

# التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى

## Academic Excellence and Professional Self-Assertion & its Relation with Self-Efficacy Among Staff Members at Al- Aqsa University

*Mervat Atef Alnajar*

Assistant Professor/ Al-Aqsa University/ Palestine

*Mervat.alnajar.12@gmail.com*

**مرفت عاطف النجار**

أستاذ مساعد/ جامعة الأقصى/ فلسطين

Received: 20/ 1/ 2022, Accepted: 25/ 4/ 2022.

DOI: 10.33977/1182-013-039-011

https://journals.qou.edu/index.php/nafsia

تاريخ الاستلام: 20/ 1/ 2022م، تاريخ القبول: 25/ 4/ 2022م.

E-ISSN: 2307-4655

P-ISSN: 2307-4647

## المقدمة:

منذ بداية القرن الحالي تقريباً يسير العالم حثيثاً نحو تطورات علمية وتكنولوجية مستمرة ومتلاحقة، أثرت كثيراً على مناحي الحياة كافة في المجتمعات الإنسانية، وخاصة في مجال المعلومات والاتصالات التي أسهمت كثيراً في تطور المعرفة العلمية. هذه التطورات أدت إلى حدوث اتساع معرفي واسع في المجالات العلمية كافة، حتى سمي هذا العصر بعصر الثورة المعرفية والمعلوماتية والعولمة، ويقاس مدى تقدم مجتمع ما بمدى امتلاكه للمعرفة والتكنولوجيا واستثمارها بكفاءة وفاعلية، والقدرة على استخدامها وتقاسمها وتوظيفها في المجالات التي تحقق له الفائدة المرجوة.

هذا العصر الذي أصبح فيه التميز هدفاً تنشده جميع المؤسسات والمنظمات على اختلاف أنواعها ومجالات عملها، لما له من آثار إيجابية ترفع من شأنها، وتحقق لها الاستقرار والاستمرار، وتؤكد قدرتها على التنافس وتقديم الأفضل، كما لم يعد التميز اختيارياً بل أصبح ضرورة تفرضها التغيرات المتسارعة في حركة المجتمعات ومؤسساتها المختلفة (سكر، 2018: 126)

وللتأكيد على أهمية التميز المؤسسي وسبل قياسه ظهرت العديد من النظريات الحديثة، وظهرت العديد من الدراسات والبحوث في مجال الجودة والتميز: «الأمر الذي أوجد التحدي بين جامعات اليوم على امتداد خريطة العالم في درجة الاهتمام بعضو هيئة التدريس، وتوفير البيئة العلمية المناسبة له، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، باعتباره من الركائز الرئيسة في العملية التعليمية، وأن الاهتمام به أحد المعايير التي تعكس جودة التعليم وجوده مخرجاته في أي مؤسسة تعليمية» (المحسن، 2013: 227)

وبذلك يمكن القول إن البقاء والنمو في المؤسسات مرهون بمدى القدرة على التميز: لأن التميز هو مستوى الأداء الوحيد المقبول في عصر التنافسية، وقد أصبحت الفلسفة السائدة اليوم أنه لا بقاء إلا للمؤسسات المتميزة.

وقد تشكل مفاهيم التميز دعامة لنماذج التميز، وهذه القائمة من المفاهيم ليس المقصود منها أن تكون شاملة وثابتة؛ فهي تتغير من منظمة إلى أخرى، ومن نموذج للتميز إلى آخر، وتعددت وتطورت عبر العقدين الماضيين (5، Harrington, 2008)، ومن أهم تلك المفاهيم الرئيسة للتميز القيادة وثبات الغاية، التميز المستمد من المتعاملين، التوجيه الاستراتيجي للتعلم والتحسين المستمر، التركيز على الأفراد، تطوير الشركات، الإدارة بالحقائق، توجيه النتائج، المسؤولية الاجتماعية (Porter & Tanner, 2004, 6)

وبالرغم من كثرة البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم التميز، إلا أنه وأسوأ بمختلف جوانب العلوم الإنسانية لم يتوصل إلى إجماع أو اتفاق حول مفهوم محدد لهذا المصطلح، ويعود ذلك لاختلاف المقاييس والمعايير التي تعتمد عليها المنظمات في دراسة التميز وقياسه التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأهداف والاتجاهات التي تسعى المنظمة لتحقيقها (الزطمة، 2011: 64).

فقد تعددت مفاهيم التميز الأكاديمي؛ حيث يعرفه سكلينشر (Schleicher, 2016, 24) بأنه: السلوك الذي يرتبط بقدرة المعلم على

## المخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى فحص مستوى التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، فضلاً عن استكشاف العلاقة بين التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (250) من أعضاء هيئة التدريس؛ وطورت الباحثة ثلاثة مقاييس: التميز الأكاديمي، وتوكيد الذات المهنية، والكفاءة الذاتية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الأكاديمية وقعا ضمن المستوى المرتفع، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية، وتوصي الباحثة بتوفير فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس للحفاظ والارتقاء بمستوى أدائهم الجامعي، وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بالجامعة ومستواها الأكاديمي.

