط النفسية تُعزى لمتغير الاعتماد الأكاديمي، والتي أوضحت أن الأعضاء في الكليات المعتمدة أكثر شعورًا بالضغط النفسي بأن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكليات المعتمدة يبذلون جهدًا مضاعفًا؛ لأن لديهم رغبة في الحفاظ على الإنجاز الذي وصلوا إليه وهو الاعتماد الأكاديمي، فهم يستهدفون تجديد ذلك الاعتماد، مما يخلق لديهم حالة من الضغط النفسي؛ والتي تكون نتاج مجموعة من عمليات نفسية وفسولوجية وعمليات إدراكية عقلية ومعرفية ومزاجية انفعالية تحفز طاقتهم لبذل المزيد من الجهد والطاقة. وهذا ما يؤكد المثل الشعبي القائل "تحقيق النجاح سهل، لكن الحفاظ عليه صعب"، ففي كل يوم ينجح الكثيرون ويتخذونه سببًا للراحة - ويكون بداية الفشل، والقليل منهم يتخذونه سببًا للمزيد من العمل، ويكون سببًا للتألق والاستمرارية.

أما وجود فروق بين أعضاء العينة في الضغوط النفسية المُدرَكة فيفسره الباحثان بأنه يُعزى لمتغير مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والتي أوضحت أن ذوي الاتجاهات السلبية جداً والسلبية أكثر شعوراً بالضغوط النفسية مقارنة بذوي الاتجاهات الإيجابية والإيجابية جداً، في ضوء نظرية التقدير المعرفي لـ "لازاروس" والتي ربط فيها بين البيئة الخارجية والخبرة الشخصية من جهة والضغط النفسي من جهة أخرى؛ فالأعضاء الذين لديهم اتجاهات سلبية جداً أو سلبية تجاه أعمال الجودة يقدرون المواقف التي يمرون بها بناءً على عوامل شخصية داخلية وأخرى خارجية متعلقة بالبيئة الاجتماعية، وفي ضوء تقديرهم المعرفي للمواقف التي يمرون بها يحدث الضغط النفسي، وذلك حينما ينشأ تعارض بين المتطلبات الشخصية ومتطلبات تحقيق الجودة بحيث يدركون ذلك على أنه تهديد لسلامتهم واستقرارهم النفسي والمهني.

كما أن ذوي الاتجاهات السلبية أكثر شعوراً بالضغط النفسي بسبب جهلهم بكيفية أداء العمل عندما يُطلب منهم أو عندما يُطلب منهم تحقيق بعض المهام الصعبة والتي تفوق قدراتهم أو خبراتهم؛ مما يجعلهم في حالة توتر نفسي بشكل يفقدتهم ثقتهم بذاتهم، وأيضاً بسبب إدراكهم المعتمد على الجانب الكمي لحجم العمل المطلوب إنجازه وأعبائه. أما ذوو الاتجاهات الإيجابية جداً أو الإيجابية فيتعاملون مع تلك المهام على أنها تجديد للطاقة وبدونها يصبح العمل بلا هدف أو معنى، فيقومون باحتواء متطلباته والاستمتاع بالإثارة والحماسة التي تسببها تلك المهام، فيقومون بحل المشكلات والإنجاز ومن ثم تكون تلك الضغوط مفيدة لهم وبناءة.

١٠ - اختبار صحة الفرض الثاني عشر ومناقشته:

ينص الفرض الثاني عشر على أنه: "يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغيري مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) والاعتماد الأكاديمي للكليات (معتمدة - غير معتمدة) والتفاعل بينهما على الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم". واختبار صحة هذا الفرض تم حساب الإحصاء الوصفي لمتوسطات الدرجات والانحرافات المعيارية لمستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي،

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

ثم تم استخدام تحليل التباين ثنائي الاتجاه للمقارنة بين المجموعتين (مستوى الاتجاهات - الاعتماد) لبيان تأثيرهما في الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ويعرض الباحثان الإحصاء الوصفي ثم تحليل التباين على النحو التالي:

جدول (٤٠)

البيانات الوصفية لعينة الدراسة على الكفاءة المهنية في ضوء مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي

الاعتماد الأكاديمي									المقياس
المجموع			غير معتمدة			معتمدة			
ع	س	ن	ع	س	ن	ع	س	ن	
٢.٤٥	٢٥.٠٠	٦	٤.٢٤	٢٤.٠٠	٢	١.٧٣	٢٥.٥٠	٤	سلبى جداً
٣.٣٤	٢٥.٥١	٤٥	٢.١٥	٢٥.٣٥	١٧	٣.٩٣	٢٥.٦١	٢٨	سلبى
٤.٢٨	٢٨.١٦	٥١	٤.١٦	٢٩.١٧	٣٥	٣.٧٧	٢٥.٩٤	١٦	إيجابي
٣.٥٨	٣٣.٤٦	٥٧	٣.١٧	٣٣.٣٤	٤١	٤.٥٧	٣٣.٧٥	١٦	إيجابي جداً
٥.٠١	٢٩.١٩	١٥٩	٤.٦١	٣٠.١٨	٩٥	٥.٢٤	٢٧.٧٢	٦٤	المجموع

