

## **Self-Efficacy and its Relationship to Technological Professional Development among Graduate Students at the University of Jordan**

**Dr. Nisreen Yousef Qaraqesh\***  
**Prof. Majed Abdul Karim Abu Jaber\*\***

Received 5/11/2022

Accepted 24/12/2022

### **Abstract:**

The purpose of this study is to reveal the level of both self-efficacy and technological professional development among graduate students at the University of Jordan, and to check the relationship between self-efficacy and technological professional development. The study followed the descriptive correlational methodology. The study sample consisted of (527) male and female graduate; (191 males, 336 females) students at the University of Jordan enrolled in the first semester of the academic year (2022/2023), and they were randomly chosen. To achieve the purpose of the study two scales were developed by the researchers (The self-efficacy scale and the technological professional development scale), the validity and the reliability of the scales were verified. The results of the study indicated that the level of self-efficacy and technological professional development among students where “High Level”, and there was a direct statistically significant relationship between self-efficacy, and technological professional development.

**Keywords:** Self-Efficacy, Technological Professional Development, Postgraduate Students, University of Jordan.

---

Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ [abujaber52@yahoo.com](mailto:abujaber52@yahoo.com)\*  
Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ [nesreenqaraqesh@yahoo.com](mailto:nesreenqaraqesh@yahoo.com)\*\*

## الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية

د. نسرين يوسف صالح قراقيش\*

أ.د. ماجد عبدالكريم أبو جابر\*\*

### ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية، والكشف عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. تكونت عينة الدراسة من (527) طالباً وطالبة؛ (191 ذكور، 336 إناث) من طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية المسجلين في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (2023/2022)، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة. لتحقيق أهداف الدراسة طور الباحثان؛ مقياس الكفاءة الذاتية ومقياس التطوير المهني التكنولوجي، وتم التحقق من دلالات صدقهما وثباتهما. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع لدى أفراد العينة في كل من الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي، وإلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي. **الكلمات المفتاحية:** الكفاءة الذاتية، التطوير المهني التكنولوجي، طلبة الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

\* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ [abujaber52@yahoo.com](mailto:abujaber52@yahoo.com)  
\*\* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ [nesreenqarqesh@yahoo.com](mailto:nesreenqarqesh@yahoo.com)

## المقدمة

إن حياة الإنسان مليئة بالتغيرات التي تؤثر فيه سلباً أو إيجاباً؛ بحيث تساعده على التطور والنمو الجسدي والفكري، إذ يمر الانسان خلال مراحل حياته بكثير من التطورات في مختلف القطاعات الحياتية وأهمها القطاع التعليمي؛ فلو نُظر إلى القطاع التعليمي في المؤسسات التعليمية المختلفة يُلاحظ أن العلم في تغير وتطور مستمرين خاصة مع التكنولوجيا الحديثة، إذ أصبح الدور الأكبر للحصول على المعرفة التكنولوجية يقع على عاتق الطالب نفسه، من خلال التعمق في مصادرها المختلفة لمواكبة التطورات واللاحاق بالجديد، وقد أصبح التوجه نحو العمل على التطوير الذاتي ورفع الكفاءة الذاتية استجابة للتطورات التكنولوجية المتسارعة والمختلفة أمراً لا مناص منه.

وتعد الكفاءة الذاتية أحد المتغيرات النفسية المهمة؛ كونها تزيد من اعتقاد الفرد بمقدرته على القيام بما هو مطلوب منه خاصة إذا كان لديه المتطلبات الأساسية من مقدراتهم ومهارت ومعارف للقيام بذلك؛ وعليه يعد هذا المفهوم من المفاهيم المهمة للوصول إلى الأهداف المرجوة على الصعيد التعليمي وغيره من الأصعدة (Bandura, 1997).

وقد تسهم الكفاءة الذاتية للأفراد في التوجه العام الى التطوير المهني التكنولوجي خاصة لدى طلبة الدراسات العليا؛ إذ من شأن ذلك أن يرفع مستوى المهارة لديهم في المجالات المختلفة كالبحت العلمي والتطبيق المهني، وخدمة المجتمع، والتعامل مع مستحدثات تكنولوجيا التعليم وتطوراتها واستراتيجيات التعلم الحديثة، واستخدامها في التعلم الذاتي والتعلم المستمر، وبناء وسائله الحديثة وتقنياته واستخدامها لتبادل الخبرات في أثناء التطوير المهني لدى طلبة الدراسات العليا، ودعم تبادل الخبرات في المؤسسة التعليمية وخاصة الجامعات (Wang at. el, Shawa, 2016) 2014;

ويعد التطوير المهني التكنولوجي احدى العمليات التي تهدف إلى تطوير مهارات الطلبة التكنولوجية، لتصبح أكثر كفاءة وفاعلية، وذلك لسد حاجات المؤسسة والمجتمع، وللتعامل مع مستحدثات العصر الحديث بما يمكنه من تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال برامج التدريب الإلكتروني (Haddad, 2004). ونظراً لأهمية عملية التطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في العملية التعليمية التعلمية لمواكبة المستحدثات التكنولوجية المختلفة، وتحقيق أعلى قدر في الإنجاز.

ويركز التطوير المهني التكنولوجي على توجيه الأفراد للقيام بمهامهم بالاستناد إلى التكنولوجيا الحديثة، بحيث ينصب التركيز على تعليم المهارات؛ ويتمحور حول استخدام التقنية (Figg & Jamani, 2014). ويرى الباحثان دور التكنولوجيا في اليوم الحاضر إذ تعد من أكثر الأمور التي تتصدر الواجهة في مناحي الحياة فيسمى العصر اليوم بعصر التكنولوجيا؛ ويشير ذلك لأهمية التكنولوجيا في الوقت الحالي. وجاءت الدراسة الحالية للكشف عن الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتبع مشكلة الدراسة من خلال النظر لمتطلبات العصر الرقمي، خاصة بعد ظهور التكنولوجيا وتطورها اليومي في الجانبين النظري والتطبيقي، مما يتطلب من جميع أفراد المجتمع مجاراة هذا العصر الحديث وتطوير ذاتهم لمحاكاة التغير المستمر في كل يوم كما أشارت دراسة كوهن (Köhn, 2018). إذ أصبح من الصعوبة لطلاب الدراسات العليا العامل أن يقوم بمتطلبات مهنته بدون وجود مهارات تمكنه من الوصول إلى أفضل النتائج، وإخراج كامل طاقاته. وتعد الكفاءة الذاتية إحدى الخطوات الموجهة نحو التطوير المهني التكنولوجي لتمكنه من تحقيق أعلى قدر ممكن من الإنجاز.