الكلمات المفتاحية: التميز الأكاديمي، توكيد الذات المهنية، الكفاءة الذاتية، أعضاء هيئة التدريس

## Abstract:

The current study aimed at examining the level of both the academic excellence, professional self-assertion and self-efficacy among staff member at al-Aqsa University. The study as well elucidated the relationship between academic excellence, professional self-assertion and self-efficacy among a study sample of 500 staff members. The researcher developed three metrics: Academic Excellence scale, professional self-assertion scale and Self-efficacy scale. The results of the study indicated that the level of academic excellence and professional self-assertion and self-efficacy came at a high level, and it was found that there is a positive statistically significant correlation between the academic excellence and self-efficacy. There is a positive statistically significant correlation between professional self-assertion and self-efficacy. The researcher recommends providing professional advancement opportunities for faculty members to maintain and upgrade their performance, and to encourage them to present innovative ideas that advance the university and its academic level.

**Keywords:** Academic excellence, professional self-assertion, self-efficacy, staff member.

ممارسة القادة الأكاديميين لإدارة التميز الأكاديمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (405) أكاديميين. وأظهرت النتائج أن التميز الأكاديمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاء بدرجة متوسطة. وسعت دراسة الشيخ والفهد (2020) إلى تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي. وتكونت عينة البحث من (82) أستاذاً جامعياً و(531) طالباً. وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلى وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس، وبين المتوسط الفرضي في جميع محاور الأداة والدرجة الكلية، لصالح متوسط درجات العينة من الأساتذة، وهذه النتيجة تشير إلى أن أداءهم يتسم بالتميز.

وهدفت دراسة داود والعجمي ونور (2020) للتعرف إلى الإطار الفكري والفلسفي للتميز في التعليم الجامعي، والتوجهات المعاصرة ذات الارتباط به، وتكونت عينة الدراسة من (87) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر بالقاهرة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر مؤشرات التميز في التعليم الجامعي الأزهرية جاءت بدرجة متوسطة. وفي الإطار نفسه أجريت دراسة هلسة (2018) للتعرف إلى علاقة إدارة المعرفة بمستوى التميز في الأداء من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال بفلسطين، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (105) من أعضاء الهيئة التدريسية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها أن الجامعة تعتمد في تخزين المعرفة واسترجاعها على الأرشيف الورقي، وأن أعضاء الهيئة التدريسية يرون بأنه لا يوجد اهتمام كاف في الجامعة بالمعرفة وإدارتها إدارة صحيحة. وجاءت دراسة سكر (2018) بهدف تحديد درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأقصى لإدارة التميز، وتحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، وفحص ما إذا كانت هناك علاقة بينهما، واختيرت عينة مكونة من (221) عضواً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن درجة ممارسة إدارة التميز متوسطة، وتساوي (3.32)، وكذلك درجة الأداء الوظيفي كانت متوسطة، أما دراسة صوام (2017) فهدفت إلى التعرف على تأثير التمكين الإداري في تميز الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض مؤسسات التعليم العالي في منطقة الشرق الجزائري. وتكونت عينة الدراسة من (65) رئيس قسم في المؤسسات محل الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى التمكين الإداري لدى القيادات الأكاديمية كان مرتفعاً في المؤسسات محل الدراسة، كما أن مستوى الأداء لدى أعضاء هيئاتها التدريسية كان مرتفعاً أيضاً، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تميز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في المؤسسات محل الدراسة. في حين هدفت دراسة قواسمة وبوريني (2016) (Qawasmeh & Al-Bourini 2016) للتعرف إلى الكشف عن مستوى ممارسة إدارة التميز الجامعي في جامعة جدارا من وجهة نظر العاملين والطلبة باستخدام النموذج الأوروبي للتميز بأبعاده التسعة، وتكونت عينة الدراسة من (375) موظفاً وطالباً، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلى أن مستوى التميز الأكاديمي في الجامعة كان متوسطاً.

ويعدّ توكيد الذات من المفاهيم المهمة التي تعكس العديد من السلوكيات الإيجابية لدى الفرد ومنها شعوره بالإيجابية، وتحرره

إنجاز مهام في شكل أنشطة أو سلوكيات قابلة للملاحظة والقياس، وعلى مستوى متميز من الدقة والوضوح، كما عرفه الفضالة (2014)، بأنه التزام الموظف بواجباته ومسؤولياته الوظيفية، وتميزه في ذلك.

في ضوء ما سبق من تعريفات للتميز الأكاديمي يمكن القول إن التميز الأكاديمي يترجم على شكل ممارسات مهنية متطورة أو أفكار إبداعية جديدة تمكن أعضاء هيئة التدريس من التفرد والتفوق في أداء مهامه بشكل يتخطى التوقعات المستقبلية، وتحقيق التوازن لمتطلبات جميع الأطراف وتدقيقها من عاملين وطلاب ومجتمع خارجي، والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، وتكييف وتعديل الأولويات واستخدامها على المدى القريب والبعيد لتضمن الاستمرارية في الإبداع والتحسين والتميز عن الآخرين، فهي بذلك تحقق التميز لأعضاء هيئة التدريس من خلال: (السعيد، 2019، 94).

- اختيار أعضاء هيئة التدريس حسب معايير أساسية دقيقة خاصة بمهنة التدريس.
- تقديم التعليمات والتوجيهات لعضو هيئة التدريس عند بداية عمله، ثم متابعته وتقويمه دورياً من رئيس القسم.
- ضرورة حضور ورش عمل ودورات تدريبية متخصصة بمجال تخصصه العام والدقيق ومهارات التدريس.
- عدم التهاون في منح الدرجات العلمية وعمليات الترقية لأعضاء هيئة التدريس.