ع= الانحراف المعياري

س= المتوسط الحسابي

* ن= العدد

يلاحظ من جدول (٤٠) وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأعضاء العينة وفقاً لمتغيري مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي، وللتحقق من دلالة هذه الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة المهنية تم استخدام تحليل

التباين الثنائي (Two- Way ANOVA) كما في جدول (٤١):

جدول (٤١)

تحليل التباين ثنائي الاتجاه لتفاعل كل من مستوى الاتجاهات والدرجة العلمية على الكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	المستوى (أ)	١٦٥٨.٧٦	٣	٥٥٢.٩٢	٤١.٠٩	٠.٠١
	الاعتماد (ب)	١.١٢	١	١.١٢	٠.٠٨	غير دالة
	تفاعل أ × ب	١٠٠.٦١	٣	٣٣.٥٤	٢.٤٩	غير دالة
	تباين الخطأ	٢٠٣١.٦٩	١٥١	١٣.٤٦		
	المجموع	١٣٩٤٢٣	١٥٩			

يتضح من جدول (٤١) وجود تأثير دال إحصائياً لمستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة (سلبى جداً - سلبى - إيجابى - إيجابى جداً) في الكفاءة المهنية؛ فقد بلغت قيمة "ف" (٤١.٠٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بينما لا يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الاعتماد الأكاديمي (معتمدة - غير معتمدة) في الكفاءة المهنية؛ فإن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً، كما لم يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين مستوى الاتجاهات والاعتماد الأكاديمي في الكفاءة المهنية؛ فإن قيمة "ف" غير دالة إحصائياً.

ولمعرفة اتجاه الفروق في مستوى الاتجاهات استخدم الباحثان اختبار شافية لدلالة الفروق بين المتوسطات وتُلخص النتائج في جدول (٤٢) التالي:

جدول (٤٢)

نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للكفاءة المهنية حسب متغير مستوى الاتجاهات نحو أعمال الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

المقياس	المجموعات	المتوسط	١	٢	٣	٤
الكفاءة المهنية	١- سلبى جداً	٢٥.٠٠	-			
	٢- سلبى	٢٥.٥١	٠.٥١-	-		
	٣- إيجابى	٢٨.١٦	٣.١٦-	*٢.٦٥-	-	
	٤- إيجابى جداً	٣٣.٤٦	*٨.٤٦-	*٧.٩٥-	*٥.٣٠-	-

(* مستوى الدلالة (٠.٠٥))

بمقارنة متوسطات المجموعات الأربعة يتضح من جدول (٤٢) ما يلي:

١- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ذوي الاتجاهات السلبية جداً وذوي الاتجاهات السلبية، وذوي الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة في الكفاءة المهنية، بينما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين ذوي الاتجاهات السلبية جداً وذوي الإيجابية جداً نحو أعمال الجودة لصالح ذوي الاتجاهات الإيجابية جداً؛ أي أن ذوي الاتجاهات الإيجابية جداً يتمتعون بكفاءة مهنية أعلى.

٢- وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين ذوي الاتجاهات السلبية وكل من ذوي الاتجاهات الإيجابية والإيجابية جداً لصالح ذوي الاتجاهات الإيجابية وذوي الاتجاهات

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

الإيجابية جدًا؛ أي أن ذوي الاتجاهات الإيجابية وذوي الاتجاهات الإيجابية جدًا يتمتعون بكفاءة مهنية أعلى.

٣- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين ذوي الاتجاهات الإيجابية وذوي الاتجاهات الإيجابية جدًا لصالح ذوي الاتجاهات الإيجابية جدًا؛ أي أن ذوي الاتجاهات الإيجابية جدًا يتمتعون بكفاءة مهنية أعلى.