لقد لاحظ الباحثان وجود اختلاف بين نتائج الدراسات السابقة للمتغيرات الحالية لطلبة الجامعات في مستوى المتغيرات والفروق فيما بينها، وتبين قلة الدراسات السابقة التي ربطت بين متغيرات الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي عند طلبة الدراسات العليا العاملين منهم في القطاعات المختلفة، عدا دراسة واتسن (Watson, 2006) التي تقصت أثر برامج التطوير المهني التكنولوجي على الكفاءة الذاتية للمعلمين، ودراسة تويد (Tweed, 2013) التي ربطت بين الكفاءة الذاتية وجودة التطوير المهني للمعلمين. وعليه جاءت الدراسة الحالية للكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا. وهنا حاولت هذه الدراسة الاجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية؟
2. ما مستوى التطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية؟

**أهمية الدراسة****الأهمية النظرية:**

تأتي هذه الدراسة نتيجة الحاجة إلى النظر حول ما يتطلبه العصر ولإلقاء الضوء على مفهوم الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتطوير المهني التكنولوجي لطلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية. وتأتي كذلك إلى توفير مقدار من الإطار النظري عن الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي، إذ هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع - حسب علم الباحثين-، ولتقديم قدر من الوعي لأصحاب القرار والطلبة بأهمية التطوير المهني التكنولوجي في ظل انتشار التكنولوجيا الحديثة وأثرها على الأفراد في زيادة نموهم المهني، خاصة في ظل الحوادث الطارئة كجائحة كورونا (COVID-19) التي فرضت بدورها إنقلاباً في الحياة والعمل الإلكتروني، وأظهرت الحاجة الملحة لاستخدام الأجهزة والمواقع الإلكترونية على اختلافها، فكان من الأفراد من يمتلك القدر الكافي من الكفاءة الذاتية لمواجهة التحدي الحاصل ومنهم توجه لطلب المساعدة لحل مشكلاته الناجمة عن قلة التطوير المستمر والموجه.

**الأهمية التطبيقية:**

ستضيف نتائج هذه الدراسة موضوعاً جديداً في عالمنا العربي ألا وهو التطوير المهني التكنولوجي، الذي من الممكن أن يساعدنا على توفير بيانات حول طبيعة العلاقة بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي. وتبرز الأهمية التطبيقية في ضوء ما قد تسفر عنه من نتائج يمكن الاستفادة منها في تصميم ورش ودورات تدريبية قد تقيد صناعات القرار، ورسمي سياسة التعليم العالي في الأردن، وأعضاء الهيئة التدريسية، وطلبة الدراسات العليا والباحثين، خاصة أنها توفر مقاييس يمكن أن تسهم في إثراء الأدب التربوي الذي يمكن أن يستخدمه الباحثون في مجال البحث العلمي. وستسهم كذلك في تقديم مزيد من المعلومات والعمل على التكنولوجيا واستثمارها بشكل أفضل وفعال في مجال الوظيفة لطلاب الدراسات العليا العامل.

**هدف الدراسة:**

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن مستوى كل من الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية، والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي.

### حدود الدراسة ومحدداتها:

- الحد الزمني: جرت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي (2023/2022).
  - الحد المكاني: الإطار الجغرافي للدراسة في العاصمة عمان، الجامعة الأردنية.
  - الحد البشري: اقتصرت الدراسة على عينة من طلبة الدراسات العليا العاملين (الماجستير، الدكتوراة).
  - محددات القياس: تحددت نتائج الدراسة باستجابات الطلبة على أدوات القياس المستخدمة في الدراسة، وهي: مقياس الكفاءة الذاتية، ومقياس التطوير المهني التكنولوجي.
- مصطلحات الدراسة:

- الكفاءة الذاتية: تشير إلى اعتقاد الشخص عن مقدراته في تنظيم السلوك وتوجيهه وتنفيذه نحو تحقيق الهدف، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة (Bandura, 1997). وتُعرف إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية على مقياس الكفاءة الذاتية الذي طوره الباحثان.
- التطوير المهني التكنولوجي: هي عمليات تهدف إلى تطوير المهارات باستخدام التكنولوجيا، ليكن الفرد أكثر كفاءة وفعالية لسد حاجات المجتمع، وحاجات أنفسهم (Speck & 2005) Knipe, ويعرف إجرائياً: بأنه الدرجة التي يحصل عليها طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية على مقياس التطوير المهني التكنولوجي الذي طوره الباحثان.
- طلبة الدراسات العليا العاملين: تُعرف إجرائياً: طلبة الدراسات العليا (الماجستير، الدكتوراة) في الجامعة الأردنية والقائمين على عملهم في الوقت ذاته في مختلف القطاعات والمؤسسات.

### الإطار النظري

#### الكفاءة الذاتية (Self-efficacy)

تعد الكفاءة (Efficacy) الإثبات لوجود صفة أو مجموعة من الصفات التي تُميز الشيء عن غيره، والكفاءة عند نسبتها إلى الذات تعني إثبات وجود صفات مميزة لمن يمتلك هذه الذات كالتفؤل، والدافعية، والرغبة في الإنجاز، والمثابرة، والثقة بالنفس، فضلاً عن غيرها من الصفات الإيجابية المختلفة التي تميز الفرد عن غيره ممن يتصف بالسلبية عند القيام بإنجاز المهمات. ومن أوائل من استخدم مصطلح كفاءة هو (Kanwhaite) كتعبير عن الدافعية التي تركز على الحاجات الذاتية لدى الفرد للتعامل الناجح مع البيئة المحيطة (Kasturi, 2017; Schunk & )

(Pajares, 2002).

لقد ظهر مفهوم الكفاءة الذاتية على يد العالم الأمريكي ألبرت باندورا (Albert Bandura) عام (1997) عندما قدم نظرية متكاملة لهذا المفهوم وحدد فيها أبعاده ومصادره، وتمثل هذه النظرية جانباً مهماً من نظرية التعلم الاجتماعي، كما أنها تشكل المحدد الرئيس لسلوك الفرد، فالكفاءة الذاتية تعد بمثابة مرآة معرفية ومؤشر لمقدرة الفرد على التحكم بأفعاله وإنجازاته، والأفراد ذوو الكفاءة الذاتية المنخفضة غير قادرين على التعامل الجيد مع المواقف وهم أكثر عرضه للفشل، فإن الشعور بالكفاءة الذاتية يعد عاملاً مهماً في النجاح أو الفشل في الحياة (Bandura, 1997).

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الكفاءة الذاتية، إذ عرفها باندورا (Bandura, 1997) بأنها: معتقدات الأفراد حول مقدرتهم على أداء السلوك وإنجاز مستويات محددة لتحقيق نتائج مرغوبة في موقف معين، والتحكم في الأحداث التي تؤثر في حياتهم، وإصدار التوقعات الذاتية عن كيفية أدائهم للمهام والأنشطة التي يقومون بها، وتمثل الكفاءة الذاتية إيمان الشخص بمقدرته على التنظيم، والتوجيه، وتنفيذ السلوك نحو تحقيق الهدف المراد التوجه إليها في التعامل مع المواقف المختلفة.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول بأن الكفاءة الذاتية هي معتقدات الفرد وثقته بامتلاكه لمقدرات وإمكانات ومهارات بحد ذاتها تمكنه من مواجهة ما يقابله من تحديات، وتساعده في تذليل العقبات والتخلص من الأزمات، إذ تمكن الفرد من بذل الجهد والمثابرة وصولاً لتحقيق الأهداف. ومن هنا يمكن القول إن الكفاءة الذاتية تجسد اعتقاد الفرد، إذ تؤثر المعتقدات بالكفاءة الذاتية في السلوك، ويتأثر السلوك الذي نؤديه سلباً أو إيجاباً بالطريقة التي يتم التفكير بها، فالأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية مرتفعة يميلون إلى اختيار أهدافاً صعبة أكثر من الذين يتمتعون بكفاءة ذاتية منخفضة (Cervone & Pervin, 2014).