وبذلك فإن تحقيق التميز في التعليم الجامعي لم يعد ترفاً، بل أصبح ضرورة للفرد والمجتمع؛ فالترابط بين التعليم الجامعي المتميز وسوق العمل يزداد أهمية عاماً بعد عام، والتغييرات المتسارعة في كل مناحي الحياة تستلزم التميز في التعليم لمواكبتها، والتقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال يستلزم التميز والمنافسة المستمرة بين الجامعات، فلن تستطيع أي مؤسسة أن تستمر إلا من خلال التميز.

تأسيساً على ما سبق يمكن القول: إن تميز الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، يحتاج معايير محددة، نحصرها فيما يلي:

- قدرة عضو هيئة التدريس على ملاحظة أساليب تعلم طلابه، ومهارته في توظيف استراتيجيات التدريس وأساليب التقويم الحديثة، بالإضافة إلى قدرته على تنشيط أكبر عدد من الذكاءات لدى طلابه (فضل الله، 2012: 197).
- إتاحة الفرصة للطلبة لممارسة الأنشطة وجعل التعليم أكثر متعة، وجعل التعلم نشاطاً مما يشكل تحدياً وامتعة في الوقت نفسه.

- العمل على احترام مشاعر الطلاب وعدم الإساءة لهم، والدقة والانضباط في المحافظة على الوقت، وأيضاً القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التعليم، والقدرة على جذب الطلاب وتشويقهم للمادة (منصور، 2019، 24 - 55).

في ضوء هذه الأهمية للتميز الأكاديمي، وبالذات لأعضاء هيئة التدريس، فقد أجري عدد من الدراسات والبحوث التي هدفت للتعرف إلى التميز الأكاديمي لهذه الفئة، منها:

دراسة شقرة (Shaqra, 2021) وهدفت للتعرف إلى درجة

2. مظاهر لفظية توكيدية: تتمثل في التوكيد الاجتماعي والدفاع عن الحقوق، والقدرة العامة على التعبير، والقدرة على التعبير عن الآراء، والتصرف مع الأشخاص المختلفين، والمدح والتقدير، ومدح الآخرين (مريان، 2006، 154)

3. اتخاذ القرار: عملية فكرية سلوكية معقدة، تتضمن السعي لوضع بدائل، ثم اختيار البديل المناسب ضمن استراتيجيات مناسبة للوصول للهدف المرغوب (الخولي، 2009، 213) وبذلك فإن توكيد الذات المهنية متعددة الأبعاد لكل منها طبيعته الخاصة وأهميته في تشكيل ملامح هذه الذات وتحديد خصائصها وهويتها، وتلك الأبعاد هي:

- البعد المعرفي: ويتمثل في المعرفة المهنية التي تتضمن المعلومات والمعارف التي تتعلق بالأشياء والمهام والأشخاص، وتؤثر في إدراك الفرد لطبيعة العمل الذي يقوم به، وعملية الإدراك هذه تشكل إطاراً مرجعياً يساعد في تنظيم المعلومات والمعارف المرتبطة بمهنة التدريس والاستفادة منها في ممارسة العمل المهني (بدرخان وآخرون، 2013، 536).

- البعد النفسي: ويتمثل في مجموعة القدرات الوجدانية مثل وعي الفرد بمشاعره، وقراءة مشاعر الآخرين، وقدرته على التفاعل معها بمرونة، والتحكم في انفعالاته وسماته الشخصية بما يمكنه من التفاعل الإيجابي في البيئة التي يعمل بها (Nakhaie, Silverman, & Lagrange, 2000, 49).

- البعد الأدائي: ويتمثل هذا البعد بالجانب العملي والتطبيقي للمهارات الخاصة بالمهنة أو ما يعرف بالأداء المهني، وما يقوم به الفرد من أعمال وممارسات متفق عليها في مجال مهنة محددة (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2006: 24).

- البعد الاجتماعي: ويتمثل في السمات الشخصية والاجتماعية للفرد في إطار المهنة التي ينتمي إليها حيث تختلف المهن بعضها عن بعض من حيث ما تتطلب من سمات شخصية واجتماعية مثل مهنة التدريس التي تتطلب قدراً كبيراً من الاتزان الانفعالي والثقة بالنفس والمبادأة واتخاذ القرار والصبر وسعة الصدر (عبد الفتاح، 1992، 87) و (Nakhaie, Silverman, & La-Grange, 2000, 45).

- البعد القيمي: ويتمثل هذا البعد في القيم المهنية أو أخلاقيات المهنة، وهي عبارة عن مجموعة الأفكار والمبادئ والمعتقدات ذات الطبيعة السلوكية والوجدانية التي ترتبط بمهنة محددة ويعتقد أصحابها بأهميتها وقيمتها ويلتزمون بمضامينها (الشرفا، 2001، 33).

- البعد المستقبلي: ويتمثل هذا البعد بطموح الفرد ونظراته إلى مستقبله المهني؛ إذ يمثل الأهداف المستقبلية التي يضعها الفرد لنفسه في عمل من الأعمال التي لها قيمة بالنسبة له والمهنة التي ينتمي إليها فيسعى بكل جدية لتحقيقها (عبد الجواد، 2006، 55).