أشارت النتائج إلى وجود فروق في الكفاءة المهنية تُعزى لمستوى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نحو أعمال الجودة، وكانت هذه الفروق لصالح ذوي الاتجاهات الإيجابية جدًا أو الإيجابية ويفسر الباحثان ذلك بأن ذوي الاتجاهات الإيجابية يبذلون الجهود ويقومون بتطبيق مجموعة من المعايير والمواصفات التعليمية والتربوية اللازمة لرفع مستواهم العلمي وتحسين المنتج الذي يخرج من تحت أيديهم، فهم حريصون على تطوير قدراتهم الفكرية والخيالية، ولديهم مستويات عالية من الفهم والاستيعاب، ويتمتعون بمهارات حل المشكلات والقضايا، والاستقلالية في اختياراتهم وطرحهم للأراء والأفكار والنقد الذاتي، ويتبنون مناهج تُثير الإبداع والاستفسار والتحليل عند طلبتهم، وكل هذه الإجراءات تتطلب التحسين والتحسن المستمر في القدرات بما يعكس كفاءتهم المهنية.

إن الأعضاء ذوي الاتجاهات الإيجابية يهتمون بالاطلاع والتدريب، الأمر الذي يجعلهم أكثر قدرة على تهيئة البيئة التعليمية (المادية/ النفسية) لتحفيز الطلاب، وتنظيم الخبرات التعليمية وتنفيذها بما لا يسمح بانشغال الطلاب، ويهتمون بمعرفة كيفية استخدام الوسائل بشكل جيد وبطريقة منظمة وأمنة، ويهتمون بطرق إدارة الصف بطرق جيدة، ويستخدمون أساليب الثواب والعقاب لتحقيق العدالة بين الطلاب، ويراعون خصائص الطلاب وحاجاتهم التربوية، وهم أكثر قدرة على التخطيط للمواقف التعليمية بما يسمح بالتنوع في أساليب التدريس، وتنوع الأنشطة لمراعاة الميول والاتجاهات، كما لديهم قدرة على تحديد أساليب وأدوات التقويم المناسبة للطلاب. ومن ثمَّ هم أكثر كفاءة من ذوي الاتجاهات السلبية.

كما أن ذوي الاتجاهات الإيجابية لديهم قدرة على القيادة وتوزيع الأدوار والمهام وإدارة الأنشطة ويهتمون بالانضباط، ولديهم إحساس عالٍ بالمسؤولية تجاه عملهم، ويبادرون بتقديم أفكار لتطوير العمل، والحرص على إعداد دراسات وبحوث تربوية، والمواظبة على حضور الدورات والبرامج التدريبية، والقدرة على تنظيم الأعمال وترتيبها واتخاذ قرار بشأنها، والإلمام بالقوانين واللوائح والتشريعات التي تنظم المهنة.

ويفسر الباحث عدم وجود فروق في الكفاءة تُعزى لمتغير الاعتماد الأكاديمي (معتمدة/ غير معتمدة) نظرًا لتشابه المهام الأساسية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكل كلية؛ إذ يحرص الجميع على استيفائها والقيام بها على أكمل وجه كشرح المحاضرات، والتعامل مع الطلاب، ووضع الامتحانات، والإشراف، والاشتراك في اللجان وغيرها، بينما يتميز أعضاء الكليات المعتمدة بمراعاة المعايير والمواصفات المتبناة لتحقيق الجودة في كل ما سبق.

كما يُرجع الباحثان عدم وجود فروق ناتجة عن التفاعل بين مستوى الاتجاهات والاعتماد الأكاديمي إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مطالبون بالقيام بنفس المهام المرتبطة بطبيعة عملهم كأستاذة جامعيين، ويتعرضون لنفس الضغوط المرتبطة بظروف وأعباء العمل والصراع بين الأدوار وغموضها أحيانًا، هذا إلى جانب التعامل السلبي أو عدم التفاهم في بعض الأحيان مع الرؤساء مما يجعلهم متشابهين في إدراكهم للضغوط وفي تأثيرها على أدائهم وكفاءتهم.

التوصيات:

بناء على ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن الخروج بمجموعة من التوصيات منها:

١- أن تعمل الجامعات على تخفيض مستوى الضغوط النفسية على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ بتوفير التجهيزات المطلوبة، وتلبية المتطلبات الشخصية والعلمية، وتوفير بيئة محفزة للعمل والإنتاج.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

- ٢- تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وجميع العاملين بالكلية على تطبيق إدارة الجودة الشاملة من خلال تقديم الحوافز لمادية والمعنوية والدعم المادي للجميع، وغرس الثقة في قدراتهم وإمكاناتهم.
- ٣- نشر مؤشرات ومعايير التقويم وتفعيل التقويم الفعلي وتقديم التغذية المرتدة بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق الكفاءة المهنية.
- ٤- إجراء المزيد من البحوث حول علاقة المسؤولية الاجتماعية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وعلاقتها بالاتجاهات نحو أعمال الجودة بالجامعات.
- ٥- توجيه رؤساء الجامعات وعمداء الكليات إلى استحداث بدائل لتخفيف الشعور بالضغوط النفسية ومن ثم رفع الكفاءة المهنية لهم.
- ٦- استحداث برامج إرشادية لتحسين مستوى اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أعمال الجودة والاعتماد الأكاديمي لما لذلك من أثر إيجابي في تحسين كفاءة العملية التعليمية بشكل كامل.
- ٧- الحرص على توفير متطلبات إدارة الجودة، وتشكيل اللجان النوعية بالكليات والأقسام للإشراف على تطبيق متطلبات نظام الجودة وغيرها من التصرفات والقرارات الرامية للارتقاء بالعمل في الجامعة.
- ٨- تعزيز نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس - وخاصة الجدد - ومعاونيهم نحو أهمية اعتماد المؤسسة وما سينعكس من فوائد نتيجة ذلك.