#### أنواع الكفاءة الذاتية:

تعددت أنواع الكفاءة الذاتية، وتمثلت كما يأتي:

#### 1. الكفاءة الذاتية الأكاديمية (Academic Self Efficacy):

تُعرف الكفاءة الذاتية الأكاديمية بأنها: معتقدات الطلبة عن مقدرتهم على أداء المهمات الأكاديمية بنجاح، والطلبة ذوو الكفاءة الذاتية الأكاديمية المرتفعة لديهم ثقة بمقدراتهم على النجاح

والتقدم الأكاديمي، وبالتالي يُظهر هذا النوع مثابرة ومرونة أكثر في البحث عن حلول مختلفة للتعامل مع المهمات الموكلة إليهم (Jairam, 2014).

## 2. الكفاءة الذاتية الاجتماعية (Social Self Efficacy):

تتمثل الكفاءة الذاتية الاجتماعية في كونها قائمة على إدراك الفرد بأنه يمتلك من المهارات التي تساعده على الانخراط في الأنشطة الاجتماعية المختلفة، والاندماج داخل الجماعة والشعور بالثقة تجاه سلوكه (Al-Zoubi & Zaza, 2016).

## 3. الكفاءة الذاتية الانفعالية (Emotional Self Efficacy):

تعد الكفاءة الذاتية الانفعالية بمثابة وسيلة للتنظيم الذاتي، وتشير إلى مقدرة الأفراد على معالجة المعلومات الانفعالية بشكل دقيق وفعال، فالأفراد الذين لديهم ثقة بأنفسهم قادرين على تنظيم انفعالاتهم (Goroshit & Hen, 2014; Bandura, 1993).

### أبعاد الكفاءة الذاتية:

أشار باندورا (Bandura, 1997) إلى أن هناك ثلاثة أبعاد للكفاءة الذاتية، هي:

- أولاً: مقدار الكفاءة: يقصد بها مستوى قوة دوافع الأفراد للأداء في مختلف مجالات الحياة تبعاً لطبيعة أو درجة الصعوبة في المهمات التي يتعرضون إليها.
- ثانياً: العمومية: تعني انتقال الكفاءة الذاتية في مواقف الحياة المشابهة، إذ يمكن للأفراد النجاح في المهمات التي يقومون بها الآن من خلال مقارنتهم لأدائهم في الأعمال المشابهة التي قاموا بها سابقاً.
- ثالثاً: القوة أو الشدة: يعتمد هذا البعد على الخبرات السابقة للأفراد؛ فالأفراد الذين لديهم شعور قوي بالكفاءة الذاتية ومستوى مرتفع من توقعات الكفاءة الذاتية يمكنهم المثابرة والإصرار وبذل كامل طاقاتهم للإنجاز.

### مصادر الكفاءة الذاتية

تعددت مصادر الكفاءة الذاتية وتتباين في قوة تأثيرها كما أشار لها (Attia, 2021) وتتمثل فيما يأتي:

- أولاً: الخبرات المباشرة: تعد أقوى مصادر المعلومات للكفاءة الذاتية وأكثرها فاعلية وتسمى بتجارب الإتيقان، وإن النجاح في أي مهمة أو سلوك يولد النجاح في المهمة اللاحقة.
- ثانياً: الخبرات غير المباشرة (البديلة): يطلق عليها أيضاً بالنمذجة والخبرات التلقائية، إذ تعد

رؤية نجاحات الآخرين مصدرًا ذا أهمية في الكفاءة الذاتية، إذ تؤثر التجارب في توقع الكفاءة الذاتية.

- ثالثاً: الخبرات الرمزية (الإقناع اللفظي): تشير إلى مدى تأثير رأي الآخرين ودعمهم للفرد، ويسمى هذا المصدر بالإقناع الاجتماعي أو الحالة الفسيولوجية، ويعد الإقناع اللفظي من وجهة نظر باندورا ممثلاً لإقناع الأفراد بامتلاكهم ما يؤهلهم للنجاح بالمهمات.
- رابعاً: الحالة الانفعالية: تشير إلى العواطف أو الحالة المزاجية (البدنية أو الوجدانية) التي تظهر في المواقف التي تتطلب مجهود، مثل حالات القلق التي تنتاب الفرد قبل أداء المهمة مما ينتج عنه الشروع بأداء المهمة.

### التطوير المهني التكنولوجي

تعد التطورات السريعة والمتنامية ضرورية لمواجهة متطلبات العصر الحالي في كل لحظة وعلى وجه الخصوص مع الانفجار المعرفي الهائل في شتى جوانب الحياة، مما يستدعي البحث المستمر والتفكير في التطوير المهني نحو تلك التغيرات. وإن التطوير المهني التكنولوجي يسهم في رفع مستوى المهارة لدى الموظفين في المجالات المختلفة لخدمة المجتمع المحلي واكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات وذلك لاستخدامها في التعلم الذاتي والمستمر تجاه المهن، واكتساب المعلومات والمهارات وتكوين الخبرات المستمرة للمهنة باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأدواتها (Al-Dulaei & Khleifat, 2020).

ومع التطور الهائل والمتسارع في بدايات القرن الحادي والعشرين أصبح من الضروري مواكبة هذا التطور لاكتساب مهارات بانته تعد مطلباً أساسياً في كل مجتمع (Zaidan, 2018). لذا فإن أفضل استثمار يكمن في استثمار الموارد البشرية؛ لمواجهة تحديات عالمية تظهر باستمرار، كالتحديات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتعليمية والتكنولوجية، ويتوجب على ذلك استخدام سياسة ذات مستوى عالي من الاتقان لمواجهة أي تحدي محتمل (Al-Dakhil, 2019). وتؤثر التكنولوجيا بأشكالها كافة في حياة الإنسان في شتى مجالاتها، وقد ساعدت في التسهيل على الإنسان في جوانب متعددة مثل: الوقت، والجهد، والتواصل بين الأفراد، وتسهيل الوصول للمعلومات وتناقلها بين الأفراد (Jafar, 2017).

ويشمل التطوير المهني التكنولوجي عمليات تهدف إلى تطوير المهارات باستخدام التكنولوجيا، ليصبح الأفراد أكثر كفاءة وفاعلية لسد حاجات المجتمع وحاجاتهم (Speck 2005).

Knipe, & وهناك من أشار إلى التطوير المهني التكنولوجي على أنه التخطيط المنظم لتعميق معرفة المهنيين ومهاراتهم باستخدام التقنيات الحديثة عبر الانترنت بسبب التغيرات البيئية ( Unger & Tracey, 2013). كما ينظر إلى التطوير المهني التكنولوجي على أنه ورش عمل أو ندوات أو اجتماعات داخل المؤسسة أو أنشطة تطوير للموظفين بالاستناد للتكنولوجيا ( Watson, 2006).