هذا وقد حظي مفهوم الذات المهنية بجانب من البحث في دراسات سابقة، وقد جاءت هذه الدراسة لتغطية الجوانب غير المدروسة في هذا المفهوم، وتناوله من زوايا جديدة، فعلى سبيل المثال:

سعت دراسة اللوزي ومتمولي (2021) التعرف إلى أثر توظيف

من تأنيب الضمير، ومقاومته للضغوط بمختلف أنواعها، وتصرفه من منطلق قوة ومقدرته على اتخاذ قرارات حاسمة وسريعة ومناسبة لطبيعة الموقف، وقدرته على التفاوض، والدفاع عن الحقوق الشخصية والمهنية، والاتصال الفعال الذي يسهم في تكوين علاقات اجتماعية ناجحة، وتحسين صورة الذات لديه، ومقدرته على التعبير عن مشاعر المحبة والود والإعجاب من خلال التعامل مع الآخرين وفي الوقت المناسب، وبالطبع يساعد ذلك على تحقيق أكبر قدر من الفاعلية والنجاح. (Kim, 2003, 269).

وينبثق من مفهوم توكيد الذات، مفهوم الذات المهنية التي تنمي لدى الفرد الشعور بالتقدير والمكانة والاستقلال والاعتماد على النفس نحو إدارة المواقف المهنية، وتزيد مقدرته على مواجهة الأعباء المحتملة في المستقبل، وتخطي التحديات والحرص على تحقيق الهدف والتوجه الذاتي، وينعكس ذلك على خفض معدل القلق والإحباط تجاه المهام والمواقف المهنية. وهي بذلك تعد من أبرز المفاهيم التي تعبر عن شخصية الفرد أثناء عمله، ومن أهم العوامل التي تؤثر في سلوكه الاجتماعي وتوافقه النفسي والاجتماعي.

وبذلك يمكن تعريف مفهوم الذات المهنية بأنه: الصورة التي يكونها الفرد عن ذاته في مجال عمله، وهذا المفهوم يتطور وينمو في ضوء خبراته الحياتية المرتبطة بمجال العمل (عبد اللطيف والهوراي، 2008: 135). ويعرفه سليمان (2017، 16) بأنه: القدرة على التعبير الموضوعي عن المشاعر والأفكار والآراء والقيم والمعتقدات والطموحات المستقبلية المرتبطة بمهنة التدريس ليؤكد ثقته بذاته واعتزازه بها، ويرى سيد (2018: 4) أن توكيد الذات المهنية هي السلوك الذي تمكن الفرد من التصرف الصحيح حيال المواقف التي قد يتعرض لها داخل البيئة التعليمية، للمساعدة على التعبير عما يجول بخاطره بصدق، وينال حقوقه دون إنكار حقوق الآخرين، وفي باحتياجاته النفسية.

وترى الباحثة أن لتوكيد الذات المهنية أهمية كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للأسباب التالية:

- تعد أساسية في تفاعل عضو هيئة التدريس الجامعي، واستجابته للوضع والظروف القائمة في البيئة الجامعية.

- تكسب عضو هيئة التدريس الجامعي القدرة على اتخاذ القرار المناسب.

- يستطيع من خلالها عضو هيئة التدريس الجامعي التعبير عن مشاعره الإيجابية والسلبية المتفقة مع الآخرين أو المختلفة عنهم.

- إن عدم امتلاك عضو هيئة التدريس الجامعي لهذه المهارة تؤدي إلى الفشل في تحقيق مهامه المهنية على النحو المنشود.

هذا وتقسم توكيد الذات المهنية إلى عدة مظاهر:

1. غير لفظية: وتنقسم إلى قسمين:

- مظاهر سلوكية داخلية: تشير إلى العمليات الفيزيولوجية كالنبض وضغط الدم.

- مظاهر سلوكية خارجية: تعبر عن التقاء العيون، والابتسام، ومدة الاستجابة، وشدة الصوت، وارتباك الكلام وتعبيرات الوجه (الفاقي، 2000).



تحليلها بغية الوصول إلى حلول مناسبة لها، أما إذا تولد لديه الشك بفاعليته الذاتية فسوف يتجه تفكيره نحو الداخل بعيداً عن مواجهة المشكلة، فيركز على جوانب الضعف وعدم الكفاءة وتوقع الفشل.

وتعرف الكفاءة الذاتية على أنها إحساس داخلي لدى الفرد حول قدرته على القيام بالمهام والمسؤوليات اللازمة لتحقيق الأهداف التي يسعى للوصول إليها (ناصر وسعادة، 2018، 193)، وأشار محمود (2020: 90) لأنها الأفكار والمعتقدات حول الذات ومدى كفاءتها، ووفقاً لطبيعتها المعرفية؛ وهي تتوسط بين ما لدى الفرد من معرفة ومهارات وأدائه الفعلي، وتبرز هذه الاعتقادات في مدى تأثيرها على سلوك المبادأة ومقدار الجهد المبذول للقيام بالأداء وفقاً لطبيعة الدافعية، بالإضافة لأنها تؤثر على مستوى المثابرة والإصرار على القيام بالمهمة عند مواجهه الصعوبات والعقبات.

بالنظر للتعريفات السابقة للكفاءة الذاتية يمكن القول إن الافتراضات التي يستند إليها مفهوم كفاءة الذات ذكرها (الزيات، 2001: 89 - 90) وهي:

- يجاهد الأفراد في السعي إلى التحكم في الأحداث المؤثرة على حياتهم.

- مستوى دافعية الأفراد، وحالتهم الانفعالية، وأفعالهم هي دالة على ما يعتقدونه عن ذواتهم من إمكانيات، لا ما هي عليه بالفعل.