المراجع:

- أحمد الشخابنة. (٢٠١٠). التكيف مع الضغوط النفسية. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- أحمد الغرير، وأحمد أبو سعد. (٢٠٠٩). التعامل مع الضغوط النفسية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- أحمد صالح الزهراني. (٢٠١٨). الضغوط النفسية المُدرّكة وعلاقتها بدافعية الإنجاز والتوافق الأكاديمي لدى عينة من طلاب الجامعة. *المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط*، ٣٤ (٩)، ٢٩٦ - ٣٣٣.
- أحمد عبد الله البدوي. (٢٠١٨). أثر الضغوط الاقتصادية والاجتماعية على النشاط الأكاديمي للأستاذ الجامعي: دراسة حالة أعضاء هيئة التدريس العاملين في بعض الجامعات السودانية. *مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية*، (٥)، ١٧٩ - ٢١٨.
- أحمد عبد الله القحفة. (٢٠١٤). مدى توافر معايير الجودة في الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس بكلية التربية من وجهة نظر طلبة الكلية. *مجلة جامعة الناصر*، (٤)، ٢٣٨ - ٢٧٧.
- أحمد محمد الكندي. (٢٠٠٧). *علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة*. القاهرة: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- أحمد محمد عجم. (٢٠٠٧). *اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في المعاهد الدينية في المملكة العربية السعودية نحو تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة فيها* (رسالة ماجستير). كلية الآداب، جامعة مؤتة.
- أريج حامد اليوبي ورهف حسين اليوبي ومجددة السيد الكشكي. (٢٠٢٢). الفروق بين الجنسين في الكفاية المُدرّكة والرفاهية النفسية وضغوط العمل لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، (١٤١)، ١١٥ - ١٤٨.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

- أسماء محمد عبد الحميد. (٢٠٠٨). ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة الطائف مصادرها ومظاهرها وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ١٩ (٧٨). ٤٣ - ١.
- إسماعيل أحمد سمو. (٢٠١٧). الكفاءة المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطلبة. مجلة زانكو للإنسانيات، ٢١ (١)، ٣٥٣ - ٣٦٣.
- إسماعيل طه وألطف ياسين (٢٠١٤). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة. مجلة البحوث النفسية والتربوية، جامعة بغداد، (١٢)،
- آمال سليمان العنبري. (٢٠٠٤). أساليب مواجهة الضغوط عند الصغيرات والمصابات بالاضطرابات النفس جسمية "دراسة مقارنة". رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- أميرة جابر هاشم. (٢٠٢١). مدى شيوع ثقافة الجودة الشاملة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ٥ (١)، ٣٦ - ٥٩.
- أميرة محمد علي، وعلي عبد ربه إسماعيل، ومحمد حسنين العجمي. (٢٠٢٠). أساليب إدارة ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية بجامعة المنصورة: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، ١١ (٢)، ٤٣٦ - ٤١٤.
- أميمة مغزى بخشوش. (٢٠١٨). المقاربات النظرية المفسرة للضغوط النفسية. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (٢٧)، ٦٤٧ - ٦٦٧.
- انتصار أحمد سعيد. (٢٠١٢). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق الجودة والاعتماد الأكاديمي وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية (رسالة دكتوراة). كلية البنات، جامعة عين شمس.
- جمانة عبد الغفار الفاخوري. (٢٠١٨). الضغوط النفسية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المُدرَكة لدى معلمي الطلبة المكفوفين في المحافظات الشمالية (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل.