ويرى الباحثان أن التطوير المهني التكنولوجي يعد عملية توجيه وإرشاد للطلبة العاملين على تطوير مهاراتهم ومقدراتهم نحو المهنة خلال فترة دراستهم الجامعية باستخدام التكنولوجيا الحديثة. أهمية التطور المهني التكنولوجي:

إن طلبة اليوم هم متعلمون رقميون، يستغرقون في التعامل مع التقنيات الحديثة من الوقت الذي يستيقظون فيه صباحاً حتى المساء، وينبغي التنويه إلى تقاوم الفجوة بين الأفراد ممن يمتلكون التكنولوجيا وممن لا تتوفر لديهم، وكيفية تدريسهم بالقليل من التكنولوجيا أو بدونها؛ ولذلك ينبغي على الطلبة امتلاك المهارات والثقة لاستخدام التكنولوجيا بشكل فاعل في ممارساتهم اليومية ومهنهم الوظيفية. وهناك ضرورة أكثر من أي وقت مضى لبناء معرفة المتعلم حول كيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين مهنته، وإشراك أدوات التكنولوجيا في ممارساته غير الرسمية، إذ يتطلب التطوير المهني التكنولوجي الفاعل من الأركان جميعها التركيز على المحتوى الذي تتضمنه التكنولوجيا من مهارات ومعرفة مدعومة تخدم الأهداف المرجوة ( Figg & Jamani, 2014; Tweed, 2013).

#### مبادئ ومبررات التطوير المهني:

لكي يتحقق التطوير المهني للأفراد العاملين، فإن هناك عدد من المبادئ التي ينبغي أن تستند إليها عملية التطوير من خلال وضع خطة استراتيجية تتصف بالمرونة وتأخذ بعين الاعتبار جميع العوامل المؤثرة في البيئة المحيطة مع متطلبات التطوير. وأن يتم إشراك الأفراد العاملين في عملية التخطيط واختيار البرامج التدريبية المقترحة بالمؤسسة. فضلاً عن التأكد من توافر الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير المهني. ومن ثم تعميم ثقافة التطوير المهني (Al-Rashaida & Al-Rashaida, 2017; Al Nasser, 2019).

ويهدف التطوير المهني كذلك إلى تحسين الأداء المهني وتطويره من خلال اكتساب المعارف والمهارات والخبرات لتواكب الطرق والأساليب الحديثة ورفع المستوى المهني، إذ أنه يعد

من أهم متطلبات التعليم ومنها التعليم الجامعي العالي، مما يستدعي وجود مبررات للتطوير المهني مثل التوجهات المنطلقة نحو ضرورة التحول من التعليم السطحي للتعليم العميق؛ وذلك للتركيز على تنمية المهارات المعرفية والعقلية لدى الطلبة مثل التفكير الناقد والإبداعي، فضلاً عن التعاملات مع الآخرين. ووجود معايير عالمية للجودة في الأداء والإنجاز الجامعي، وبالتالي من المهم البحث في التطوير المهني للطلبة الجامعيين. فضلاً عن تنوع أساليب التقويم والبحث عن أساليب تلبي الاحتياجات بشكل أكبر، فأصبحت الحاجة للتقويم الذاتي والمستمر في مراحل العمل من الضرورييات (Al-Anzi & Abbas, 2014).

#### الدراسات السابقة

قام الباحثان بالاطلاع على عديد من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، وتالياً عرض لبعض هذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

#### الدراسات السابقة حول الكفاءة الذاتية

وفي دراسة أجرتها جان (Jan, 2015) هدفت لتقصي الفروق بين الجنسين في الكفاءة الذاتية الأكاديمية لدى طلبة الدراسات العليا في إحدى الجامعات الأمريكية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقد تكونت عينة الدراسة من (103) طالباً وطالبات، تم اختيارهم عشوائياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية الأكاديمية تعزى لصالح الإناث.

وأجرت أرموم وشلبن (Armum & Chellappan, 2016) دراسة هدفت الى التعرف إلى الفروق بين الجنسين في مستوى الكفاءة الذاتية الإجتماعية والإنفعالية لدى عينة من الطلبة المراهقين في ماليزيا، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (75) طالباً و(94) طالبة تم اختيارهم عشوائياً من عدة مدارس في ماليزيا، واستخدمت الدراسة مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية الإجتماعية والإنفعالية لـ موريس (Muris). لم تكشف النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في الكفاءة الذاتية الإجتماعية والإنفعالية لدى افراد عينة الدراسة تعزى إلى متغير الجنس.

هدفت دراسة صادق والنجار (Sadiq & Al-Najjar, 2018) إلى استقصاء مستوى التفكير الناقد ومستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا بكليات التربية في الجامعات الفلسطينية الثلاث (الأقصى، الإسلامية، الأزهر) بمحافظة غزة، وإلى الكشف عن الفروق في

مستوى التفكير الناقد وفقاً للمتغيرات (الجنس، التخصص، الجامعة). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. تكونت عينة الدراسة من طلبة الماجستير في الجامعات الفلسطينية وعددهم (90) طالباً وطالبة. أشارت النتائج إلى أن مستوى التفكير الناقد "دون المقبول"، ومستوى الكفاءة الذاتية "مناسبة"، وبينت النتائج أيضاً عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس والتخصص، وعدم إمكانية التنبؤ بالكفاءة الذاتية البحثية من خلال التفكير الناقد.

وأوضحت دراسة محمد (Mohamed, 2019) التي هدفت إلى تحديد مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة والتعرف إلى الفروق في الكفاءة الذاتية حسب متغير الجنس (ذكور - إناث)، وإلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الذاتية والاندماج الجامعي لدى عينة تمثلت بـ (125) طالباً وطالبة من أربع كليات في جامعة بغداد (كلية الهندسة، العلوم، الإعلام، العلوم السياسية)، باستخدام المنهج الوصفي المسحي. وكانت أدواتها الاستبانة. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود كفاءة ذاتية لكل من الذكور والإناث وإلى وجود فروق بين كل من الذكور والإناث لصالح الذكور، وعدم وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرات للدراسة الكفاءة الذاتية والاندماج الجامعي للعينة ككل.

وأجرى شطناوي (Shatanawi, 2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية، والتعرف إلى الفروق في مستويات كل من الحياة الهائنة والكفاءة الذاتية باختلاف الجنس، ونوع الكلية، واستقصاء العلاقة بين المتغيرات. تكونت عينة الدراسة من (700) طالب وطالبة، باستخدام المنهج الوصفي المسحي وكانت أدواتها الاستبانة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن أبرز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية انتشاراً لدى طلبة الجامعة هو عامل "يقظة الضمير، ومستوى "متوسط" من الكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة الأردنية، وكذلك وجود فروق تُعزى لمتغير الجنس ونوع الكلية في الحياة الهائنة لصالح الذكور، وعدم وجود فروق تُعزى لمتغير الجنس ونوع الكلية في مستوى الكفاءة الذاتية. وهناك علاقة طردية بين جميع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والحياة الهائنة والكفاءة الذاتية.