- تؤثر اعتقادات الفرد أو كفاءته الذاتية على: وجهة السلوك، والجهد، والمثابرة، والتكيف، والقدرة على مواجهة الضغوط، ومستوى الإنجاز الفعلي للمهام.

- قدرة الأفراد على التحكم في أفعالهم المقصودة هو المحدد لكفاءتهم الذاتية.

- هناك ذات واحدة أو وحدة الذات؛ إذ تتفاعل العوامل الذاتية الشخصية والمحددات البيئية والسلوك تفاعلاً يقوم على تبادل التأثير والتأثر.

ضوء هذا الفهم للكفاءة الذاتية، فقد ذكر (Chacon, Car-men, 2005:258) أن هناك العديد من العوامل المؤثرة على نمو الكفاءة الذاتية والمتمثلة في:

- رسائل الآخرين: عندما يدرك الأفراد التقييمات من أفراد مهمين بالنسبة لهم، على سبيل التغذية الراجعة التقييمية المقدمة في شكل إقناع شفوي فيما يتعلق بإحرازاتهم، فإن ذلك يقوي اعتقاداتهم كما أنهم يمكن أن ينجزوا ما يريدون.

- ملاحظة خبرات الآخرين: ملاحظة الآخرين وهم يؤدون المهمة يساعد الأفراد على أن يقيموا قدراتهم على أداء المهمة نفسها في ضوء تلك الملاحظات، وأن الأفراد أثناء ملاحظات لإحرازات الآخرين يقارنون أنفسهم كمؤدين في الوقت نفسه، ولذلك تعدّ ملاحظة نجاح وفشل الآخرين من أهم المصادر التي يكتسب منها الأفراد معلوماتهم عن كفاءاتهم الذاتية، وبخاصة أولئك الذين يكونون في مستواهم نفسه.

- خبرات النجاح والفشل: إن اعتقادات الكفاءة الذاتية تنتج عن النجاح والفشل في تأدية المهمة، حيث إن النجاح يقوي اعتقادات

مراسي التعلم الإلكتروني في تدريس مقرر تقييم تربوي لتنمية مستويات عمق المعرفة وجدارة التقويم وتوكيد الذات المهنية لدى الطالب المعلم بكلية الاقتصاد المنزلي، وتكونت عينة الدراسة من (125) طالباً مقيداً بالفرقة الرابعة بكلية الاقتصاد المنزلي، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الطلاب المعلمين في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس توكيد الذات المهنية لصالح التطبيق البعدي، ووجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين نمو مستويات عمق المعرفة وجدارة التقويم وتوكيد الذات المهنية. وأجريت دراسة محمد (2019) حيث هدفت إلى التعرف إلى الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم، وتكونت عينة الدراسة من (77) مرشداً منهم (67) من الإناث/ و (10) من الذكور، وتوصلت أهم نتائج الدراسة أن الذات المهنية جاءت بمستوى مرتفع، وتوجد علاقة طردية دالة بين الذات المهنية والرضا الوظيفي، كما لا توجد فروق دالة في الذات المهنية للمرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم تعزى لمتغير الخبرة. ودراسة سيد (2018) هدفت لقياس فاعلية برنامج قائم على التدريب المصغر ومبادئ نظرية التعلم المستند على الدماغ في تنمية مهارات التفكير العلمي ومهارات تدريسه وتوكيد الذات المهنية، وللكشف عن فاعلية البرنامج الذي تم أعد وطبق على عينة مكونة من (66) من معلمي العلوم قبل الخدمة بكلية التربية بجامعة الأزهر بالقاهرة، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلى فاعلية البرنامج المقترح القائم على التدريب المصغر، والتعلم المستند على الدماغ في تنمية مهارات التفكير العلمي ومهارات تدريسه، وتوكيد الذات المهنية لدى عينة البحث، وحاولت دراسة سليمان (2017) التعرف إلى فاعلية استخدام استراتيجية للصف المقلوب في تنمية المهارات التدريسية، وتوكيد الذات المهنية لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية، وتكونت عينة الدراسة من (29) طالباً معلماً، وتوصلت أهم نتائج الدراسة إلى أن التدريس باستخدام استراتيجية الصف المقلوب ساعد في زيادة إيجابية الطلاب المعلمين، وعزز من شعورهم، وأسهم في تنمية مهاراتهم التدريسية، وتوكيد الذات المهنية لديهم.

ويعد مفهوم الكفاءة الذاتية من المفاهيم المهمة لحياة الفرد وسلامته النفسية، حيث يعد هذا المفهوم من أبرز المفاهيم التي قدمها «باندورا» محاولاً من خلالها تأكيد دور العوامل الاجتماعية والمعرفية، وما يحدث بينها من تفاعل (يونس، 2018، 561).

وتحدد نظرية «باندورا» الكفاءة الذاتية في أن توقعات الفرد عن أدائه المستقبلي تؤثر بقوة في إمكانية نجاح هذا الأداء (Burke, 2017: 20)، وأن معتقدات الفرد حول كفاءته الذاتية، تكون أكثر قوة من قدراته الحقيقية؛ لذا زادت أهميتها مؤخراً كعامل وسيط في تعديل السلوك.