- حسين عليان الهرامشة. (٢٠١٥). التطوير والتحسين المستمر في العملية التعليمية لضمان جودة التعليم العالي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ٨(٩). ٣١ - ٤٥.
- حصة محمد صادق. (٢٠٠٣، مارس ١٣). مدى توفر قيم ثقافة الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة قطر (بحث). المؤتمر السنوي الحادي عشر عن الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي، كلية التربية، جامعة حلوان، القاهرة.
- خالد محمد عبدلي. (٢٠١٢). الصلابة النفسية وعلاقتها لأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتفوقين دراسياً والعاديين بمدينة مكة المكرمة (رسالة ماجستير). جامعة أم القرى.
- خالد مطهر العدوانى، وعبد الرازق الأشول. (٢٠١٢). الكفايات المهنية للمعلم. صنعاء: منشورات وزارة التربية والتعليم.
- خديجة عباس الشافعي. (٢٠١٩). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو جودة العملية التعليمية بالجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات. *المجلة لدولية للعلوم التربوية والنفسية*، (٣٠)، ١٣١ - ٢٢٣.
- ديمة محمد ووصوص، والمعتصم بالله الجوارنة، وخالد العطييات. (٢٠١٥). درجة ممارسة الأدوار الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. *مجلة دراسات في العلوم التربوية*، ٤٢(٣)، ١٠٢٣ - ١٠٤١.
- راندا محمد أحمد. (٢٠٢٠). مقياس الكفاءة المهنية لعضو هيئة التدريس في التعليم عن بعد لمقررات الخدمة الاجتماعية: الصدق والثبات. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، ١٨(٣)، ٦١٧ - ٦٣٧.
- رحاب محمد عبد الهادي، وعفاف محمد إمام، وسمية عودة، ورحاب سليمان، وإلهام أبو زيد. (٢٠١٧). استراتيجيات رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاوني أعضاء هيئة التدريس. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، رابطة التربويين العرب، (عدد خاص)، ٣٥٩ - ٣٦٢.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

رحيم حلو علي، ومسعودي طاهر، وفاروق جبار. (٢٠١٨). الدافع المعرفي وعلاقته بالكفاءة المهنية لمعلمي التربية الرياضية. مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، جامعة الجلفة بالجزائر، (١٢)، ١٤٠ - ١٥٧.

ريم عبد الجليل الصليب. (٢٠٢١). النزاعات المتعددة لدى مديري المدارس الحكومية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وعلاقتها بكفاءتهم المهنية (رسالة ماجستير). كلية التربية، جمعة الأقصى، غزة.

سالم الرواس. (٢٠٠٣). الضغوط النفسية لدى الشرطة والمعلمين في سلطنة عمان (رسالة ماجستير). جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

سهير محمد التونسي. (٢٠٢٠). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتسامح لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة. مجلة الخدمة النفسية، (١٣)، ١٢١ - ١٦٦.

السيدة السيد عوض، وآمال محمد أمين. (٢٠١٩). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ١٩ (٣)، ١ - ٨٤.

شادية حسين حسن، ومحمد عبد القادر عبد الغفار، وإبراهيم عباس الزهيري. (٢٠١٧). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة حلون نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي وعلاقتها بالمتابعة. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلون، ٢٣ (١)، ١١٣٩ - ١١٧٦.

صبري السيد بهنساوي، وحسن مصطفى عبد المعطي، وصفاء أحمد عاجة. (٢٠٢١). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى المعلمين. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٣٦ (١١٢)، ٣٢٥ - ٣٧٧.

عائشة حموني، ووهيبة عبد الله. (٢٠١٨). الرقابة ودورها في تحسين الكفاءة المهنية "دراسة ميدانية بالجزائرية للمياه لولاية أدرار" (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة احمد دراية أدرار.

- عباس كريم عبد الحسن. (٢٠١٩). الكفاءة المهنية لمدرسي رياضة رفع الأثقال بجمهورية العراق (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عبد القادر احمد مسلم (٢٠٠٧). مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظة غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.
- عبد الكريم مطير البلوي. (٢٠١٨). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بمنطقة تبوك بالمملكة العربية السعودية (رسالة دكتوراه). كلية التربية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- عبير محمد الصبان، وأريج محمد طلاقي، ودينا خالد مؤمنة. (٢٠١٩). التحصين النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز. المجلة المصرية للدراسات المتخصصة، كلية التربية النوعية، جامعة عين شمس، (٢٤)، ١٤٨ - ١٩٦.
- عبير محمود عشوش. (٢٠٢٠). ضغوط العمل وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدوار، دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣١ (١٢٤)، ٣٥ - ٩٢.
- علي عبد القادر الزهراني. (٢٠١٩). الكفاءة الإدارية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء الجودة التعليمية من وجهة نظر طلبة كلية العلوم والدراسات الإنسانية بمحافظة حريملاء. مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، ٢٠ (١٣)، ٢١٩ - ٢٥٢.
- علي غربي، وسلمية حفيظي. (٢٠١٢). الممارسات الأكاديمية للأستاذ الجامعي. مجلة العلوم التربوية والاجتماعية، (٢)، ١٥ - ٣٤.
- فدوى أنور علي. (٢٠٢٠). اليقظة العقلية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي. مجلة البحث العلمي في التربية، ٥ (٢١)، ١٣٣ - ١٨٣.
- كمال منصورى ومحمد الطاهر قريشي. (٢٠١٦). تقييم الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلابهم وفق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرّكة...

- حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير بجامعة بسكرة. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، ٦، ٣٤٥ - ٣٧٢.
- لبنى صبري وليندا شكري. (٢٠٠٩). دراسة بعض الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات لمعلمين المرحلة الابتدائية في مدينة غزة (رسالة ماجستير). جامعة القدس المفتوحة.
- ماجد عبد المهدي مساعدة. (٢٠١٢). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء نحو تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ١٢ (١)، ١٠٧ - ١٣٣.
- محمد سرحان المخلافي. (٢٠٠٢). بناء أداة لتقييم كفاءة الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي. مجلة البحوث والدراسات التربوية، (١٦)، ٢٠٤ - ٢٧٦.
- محمد عبد الرحيم عبد الرحيم. (٢٠١٠). الجودة الشاملة المفهوم وفلسفة التطبيق. مجلة دراسات أمنية، (٢)، ٤٥ - ٧٦.
- محمد قاسم القريوني، ويوسف محمد المطيري. (٢٠٠٧). إدارة الجودة الشاملة للعملية التربوية في جامعة الكويت من منظور أعضاء هيئة التدريس. مجلة مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، (١٣)، ٧٧ - ١١٠.
- محمد مسلم أبو الحصن. (٢٠١٠). الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات (رسالة ماجستير). كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- مروة حسن أبو علي. (٢٠١٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المُدرّكة لدى معلمي المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.
- منى عبد الهادي عبد الرحمن. (٢٠١٤). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق نظام الجودة والاعتماد الأكاديمي والصعوبات التي تواجه تطبيقه: دراسة مقارنة بين ليبيا وجمهورية مصر العربية (رسالة دكتوراة). جامعة القاهرة.

- ناتالي بيرغ. (٢٠٠٤). أسرار السيطرة على الضغوط الحياتية. (ترجمة: مركز التعريب والبرمجة)، بيروت: الدار العربية للعلوم.
- ناصر عبد الله الفيل. (٢٠١٩). إدارة الجودة الشاملة وأثرها على كفاءة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية اليمنية. مجلة الجامعة الوطنية، (٧)، ١٥٣ - ١٩٠.
- ناصر منصور العجمي. (٢٠١٢). درجة الضغوط التنظيمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت في ضوء بعض المتغيرات (رسالة ماجستير). كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.
- نبيل محمود البستجي. (٢٠٠١). اتجاهات المديرين نحو تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العامة في الأردن: دراسة استطلاعية (رسالة ماجستير). الجامعة الأردنية، عمان.
- نجاه بنت محمد الصائغ. (٢٠٠٦). جاهزية الجامعات السعودية لاستخدام إدارة الجودة الكلية كما يراها أعضاء هيئة التدريس بجامعات المملكة. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، (١٢)، ٣٦ - ٩٩.
- نشوان أحمد معوضة. (٢٠١٩). الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نمار في ضوء معايير الجودة (رسالة ماجستير)، كلية التربية، جامعة نمار، اليمن.
- نعيمة بالهادف، وأحلام غسمون. (٢٠٢٠). الرقابة التنظيمية والكفاءة المهنية "دراسة ميدانية لمركز التكوين المهني والتمهين" (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق محمد بن يحيى جيجل.
- هارون توفيق الرشيد. (٢٠٠٠). الضغوط النفسية "طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها". القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- هليل زايد زايد، والسيد محمد غزى. (٢٠٢١). الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء التحول نحو ثقافة الجامعة المنتجة وعلاقتها بالمرونة المعرفية لديهم. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٢ (٣)، ٣٨ - ١٢٧.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المدركة...

وحدة ضمان الجودة بجامعة بنها. (٢٠١٦). قائمة موثقة ومعلنة بمعايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. كلية العلوم، جامعة بنها، متاح على <http://www.fsci.buedu.eg/fsci/index.php/2016-03-14-10-19-08{28/11/2017}>

وسيلة زروالي. (٢٠١٦). تقييم الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم البواقي من وجهة نظر طلابهم. مجلة دراسات تربوية بجامعة عمار تليجي بالأغواط، (٤٥)، ٢٨٠ - ٢٩٨.

وليد طلعت الحماقى (٢٠١٦). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والآداب بالرس. مجلة الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٤٦)، ١٥٣ - ٢٢٩.