#### الدراسات السابقة حول التطوير المهني والتكنولوجي

هدفت دراسة واتسون (Watson, 2006) إلى تعرف أثر برامج التطوير المهني التكنولوجي على الكفاءة الذاتية. استخدمت الدراسة المنهج التجريبي وأداتها الاختبار القبلي والبعدي، وتكونت العينة (389)، وكانت الدراسة تعبر عن برنامج لتدريب المعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية في

أثناء الخدمة من خلال ورشة عمل صيفية مكثفة ودورات تكميلية عبر الإنترنت ضمن مشروع ممول لتعليم العلوم والرياضيات كمصدر فعال في الفصل الدراسي، وتلقى المتدربون تدريباً مكثفاً على شبكة الانترنت، وفي نهاية الدورة التدريبية قدم المعلمون خطأً تدريبية مطورة تستخدم شبكة الانترنت كعنصر فعال فيها. أشارت النتائج إلى وجود أثر لبرامج التطوير المهني التكنولوجي على زيادة الكفاءة الذاتية، وإلى وجود علاقة ارتباطية بين التطوير المهني التكنولوجي والكفاءة الذاتية، وإلى وجود فروق بين المجموعات تبعاً لعدد سنوات الخبرة للمعلم.

وأشار تويد (Tweed, 2013) في دراسته التي هدفت الى تحديد مجموعة العوامل التي تتعلق بتطبيق التقنيات الجديدة في الفصل، على وجه التحديد كانت الدراسة عبارة عن تحليل لسن المعلم، وسنوات الخبرة التدريسية، وجودة التطوير المهني، والكفاءة الذاتية للمعلم، باتباع المنهج الوصفي التحليلي. تكونت عينة الدراسة من (124) معلماً ومعلمة في (18) مدرسة في شرق ولاية تنسي الأمريكية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن عمر المعلم، وسنوات الخبرة في التدريس، وجنس المعلم، والساعات التي قضاها في التطوير المهني التكنولوجي لم تؤدي دوراً مهماً في استخدام تكنولوجيا الصفوف الدراسية من قبل المعلمين. ومع ذلك، أشارت النتائج أيضاً إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلمين ترتبط ارتباطاً إيجابياً بشكل كبير باستخدام تكنولوجيا الصف الدراسي من قبل المعلمين.

وأجرى محمد وصديق (Mohamed & Sadiq, 2019) دراسة هدفت التعرف الى تصور مقترح لاستخدام المستحدثات التكنولوجية في التطوير المهني للمعلم، باتباع المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات. تكونت العينة من (250) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. وأظهرت النتائج ضرورة العمل على تدريب واعداد المعلمين لاستخدام المستحدثات التكنولوجية وتوفير الإمكانيات اللازمة وتخصيص قسم خاص بالمستحدثات التكنولوجية.

#### التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة العربية والأجنبية منها التي بحثت حول الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي، ثبت أن الدراسات التي تتعلق بالكفاءة الذاتية التي تم تناولها قد اشتركت جميعاً في استخدامها للمنهج الوصفي المسحي، وتمثلت العينات من طلبة الجامعات. والاستبانة كأداة لجمع البيانات.

اشتركت عديد من الدراسات بالبحث عن العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومتغيرات أخرى كدراسة (Mohamed & Sadiq, 2019)، ودراسة (Shatanawi, 2019)، ولكن اختلفت الدراسات في النتائج التي أشارت إليها ما بين ظهور علاقة أو عدم وجود علاقة بين متغيرات الدراسة. وأشتركت دراسة (Sadiq & Al-Najjar, 2018)، ودراسة (Mohamed, 2019)، ودراسة (Shatanawi, 2019)، في البحث عن مستوى الكفاءة الذاتية فقد أشارت النتائج بأن مستوى الكفاءة الذاتية جاء بمستوى "متوسط". واشتركت في البحث عن الفروق بين الجنسين دراسة (Jan, 2015)، ودراسة (Armum & Chellappan, 2016).

فيما يتعلق بالتطوير المهني التكنولوجي لوحظ وجود ندرة في الدراسات العربية والأجنبية، فمن الدراسات التي تناولت موضوع التطوير المهني التكنولوجي وربطت بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي دراسة (Tweed, 2013)، ودراسة (Watson, 2006)، بينما ربطت دراسة (Mohamed & Sadiq, 2019) بين التطوير المهني والمستحدثات التكنولوجية. واشتركت الدراسات في كونها وصفية واستخدامها للاستبانة كأداة جمع للبيانات. والعينات عبارة عن فئات من المعلمين.

يتضح مما سبق، قلة الدراسات العربية والأجنبية لموضوع التطوير المهني التكنولوجي، إذ تناولت الدراسات أعلاه التطوير المهني منفرداً وربطه بالمستحدثات التكنولوجية والتقنيات. وتمتاز الدراسة الحالية عن غيرها بتسليط الضوء على هذا المفهوم الحديث من نوعه في الأدب التربوي إذ تشترك الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المنهج الوصفي الارتباطي، ولكن ما يميزها عن الدراسات السابقة ظهور مفهوم ايجابي لاستخدام التكنولوجيا لطلبة الدراسات العليا العاملين في الميدان ليسهم نحو تطويرهم وتقدمهم ومواكبة المستجدات.

**منهجية الدراسة:**

اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي كونه الأنسب لأهداف هذه الدراسة.

#### **مجتمع الدراسة وعينتها:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الجامعة الأردنية لمرحلة الدراسات العليا العاملين (ماجستير - دكتوراة) المسجلين في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (2022/2023)، والبالغ عددهم (6388) طالباً وطالبة حسب البيانات الصادرة عن دائرة القبول والتسجيل في الجامعة الأردنية. وتم استخراج حجم العينة من خلال استخدام معادلة ستيفن ثامبسون. عند

هامش خطأ (5%)، والواقع أن الحد الأدنى لتمثيل مجتمع الدراسة حسب المشار إليه هو (362)، غير أن الباحثين وجدا من الأفضل زيادة حجم العينة لتصبح (527) طالباً وطالبة من مجتمع الدراسة الكلي، إذ تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة.

أداتي الدراسة:

أولاً: مقياس الكفاءة الذاتية:

1. الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق مقياس الكفاءة الذاتية بصورته الأولية، تم عرضه على (18) محكماً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تكنولوجيا التعليم والمناهج العامة وعلم النفس التربوي، وذلك بهدف تحكيم المقياس من حيث؛ مدى شمولية فقرات المقياس، ودقة الصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات وحذف الفقرات غير المناسبة أو اقتراح فقرات جديدة، وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين. تكون المقياس في صورته الأولية من (17) فقرة، تم حذف ثلاث فقرات وهي الفقرة (3) التي تنص على "أتردد في تعلم أشياء جديدة، قد تكون صعبة"، وتم حذف الفقرة (10) التي تنص على "ابتعد عن المهمات الصعبة التي تتطلب الجهد"، وحذف الفقرة (14) التي تنص على "أجد صعوبة بالالتزام بأهدافي لتحقيقها" وذلك لتداخلها مع فقرات أخرى بالمقياس، وعلى ذلك أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (14) فقرة.