ويضيف شنك (Schunk, 1995, 281-303) بأن الفرد من خلال الكفاءة الذاتية يجب أن يدرك قيمة المهمة لذلك يبذل الجهد اللازم لإنجازها، كما يجب أن يكون لديه بعض المعرفة حول المهمة والمهارة لإنجازها، والفاعلية الذاتية تعمل كمعينات ذاتية أو كمعوقات ذاتية في مواجهة المشكلات، فالفرد الذي لديه إحساس قوي بفاعليته الذاتية يركز جل اهتمامه عند مواجهته المشكلة على

علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية. في حين هدفت دراسة علي (2018) لقياس الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوجهات الهدافية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الكفاءة الذاتية، جاء بدرجة متوسطة مثل مستوى التوجهات الهدافية، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الكفاءة الذاتية والتوجهات الهدافية. أما دراسة (Delahaij & Van Dam, 2017)، فقد هدفت إلى التعرف إلى تأثير أسلوب المواجهة على كفاءة الذات والتقييم الانفعالي لدى المجندين في الجيش أثناء مدة تدريب عالية الضغوط، وتكونت عينة الدراسة من (648) من المجندين، وأظهرت نتائجها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات وأساليب المواجهة المرتكزة على المشكلة (الإيجابية)، وعلاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات وأساليب المواجهة المرتكزة على الانفعال (السلبية)، كما كان مستوى كفاءة الذات مرتفعاً. وقد حاولت دراسة (Kim & Kim, 2016) التحقق من التمايز النفسي لمعلم الطفولة المبكرة وكفاءته الذاتية على الرفاه النفسي؛ وتكونت عينة الدراسة من (293) معلمة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التمايز النفسي وكفاءة الذات، وكذلك بالرفاه النفسي، بالإضافة إلى أن مستوى كفاءة الذات مرتفع لدى عينة الدراسة. وجاءت دراسة كرماش (2016) بهدف فحص الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة بابل، وتكونت عينة الدراسة من (352) طالباً وطالبة، ومما توصلت إليه الدراسة أن أفراد العينة لديهم مستوى جيد من الكفاءة الأكاديمية المدركة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة بين الطلاب والطالبات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى طلبة السنة الثانية والسنة الرابعة ولصالح طلبة السنة الرابعة. وأجريت دراسة مصطفى (2015) بهدف قياس العلاقة بين الدافع النفسي بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية في منطقة الناصرة، وتكونت عينة الدراسة من (312) طالباً وطالبة، وقد أشارت النتائج أن مستوى الدافع المعرفي ومستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية كان مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية بين الدافع المعرفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية بالناصرية. في حين أن دراسة (Sarkhosh & Rezaee, 2014) هدفت إلى التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية لدى معلمي الجامعة الإيرلنديين، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلمين، وتوصلت لعدد من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والكفاءة الذاتية، وأن الذكاء الانفعالي يعدّ منبئاً قوياً بالكفاءة الذاتية لمعلمي الجامعة. وجاءت دراسة إبراهيم (2004) بهدف قياس الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها بالكفاءة الذاتية العامة والضغوط المهنية والمعتقدات التربوية لدى عينات من المعلمين (قبل وأثناء) الخدمة. دراسة تنبؤية مقارنة، وتكونت عينة الدراسة من (100) معلمة ومعلم، وتوصلت الدراسة لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الكفاءة الذاتية المهنية لدى المعلمين، وكل من الكفاءة الذاتية العامة، والمعتقدات التربوية، إضافة لوجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة بين الكفاءة الذاتية لدى المعلمين والضغط النفسي المهني،

الكفاءة الذاتية للشخص، في حين إن الفشل يميل إلى إضعافها، فالطلاب مثلاً يشعرون بكفاءة ذاتية كبيرة عندما يحققون نجاحاً في أداء عمل ما، وبمجرد إحساس الطلاب بالكفاءة الذاتية فإن فشلاً عارضاً لا يقلل أو يؤثر على كفاءته وثقته وبقدرته، بل قد تؤدي خبرات الفشل إلى شحذ جهوده.

- - الاستثارة الانفعالية: إن الحالات العاطفية تؤثر على اعتقادات الكفاءة الذاتية لدى الأفراد، وأن الاستثارة الانفعالية في شكل الإجهاد والتهديدات الانفعالية الشديدة تخفض الأداء عادة، فالذين يخبرون الخوف الشديد غالباً تكون توقعاتهم عن كفاءاتهم الذاتية المنخفضة، وهذا ما يؤثر سلباً على مستوى أدائهم.

هذا وقد اتفق العديد من الكتاب والباحثين التربويين على أن الكفاءة الذاتية تتسم بالعديد من الخصائص والمتمثلة في:

- أنها لا تركز فقط على المهام التي يمتلكها الفرد، ولكن أيضاً على حكم الفرد على ما يستطيع أداءه، مع ما يتوفر لديه من مهارات.

- أن الكفاءة الذاتية تنمو من خلال تفاعل الفرد مع البيئة ومع الآخرين، كما تنمو بالتدريب واكتساب الخبرات المختلفة.

- هي ليست سمة ثابتة أو مستقرة في السلوك الشخصي؛ بل مجموعة من الأحكام لا تتصل بما ينجزه الشخص فقط، ولكن أيضاً بالحكم على ما يستطيع إنجازه فهي نتاج للمقدرة الشخصية.

- أن الكفاءة الذاتية ليست مجرد إدراك أو توقع فقط، ولكنها يجب أن تترجم إلى بذل جهد، وتحقيق نتائج مرغوب فيها.