وليد عبد الفتاح النجار، ودعاء فتحي سالم. (٢٠٠٩). اتجاهات أعضاء هيئة تدريس الإعلام ومعاونيهم بالجامعات المصرية نحو تطبيق معايير الجودة والاعتماد: "دراسة ميدانية". مجلة دراسات الطفولة، جامعة عين شمس، ١٢ (٤٥)، ١٨٩ - ٢١١.

Albanese, M., Mejicano, G., Mullan, P., Kokotailo, P., & Gruppen, L. (2008). Defining characteristics of educational competencies. *Medical education*, 42(3), 248-255.

Anwar Wagdy, F. (2020). Mindfulness and its Relationship to Professional Stress of University Staff Members. *Journal of Scientific Research in Education*, 21(5), 133-183.

Arden, J. (20 2): Surviving Job Stress: How to Overcome Workday Pressures. USA: Career Press, *Incorporated Retrieved in January, 20, 2012 From* <http://site.ebrary.com.elib.unizwa.edu.om/ID=10007011>

Areekkuzhiyil, S. (2011). Organisational Stress among Faculty Members of Higher Education Sector. *Online Submission*.

Baron, H. (2000). Riding the crest of a trough: The commitment of academics in mass higher education. *Teacher Development*, 4(1), 145-160.

Belawati, T., & Zuhairi, A. (2007). The practice of a quality assurance system in open and distance learning: A case study at

-
- Universitas Terbuka Indonesia (The Indonesia Open University). *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 8(1).
- Betz, N., Klein, K., & Taylor, K. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of career assessment*, 4(1), 47-57.
- Bhagat, R., Krishnan, B., Nelson, T., Leonard, K., Ford, D., & Billing, T. (2010). Organizational stress, psychological strain, and work outcomes in six national contexts: a closer look at the moderating influences of coping styles and decision latitude. *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Bowen, P., Rose, R., & Pilkington, A. (2016). Perceived stress amongst university academics. *American International Journal of Contemporary Research*, 6(1), 22-28.
- Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H., Shannon, H., Stringer, B., & Lozanski, L. (2007). Occupational stress among Canadian university academic staff. *CAUT Bulletin*, 54(8), 1-42.
- Chen, C., Wu, J., Yang, S., & Tsou, H. (2008). Importance of diversified leadership roles in improving team effectiveness in a virtual collaboration learning environment. *Journal of Educational Technology & Society*, 11(1), 304-321.
- Cladellas, R., & Castelló, A. (2011). University Professors' Stress and Perceived State of Health in Relation to Teaching Schedules. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(1).
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Comm, C., & Mathaisel, D. (2003). A case study of the implications of faculty workload and compensation for improving academic quality. *International journal of educational management*.
- Cooper, C., Dewe, P., Dewe, P., O'Driscoll, M. & O'Driscoll, M. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications.
- De Juanas Oliva, A., Fernández Lozano, P., Martín del Pozo, R., González Ballesteros, M., Pesquero Franco, E., & Sánchez
-

- Martín, E. (2009). Comparative study of the evaluation of professional competencies by experienced and trainee Spanish primary teachers. *European Journal of Teacher Education*, 32(4), 437-454.
- Fakola, M. & Nikolaou, (2005), Attitudes Towards Organizational Change, *Employee Relations Journal*..27(2), 160-174
- Gamaiunova, L., Brandt, P. & Kliegel, M. (2021). Contemplative Training and Psychological Stress: An Analysis of First-person Accounts. *Mindfulness*, 12(8), 2034-2049.
- Golsha, R., & Charnaei, T. (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*, 4(1), 6-13.
- Gore Jr, P., & Leuwerke, W. (2000). Predicting occupational considerations: A comparison of self-efficacy beliefs, outcome expectations, and person-environment congruence. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 237-250.
- Green Jr, F. (2008). *Catholic school principals' perception of their self-efficacy and its relationship to student achievement*. ProQuest.
- Guraya, S. & Chen, S. (2019). The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis. *Saudi journal of biological sciences*, 26(4), 688-697.
- Hurst, C. (2002). *Total Quality Management in Higher Education: How concepts and processes manifest themselves in the classroom*. University of Idaho.
- Ibad, F., & Sharjeel, M. (2021). Evaluation of the Professional Competency of University Faculty Members as Perceived by Higher Education Students. *Journal of Education and Educational Development*, 8(1).
- Ishaq, R., & Mahmood, A. (2017). Relationship between Job Stress and Employee Burnout-The Moderating Role of Self-Efficacy for University Teachers. *Journal of Research & Reflections in Education (JRRE)*, 11(2).
-