2. الدلالات التمييزية:

للتحقق من صدق البناء للمقياس، تم تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (80) طالباً وطالبة، من خارج عينة الدراسة، وتم استخراج معاملات ارتباط بيرسون بين الاستجابات على الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين الجدول (1):

الجدول (1) معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية

الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
1	0.56**	8	0.68**
2	0.65**	9	0.82**
3	0.74**	10	0.71**
4	0.73**	11	0.80**
5	0.59**	12	0.75**
6	0.69**	13	0.69**
7	0.63**	14	0.53**

\*\* دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (1) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين  $(0.53^{**} - 0.82^{**})$ ، مما يدل على تمتع الفقرات بدلالة تمييزية قوية، مما يشير إلى صدق البناء.

#### ثبات مقياس الكفاءة الذاتية

للتأكد من ثبات مقياس الكفاءة الذاتية، تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس حسب معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، إذ تم تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (80) طالباً وطالبة، من خارج عينة الدراسة، وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة (0.91)، وبالتالي تم اعتماد المقياس.

#### ثانياً: مقياس التطوير المهني التكنولوجي:

##### أولاً: الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق مقياس التطوير المهني التكنولوجي بصورته الأولى، تم عرضه على (18) محكماً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تكنولوجيا التعليم والمناهج العامة وعلم النفس التربوي، ذلك بهدف تحكيم المقياس من حيث؛ مدى شمولية فقرات المقياس، ودقة الصياغة اللغوية، ووضوح الفقرات وحذف الفقرات غير المناسبة أو اقتراح فقرات جديدة. وتم الأخذ بملاحظات المحكمين بصدد المقياس. تكون المقياس في صورته الأولى من (20) فقرة. تم حذف الفقرة (6) التي تنص على "أحرص على الانضمام في دورات مجانية لتطوير مهاراتي الحياتية والإنسانية في ظل التطور التكنولوجي"، والفقرة (8) التي تنص على "أشعر بعدم الرضا عن ممارساتي القديمة في العمل وأحرص على تطويرها في ظل التطور التكنولوجي"، والفقرة (14) التي تنص على "أستخدم شبكات الانترنت لتطوير ذاتي باستمرار في العمل"، والفقرة (16) التي تنص على "أحرص على استخدام المواقع الإلكترونية المتعلقة بتخصصي ومهنتي"، وذلك لاشتراك الفقرات مع فقرات أخرى بالمعنى والهدف في المقياس، ليتكون المقياس بصورته النهائية من (16) فقرة.

##### ثانياً: الدلالات التمييزية:

للتحقق من صدق البناء للمقياس، تم تطبيقه على عينة تكونت من (80) طالباً وطالبة، من خارج عينة الدراسة، وتم استخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الاستجابات على الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول (2):

## الجدول (2) معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس للتطوير المهني التكنولوجي

الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس	الفقرة	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
1	0.78**	9	0.86**
2	0.74**	10	0.87**
3	0.79**	11	0.77**
4	0.65**	12	0.83**
5	0.73**	13	0.68**
6	0.78**	14	0.63**
7	0.80**	15	0.74**
8	0.81**	16	0.84**

\*\* دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين ( $0.63^{**}$  -  $0.87^{**}$ ) مما يدل على تمتع الفقرات بدلالة تمييزية قوية مما يشير إلى صدق البناء.

## ثبات مقياس التطوير المهني التكنولوجي

للتأكد من ثبات مقياس التطوير المهني التكنولوجي، تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس حسب معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، إذ تم تطبيقه على عينة استطلاعية تكونت من (80) طالباً وطالبة من خارج عينة الدراسة. وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة (0.95)، وبالتالي تم اعتماد المقياس.

## تصحيح المقاييس

بهدف التصحيح، تم اعتماد تدرج ليكرت الخماسي لدرجات الأداء على مقياس التطوير المهني التكنولوجي ومقياس الكفاءة الذاتية، إذ تم إعطاء الإجابة كبيرة جدا (5 درجات)، وكبيرة (4 درجات)، ومتوسطة (3 درجات)، وقليلة (درجتان)، وقليلة جدا (درجة واحدة). كما تم الحكم على المتوسطات الحسابية كالآتي:

- من (1.00 - 2.33) مستوى منخفض للتطوير المهني التكنولوجي.
- من (2.34 - 3.67) مستوى متوسط للتطوير المهني التكنولوجي.
- من (3.68 - 5.00) مستوى مرتفع للتطوير المهني التكنولوجي.

## إجراءات الدراسة

بعد التأكد من صدق المقاييس وثباتها، تم تطبيقها على كامل أفراد العينة إذ بلغ عدد أفرادها

(527) طالباً وطالبة دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه) في الجامعة الأردنية، إذ طبقت الأدوات عليهم عن طريق التوزيع الإلكتروني، ثم تم تفرغ البيانات و تحليلها باستخدام برمجية (SPSS)؛ وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة.

### النتائج ومناقشتها

للإجابة عن السؤال الأول، "ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية؟"، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لاستجابات أفراد العينة على مقياس الكفاءة الذاتية، كما يوضح الجدول (3):

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الكفاءة الذاتية مرتبة تنازلياً

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	الرقم
مرتفع	.68	4.38	أعمل على تحقيق أهدافي معتمداً على نفسي.	1
مرتفع	.78	4.32	لا أتهاون عند قيامي بالمهام المرتبطة بأهدافي.	2
مرتفع	.82	4.27	أعتقد أن الإخفاقات تجارب تقود للنجاح.	3
مرتفع	.74	4.22	أتمكن من حل المشكلات الصعبة عندما أبذل الجهد الكافي.	4
مرتفع	.72	4.19	أنجز جميع المهمات المطلوبة مني بجودة عالية.	5
مرتفع	.76	4.15	أستطيع العثور على حلول بديلة عندما أواجه تحدياً.	6
مرتفع	.73	4.14	أبحث عن وسائل مناسبة عندما أواجه عائقاً يمنع تحقيق أهدافي.	7
مرتفع	.79	4.11	أواجه المشكلات التي أتعرض لها في العمل.	8
مرتفع	.80	4.07	أقدم على تعلم الأشياء الجديدة على الرغم صعوبتها.	9
مرتفع	.75	4.04	أعتقد أنني أستطيع تحقيق معظم الأهداف التي أحدها لنفسي.	10
مرتفع	.95	3.94	أستمتع بإنجاز الأعمال الصعبة التي تتطلب الجهد.	11
مرتفع	.76	3.94	لدي المقدرة على التعامل مع المشكلات الصعبة التي تواجهني.	12
مرتفع	.93	3.88	أحرص على تكرار أداء المهام التي فشلت بإنجازها سابقاً.	13
مرتفع	.83	3.73	أحسن التعامل مع المواقف غير المتوقعة.	14
مرتفع	.50	4.09	المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للكفاءة الذاتية	

يتضح من الجدول (3) بأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات مقياس الكفاءة الذاتية تراوحت ما بين (3.73-4.38)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة "أعمل على تحقيق أهدافي معتمداً على نفسي" بمستوى "مرتفع"، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة "أحسن التعامل مع المواقف غير المتوقعة" بمستوى "مرتفع"، وقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (4.09) بانحراف معياري (0.50) وبمستوى "مرتفع".