- تتحد الكفاءة الذاتية بالعديد من العوامل مثل صعوبة الموقف، وكمية الجهد المبذول، ومدى مثابرة الفرد.

- إن الكفاءة الذاتية ترتبط بالواقع والتنبؤ، ولكن ليس بالضرورة أن هذه التوقعات تعكس قدرة الفرد وإمكاناته الحقيقية، فمن الممكن أن يكون الفرد لديه توقع بكفاءته الذاتية لكن إمكاناته قليلة (الشيخ، 2021، 51).

في ضوء هذه الأهمية للكفاءة الذاتية، وما تتمتع به من خصائص، فقد بدأت في الظهور محوراً من محاور علم النفس التربوي في بداية الثمانينيات، ذلك أن معتقدات الكفاءة الذاتية تؤثر بطريقة مؤكدة على مدى التفتح، والانفتاح على الابتكارات الجديدة في المناهج، وطرق التدريس، وفلسفة التربية، وتكنولوجيا التعليم (إبراهيم 2004، 2).

لذا اهتم العديد من الباحثين التربويين بالبحث والتقصي حول الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس ولدى الطلبة، كدراسة ساندرلين (Sanderlin, 2020) التي أجريت لبيان دور اليقظة العقلية والتمايز النفسي في التنبؤ بكفاءة الذات والتعاطف لدى المشرفين المتدربين؛ حيث أشارت أهم نتائج الدراسة لوجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الذات والتمايز النفسي، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى كفاءة الذات كان أعلى من المتوسط، وهدفت دراسة (عوض وأمين، 2019) للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من (222) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، أهمها: وجود

◀ ما مستوى التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

◀ ما مستوى توكيد الذات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

◀ ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

◀ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة في جامعة الأقصى؟

◀ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

1. الكشف عن مستوى التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
2. تحديد مستوى توكيد الذات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
3. التعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
4. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
5. التعرف إلى طبيعة العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.

### أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الجوانب النظرية والتطبيقية حيث تتمثل أهمية الدراسة بـ:

#### أولاً: الأهمية النظرية:

1. تناولت الدراسة موضوعاً مهماً وهو طبيعة العلاقة الارتباطية بين ثلاثة متغيرات: التميز الأكاديمي، وتوكيد الذات المهنية، والكفاءة الذاتية، كما تتناول الدراسة فئة مهمة من فئات المجتمع، وهم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
2. إثراء المكتبة العربية عامةً أو المكتبة الفلسطينية خاصةً في تقديم إطار نظري يحتوي على العديد من المعلومات، والتي تناولت متغيرات الدراسة التالية (التميز الأكاديمي، توكيد الذات المهنية، الكفاءة الذاتية).

#### ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. قد تفيد نتائج الدراسة أعضاء هيئة التدريس في تنمية قدرتهم على التميز الأكاديمي، وزيادة مستوى كفاءتهم الذاتية.
2. قد تفيد باحثين آخرين في هذا المجال للاستفادة من

وأهمية الكفاءة الذاتية والضغط المهني والمعتقدات التربوية في التنبؤ بالكفاءة الذاتية المهنية مع اختلاف في مقدرة هذه المتغيرات على التنبؤ.

في ضوء العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ أن هناك دراسات اتفقت مع الدراسة الحالية كدراسة شقرة (2021, Shaqra)، ودراسة هلسة (2018)، ودراسة صوام (2017)، ودراسة عوض وأمين (2019) في تناول عينة أعضاء هيئة التدريس، وكذلك اتفقت مع دراسة مصطفى (2015)، ودراسة محمد (2019)، ودراسة هلسة (2018) في استخدام المنهج الوصفي، بينما اختلفت مع دراسة (Delahaij & Van Dam, 2017)، ودراسة سيد (2018)، ودراسة صوام (2017) في استخدام المنهج التجريبي، وكذلك اختلفت مع دراسة سليمان (2017) في تناول عينة الطالب المعلم، ودراسة ساندريان (Sanderlin, 2020)، في تناول عينة المشرفين المتدربين، ودراسة اللوزي ومتولي (2021) في تناول عينة طلبة الفرقة الرابعة، فقد تنوعت الدراسات التي تناولت التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية، حيث لم تتوفر أي دراسة سابقة حاولت الربط بين هذه المتغيرات، وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة. لذا أجريت هذه الدراسة للوقوف على التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى نظراً للحاجة الماسة للتعرف على التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة قدرتهم في توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لديهم، وذلك لأجل تخريج أجيال قادرة على بناء مجتمع متماسك متعلم ناجح.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انطلاقاً من رؤية جامعة الأقصى ورسالتها وأهدافها بأن تكون في طليعة الجامعات المحلية والعالمية وهدفها أن تحافظ وتعزز ريادتها في فلسطين، ورغبة منها في تقديم أفضل الخدمات لطلابها وموظفيها سواء كانوا إداريين أو أعضاء هيئة تدريس وبأعلى مستوى من الأداء والتميز، وحرصها على تنمية وتطوير القدرات لرفع مستوى الأداء، من خلال توليد المعرفة وحفظها واستخدامها ومشاركتها. وإدراكاً من الجامعة أن الركيزة الأساسية لتقدمها وتطورها يعتمد على ما لديها من رأس مال بشري متمثل بأعضاء هيئة التدريس الذين يتمتعون بالقدرة العلمية والخبرة العملية، ومدى متابعتهم للتطورات العلمية في مجالات الإدارة والتدريس والبحث العلمي، ونظراً لقلة الدراسات حسب علم الباحثة، والتي اهتمت بدراسة التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى شريحة مهمة في المجتمع، وهم أعضاء هيئة التدريس، ولا توجد أي دراسة سابقة -في حد علم الباحثة- حاولت الكشف عن التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.