-
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., Van Der Heijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on employees' mental health: A systematic review. *PloS one*, 13(1), e0191332.
- Krentzman, A. & Townsend, A. (2008). Review of multidisciplinary measures of cultural competence for use in social work education. *Journal of Social Work Education*, 44(2), 7-32.
- Landow, M. (2006). *Stress and mental health of college students*. Nova Publishers.
- Law, S., & Glover, D. (2000). *Educational leadership & learning: practice, policy and research*. McGraw-Hill Education (UK).
- Lazarus, R. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer publishing company.
- Leung, T., Siu, O. & Spector, P. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: The role of locus of control. *International journal of stress management*, 7(2), 121-138.
- Major, C., & Dolly, J. (2003). The importance of graduate program experiences to faculty self-efficacy for academic tasks. *The Journal of Faculty Development*, 19(2), 89-100.
- Moeller, C., & Chung-Yan, G. A. (2013). Effects of social support on professors' work stress. *International Journal of Educational Management*.
- Muerji.S. & Rutag, N. (2018). Competencies Teaching Evaluations: Perception of Students and Faculty. *Journal Of College Teaching & Learning* ,5(9), 45-54.
- Murti, A. (2018). *The Influence of Teachers' Professional Competence and Teaching Style Toward Student Motivation on The Subject of Social Science at State Junior High School 1 Kesamben Blitar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Newton, J. (2002). Barriers to effective quality management and leadership: Case study of two academic departments. *Higher education*, 44(2), 185-212.
- Owen, S., & Froman, R. (1988). *Development of a College Academic Self-Efficacy Scale*.
-

- Rothman, S., Lichter, S. & Nevitte, N. (2005, March). Politics and professional advancement among college faculty. In *The Forum* (Vol. 3, No. 1, pp. 1-16).
- Sahney, S., Banwet, D. & Karunes, S. (2004). A SERVQUAL and QFD approach to total quality education: A student perspective. *International Journal of productivity and performance management*.
- Sahney, S., Banwet, D. & Karunes, S. (2008). An integrated framework of indices for quality management in education: a faculty perspective. *The TQM journal*.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education*, 26(4), 1059-1069.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of educational psychology*, 99(3), 611.
- Solberg, V., O'Brien, K., Villareal, P., Kennel, R., & Davis, B. (1993). Self-efficacy and Hispanic college students: Validation of the college self-efficacy instrument. *Hispanic journal of behavioral sciences*, 15(1), 80-95.
- Unwin, A. (2007). The professionalism of the higher education teacher: what's ICT got to do with it?. *Teaching in higher education*, 12(3), 295-308.
- Vathanophas, V. (2007). Competency requirements for effective job performance in Thai public sector. *Contemporary management research*, 3(1), 45-45.
- Waswa, F., & Katana, G. (2008). Academic staff perspectives on operating beyond industrial actions for sustainable quality assurance in public universities in Kenya. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(1), 45-58.
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.
- Way, S., Morgan, A., Larremore, D. & Clauset, A. (2019). Productivity, prominence, and the effects of academic

environment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(22), 10729-10733.

Way, S., Morgan, A., Larremore, D. & Clauset, A. (2019). Productivity, prominence, and the effects of academic environment. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(22), 10729-10733.

الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير مُعدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المُدرَكة...

الملاحق

(ملحق ١)

قائمة السادة المحكمون لمقاييس البحث

م	الاسم	الدرجة
١	أ.د/ أحمد عبد الرحمن عثمان	أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ كلية التربية - جامعة الزقازيق ومدير وحدة ضمان الجودة بالكلية
٢	أ.د/ محمد السيد عبد الرحمن	أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية - جامعة الزقازيق
٣	أ.د/ محمد أحمد إبراهيم سغان	أستاذ الصحة النفسية المتفرغ كلية التربية - جامعة الزقازيق
٤	أ.د/ عماد محمد أحمد مخيمر	أستاذ علم النفس عميد كلية الآداب - جامعة الزقازيق مراجع خارجي بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
٥	أ.د/ أحمد نجم الدين عيداروس	أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة الزقازيق
٦	أ.د/ محمود عطا مسيل	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية - جامعة الزقازيق
	أ.د/ سعيد طه محمود أبو السعود	أستاذ أصول التربية كلية التربية - جامعة الزقازيق
٨	أ.د/ وفاء فوزي حسين	أستاذ الطب الشرعي والسموم الإكلينيكية مدير مركز الجودة والاعتماد وكيل كلية الطب لشئون البيئة وخدمة المجتمع بجامعة الزقازيق
٩	د/ نصر محمود صبري	أستاذ علم النفس التربوي المساعد كلية التربية - جامعة الزقازيق
١٠	د/ على عبد المنعم حسين	أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد كلية التربية - جامعة الزقازيق

• للاطلاع على الملاحق (٢، ٣، ٤) يرجى التواصل مع الباحثين.