يمكن أن تعزى النتيجة إلى أن طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية يطلب منهم أداء مهمات وواجبات متقدمة في مستواها، فضلاً عن كتابة الأبحاث العلمية ونشرها وترجمة المقالات

وغيرها. وربما ساعد في ذلك أيضاً المواقف التي تتسم بالصعوبة ضمن البيئة الجامعية وتتطلب بذل الجهد والمثابرة مما شكل لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة وثقة بإنجاز المهمات، ومن خلال دراستهم السابقة في مرحلة البكالوريوس زاد إدراكهم للصعوبات جميعها على اختلافها. فقد أشارت نتائج دراسة لي وبوبكو (Lee, & Bobko, 1994) إلى أن الكفاءة الذاتية تتحدد بعدد من العوامل مثل: كمية ومدى المثابرة، الجهد المبذول، وصعوبة الموقف.

ولا بد من الإشارة لطريقة تدريس طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية التي تراعي امكانيات الطلبة ومقدراتهم؛ بحيث تعتمد في كثير من الأحيان على الأنشطة القائمة على المشاركة الفاعلة والاكتشاف وتعزيز الجهد الذاتي والتميز في الرأي مما يحسن بدوره من الكفاءة الذاتية للطلبة.

وعلى خلاف النتيجة الحالية لمستوى الكفاءة الذاتية المرتفعة أشارت الدراسات السابقة لمستوى "متوسط" لمستوى الكفاءة الذاتية كدراسات ( Al-Zaq, 2009; Sadiq & Al-Najjar, 2019; Shatanawi, 2018). ويعود ذلك إلى حداثة الدراسة الحالية بالنسبة للدراسات المذكورة خاصة وأنها أتت بعد جائحة كورونا (COVID- 19) والتي بدورها زادت من اعتماد الطالب على نفسه وربما من الضرورة رفع مستوى الكفاءة الذاتية لديه.

للإجابة عن السؤال الثاني، "ما مستوى التطوير المهني التكنولوجي لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية؟"، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لاستجابات أفراد العينة على مقياس التطوير المهني التكنولوجي كما يوضح جدول (4):

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

#### مقياس التطوير المهني التكنولوجي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	أحرص على استخدام الإنترنت باستمرار للحصول على البحوث المنشورة والحديثة في مجال تخصصي ومهنتي.	4.12	.89	مرتفع
2	أحرص دائماً على توظيف التقنيات الحديثة لاختصار وقت انجاز العمل.	4.03	.83	مرتفع
3	أطور مهارتي التنظيمية داخل بيئة العمل في ظل التطور التكنولوجي.	4.02	.80	مرتفع
4	احتفظ دائماً بسجلات أعمالتي وملف انجازي بشكل الكتروني.	4.01	.94	مرتفع
5	أوظف تكنولوجيا المعلومات وأدواتها في حل مشكلات العمل.	3.99	.85	مرتفع
6	أهتم بأحدث التطبيقات التكنولوجية لتطوير مهنتي.	3.99	.90	مرتفع
7	أحرص على تطبيق كل ما أتعلمه في الدورات التدريبية في بيئة العمل.	3.98	.82	مرتفع
8	يسهم الاستخدام الأمثل للتطبيقات التكنولوجية في تطوري وتذليل نقاط الضعف لدي.	3.95	.85	مرتفع

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفع	.86	3.92	أحرص على الاطلاع على مصادر المعلومات المتنوعة في مجال عملي في ظل التطور التكنولوجي.	9
مرتفع	.88	3.92	استثمر الفرص المتاحة في تطوير مهاراتي التكنولوجية.	10
مرتفع	1.00	3.83	أستطيع التعامل مع المكتبات الرقمية وقواعد البيانات الجامعية.	11
مرتفع	.86	3.83	أحرص على تقويم عملي باستخدام التطورات التكنولوجية.	12
مرتفع	.95	3.82	أحرص على المشاركات الهادفة في شبكات التواصل المختلفة.	13
مرتفع	.92	3.80	أعتقد بأن لدي خبرة كافية بالبرامج الرقمية المختلفة المعمول بها في مجال عملي.	14
مرتفع	.99	3.72	أحرص على التواصل مع الخبراء والمختصين في مجال عملي لمساعدتي في تطوير ممارساتي المهنية تكنولوجياً.	15
متوسط	1.09	3.56	أشارك في الدورات التدريبية الإلكترونية التي تطرحها الجامعة أو المؤسسة التي أعمل بها.	16
مرتفع	.64	3.91	المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للتطوير المهني التكنولوجي	

يبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة تراوحت ما بين (3.56-4.12)، وجاءت بالترتبة الأولى الفقرة "أحرص على استخدام الإنترنت باستمرار للحصول على البحوث المنشورة والحديثة في مجال تخصصي ومهنتي" بمستوى "مرتفع"، بينما جاءت بالترتبة الأخيرة الفقرة "أشارك في الدورات التدريبية الإلكترونية التي تطرحها الجامعة أو المؤسسة التي أعمل بها" بمستوى "متوسط"، وقد بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.91) بانحراف معياري (0.64) وبمستوى "مرتفع".

يمكن أن تعزى النتيجة لكون طالب الدراسات العليا العامل يسعى للبحث على الارتقاء بالسلم الوظيفي عبر شتى الطرق وأهمها استخدام التقنيات الحديثة لمواكبة ما هو مستجد يومياً واستثماره لتطوير الذات بالعمل والحصول على ترقية وزيادة المستحقات المالية من المؤسسة. وبما أن عصر اليوم يتجه نحو كل ما هو تكنولوجي بشكل عام وبالقطاعات التعليمية بشكل خاص تأتي الحاجة لاستثمار ما يعقد من دورات وبرامج. ويتم الاستغلال الأمثل للتقنيات الحديثة بعملية التطوير المهني من خلال خصائص التعلم عن بعد؛ بتوفير الوقت والجهد المبذول لتطوير الذات.

وفضلاً عن ذلك، أصبح من السهل على طلبة الجامعات إيجاد دورات تفيد جانب العمل من خلال عديد من المواقع الإلكترونية والتطبيقات الذكية، ومن أكثر مواقع الويب المشهورة موقع (إدراك) الذي يوفر كثيراً من فرص التعلم في المساقات الإلكترونية المتاحة بمختلف الأوقات وحسب احتياج طالب الدراسات العليا لتطوير مهاراته العملية للمؤسسة. كما تسعى الجامعة

بتقديمها للطلبة باستمرار مختلف الأنشطة والواجبات العلمية: كالمشروعات البحثية، والمنتديات النقاشية، وترجمات وغيرها التي بدورها تسمو لزيادة امكانيات الطالب الجامعي والرقى به. ومع عدم توفر دراسات بحثت عن مستوى التطوير المهني التكنولوجي، الا أن بعض الدراسات قاست العوامل المؤثرة في التطوير المهني التكنولوجي منها العمر، وسنوات الخبرة، والجودة، والكفاءة الذاتية، كدراسة (Tweed, 2013).

للإجابة عن السؤال الثالث، "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي؟"، تم حساب معامل الارتباط بيرسون كما هو موضح بالجدول (5):

الجدول (5) معامل الارتباط بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي

أوجه المقارنة	قيمة الارتباط	مستوى الدلالة	عدد الأفراد
الكفاءة الذاتية * التطوير المهني التكنولوجي	.582**	.000	527

نلاحظ من الجدول (5) وجود علاقة ارتباطية طردية بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي حيث بلغت قيمة الارتباط ( $.582^{**}$ )، وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ).

ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن الكفاءة الذاتية عند توافرها بشكل مرتفع عند الفرد فإنه سيتوجه في تنمية التطوير المهني التكنولوجي لينعكس كل ذلك على أدائه الوظيفي والمهني بشكل ايجابي، مما يؤدي الى ارتقائه في وظيفته وتحقيق ما يسعى إليه في مكان عمله.

هذا وانتقلت دراسة (Watson, 2006)، ودراسة (Tweed, 2013) في وجود علاقة طردية بين متغيري التطوير المهني التكنولوجي والكفاءة الذاتية. وهذا يشير إلى أن التطور المهني يزيد من ثقة الفرد بنفسه وبمقدراته وكفاءته الذاتية.

#### التوصيات والمقترحات:

1. الإفادة من كفاءة الأفراد الذاتية المرتفعة وتشجيعهم واستثمار مقدراتهم من خلال تقديم الدعم اللازم.
2. إجراء مزيد من الدراسات التي تبحث في العلاقات بين الكفاءة الذاتية والتطوير المهني التكنولوجي لدى عينات مختلفة.
3. إجراء دراسات حول موضوع التطوير المهني التكنولوجي لكونه مهم في وقتنا الحاضر مع ازدياد استخدام التكنولوجيا وتنوعها، وربطها بمتغيرات أخرى.

## References:

- Al Nasser, A. (2019). Developing the roles of faculty members in Saudi University education in light of contemporary challenges. *Education (Al-Azhar): Refereed Scientific Journal for Educational, Psychological and Social Research*, 38 (182), 257-307.
- Al-Anzi, S., & Abbas, A. (2014). Impact of investigator personality pattern on job stress at the general inspectors of offices: Applied Thesis, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 20(79), 1-32.
- Al-Dakhil, T. (2019). Professional development for human resources in educational institutions. *Arab Research in the Fields of Specific Education*, 16 (16), 135-146.
- Al-Dulaei, T., & Khleifat, A. F. (2020). Professional development of faculty members in community colleges. *Journal of the College of Education (Assiut)*, 36 (10), 196-222.
- Al-Rashaida, R., & Al-Rashaida, N. (2017). The status of the professional development of the administrative staff at Mutah University from their perspectives and determining their training needs. *Humanities and Social Sciences Series*, 32(2), 237-281.
- Al-Zaq, A. (2009). Academic perceived self-efficacy among undergraduate students at the University of Jordan and its relation to gender, college and academic level, *Journal of Psychological Educational Sciences*, College of Education, University of Bahrain, 10 (2), 37-58.
- Al-Zoubi, R., & Zaza, H. (2016). Achievement goals and its relation with perceived self- efficacy and academic achievement, *Educational Sciences*, 43 (2), 1009-1030.
- Armum, P., & Chellappan, K. (2016). Social and emotional self-efficacy of adolescents: Measured and analysed interdependencies within and across academic achievement level. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(3), 279-288.
- Attia, A. (2021). **The impact of the employees' work self efficacy on the work alienation: a field study on workers in private sector companies in Riyadh City**, Unpublished Master thesis. Assiut University, Assiut, Egypt.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive psychologist development and functioning. *Journal of Educational Psychologist*. 28(2), 117-148.

- Bandura, A. (1997). **Self-Efficacy, The exercise of control**. Stanford University. New York, W.H.: Free Man and Company.
- Cervone, D., & Pervin, L. (2014). **Personality psychology**. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Figg, C., & Jamani, K. (2014). Transforming classroom practice: Technology professional development that works! **Teaching & Learning**, 8(1), 87-98.
- Goroshit, M., & Hen, M. (2014). Does emotional self- efficacy predict teachers' self-efficacy and empathy? **Journal of Training Studies**, 2(3), 26-32.
- Haddad, M. (2004), **Basics of instruction and professional development**, Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Jafar, S. (2017). The smart devices and their influence on family education., **Journal of Social Change**, (2), 159-176.
- Jairam, D. (2014).The effect of cognitive training on acadimec self- efficacy in college students. **International Journal of Sciences Basic Applied Research**, 15(2), 126-139.
- Jan, S. K. (2015). The relationships between academic self-efficacy, computer self-efficacy, prior experience, and satisfaction with online learning. **American Journal of Distance Education**, 29(1), 30-40.
- Kasturi. K. (2017). **Relationship between self-efficacy, psychological well being and study habits among college entrants in Guwahati**, Unpublished Doctoral Dissertation, Gauhati University, India.
- KÖHN, V. R. (2018). **Konzerne verbünden sich gegen Hacker**, Franffurter Allgemeine, [http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/diginomics/grosse-internationale-allianz-gegen-cyber-attacken-15451953-p2.html?printPagedArticle=true#pageIndex\\_1](http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/diginomics/grosse-internationale-allianz-gegen-cyber-attacken-15451953-p2.html?printPagedArticle=true#pageIndex_1). Retrieval date: 5/9/2022 .
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. **Journal of Applied Psychology**, 79(3), 364.
- Mohamed, H. (2019), Self-efficacy and its relationship to university integration among university students. **Psychological Science**, 30(2), 197-250.
- Mohamed, S., Sadiq, M. (2019). Proposal for the use of technical innovations in the professional development of the teacher, **Journal of Graduate Studies**, 13 (50), 224-250.
- Sadiq, M., & Al-Najjar, Y. (2018). Levels of critical thinking and its relation to self- efficacy research among higher studies students of the

- education faculties in Gaza Governorates, **Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies**, 6 (19), 131-145.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2002). The development of academic self-efficacy. **In Development of achievement motivation**. San Diego, CA: Academic Press. 15-31.
- Shatanawi, A . R. (2019) **Big five factors of personality and its relationship with well-being and self-efficacy among the University of Jordan students**, Unpublished Master's Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Shawa, A. (2016), The self-efficiency and its relationship with psychological pressures that faces the security bodies in the palestinian security institutions, **An-Najah University Research Journal**, (8) 30, 1556-1588.
- Speck, M., & Knipe, C. (2005). **Why can't we get it right? Designing high quality professional development for standards – based schools**, (2<sup>nd</sup> ed). Thousand Oaks CA: Corwin Press.
- Tweed, S. (2013). **Technology implementation: Teacher age, experience, self-efficacy, and professional development as related to classroom technology integration**, (Unpublished Doctoral dissertation, East Tennessee State University), Tennessee.
- Unger, K. L., & Tracey, M. W. (2013). Examining the factors of a technology professional development intervention. **Journal of Computing in Higher Education**, 25(3), 123-146.
- Wang, S. K., Hsu, H. Y., Reeves, T. C., & Coster, D. C. (2014). Professional development to enhance teachers' practices in using information and communication technologies (ICTs) as cognitive tools: Lessons learned from a design-based research study. **Computers & Education**, 79, 101-115.
- Watson, G. (2006). Technology professional development: Long-term effects on teacher self-efficacy. **Journal of Technology and Teacher Education**, 14(1), 151-166.
- Zaidan, Al-Sayed. (2018). Professional development of teachers towards the use of technological in light of contemporary trends innovations, **Journal of Educational Sciences**, (24), 411-456.