من هنا تبلورت الحاجة لهذه الدراسة، والتي تتحدد مشكلتها في السؤال الرئيس التالي:

◀ ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

وينفرد من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

مقاييس الدراسة ونتائجها.

يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

### حدود الدراسة ومحدداتها:

تحددت الدراسة بالحدود والمحددات التالية:

- الحد الموضوعي: تناولت الدراسة الحالية التميز الأكاديمي، وتوكيد الذات المهنية، وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
- الحد البشري: عينة عشوائية طبقية بنسبة متساوية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى.
- الحد المكاني: جامعة الأقصى، بفلسطين.
- الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة في يونيو من العام الدراسي 2020 / 2021.

### التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات، والتي ترى الباحثة ضرورة تعريفها، وهي:

التميز الأكاديمي: عرفه الفضالة (2014، 4). بأنه التزام الموظف بواجباته ومسؤولياته الوظيفية، وتميزه في ذلك. وتعرفه الباحثة على أنه ممارسات مهنية متطورة أو أفكار إبداعية جديدة تمكن أعضاء هيئة التدريس من التفرد والتفوق في أداء مهامهم بشكل يتخطى التوقعات المستقبلية، بتحقيق التوازن لمتطلبات جميع الأطراف المعنية من عاملين وطلاب ومجتمع خارجي، والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، وتكييف وتعديل الأولويات واستخدامها على المدى القريب والبعيد لتضمن الاستمرارية في الإبداع والتحسين والتميز عن الآخرين، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

توكيد الذات المهنية: تعرفها لونيس (2012) بأنها مهارة لدى الطالب للتعبير عن آرائه، والإفصاح عن مشاعره الإيجابية والسلبية بطريقة ملائمة، والمبادأة والاستمرار في العلاقات الاجتماعية إيجابياً، مع الالتزام بالقيم والمعايير الاجتماعية والأخلاقية. وتعرفه الباحثة على أنه مجموعة من السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس للتعبير عن قيمهم وآرائهم ومشاعرهم من خلال إدراكهم لها وإدراكهم لخصائص المواقف، والتعبير عن ذواتهم دون انتهاك للقيم والمعايير الاجتماعية السائدة، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم في البحث الحالي.

الكفاءة الذاتية: تعرفها يونس (2018: 568) أنها قناعة الفرد الذاتية بقدرته على أداء المهمة التي توكل إليه، وشعوره بقدرته على التغلب على المشكلات التي قد تواجهه، وبقدرته على ضبط سلوكه، والتخطيط السليم للتعامل مع المشكلة، وتعرفها الباحثة على أنها مدى قدرة أعضاء هيئة التدريس المهنية النفسية والاجتماعية في التعامل مع الآخرين، وقدرتهم على التصرف في المواقف مهما كانت مفاجئة، والمثابرة على حلها، والصمود أمام خبرات الفشل التي تعترضهم، ويقاس إجرائياً بالدرجة الكلية التي

أعضاء هيئة التدريس: هم كل من يعمل ويشغل وظيفة معيد ومحاضر وأستاذ مساعد وأستاذ مشارك وأستاذ دكتور في جامعة الأقصى.

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتناول هذا الجانب من الدراسة وصفاً لطريقة الدراسة وإجراءاتها التي استخدمتها الباحثة لغايات تنفيذ الدراسة، وتشمل: وصف المنهج المستخدم، واختيار العينة، وبناء الأدوات، والتحقق من خصائصها السيكومترية (الصدق والثبات)، والمعالجات الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات، والإجراءات العملية التي أتبعها في الدراسة. وفيما يلي عرض لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي؛ حيث يقوم على دراسة العلاقات المتبادلة بين متغيرات الدراسة وارتباط بعضها ببعض.

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى المسجلين للعام الدراسي 2020 / 2021، والبالغ عددهم (500) عضو.

### عينة الدراسة:

أ. العينة الاستطلاعية: استخدمت بهدف التحقق من صلاحية أدوات الدراسة للتطبيق، والتحقق من كفاءتها السيكومترية، واستكشاف مناسبتها وملاءمتها للتطبيق على عينة الدراسة، وبناءً على هذا الأساس شرعت الباحثة في إجراءات الصدق والثبات على عينة بلغت (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس.

ب. العينة الكلية الأساسية: تكونت عينة الدراسة من (250) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، أي ما يمثل نسبة (50%) من مجتمع الدراسة الإحصائي، واختيرت العينة بطريقة عشوائية طبقية بنسبة متساوية بين الذكور والإناث والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس والوضع الاقتصادي.

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة وفقاً للجنس والوضع الاقتصادي

النسبة (%)	العدد	النوع
50	125	ذكر
50	125	انثى
100.0	250	الإجمالي
النسبة	العدد	الوضع الاقتصادي
30.0	75	منخفض
58.0	145	متوسط
12.0	30	مرتفع
100.0	250	الإجمالي

يتبين من الجدول (1) أن عينة الدراسة موزعة بالتساوي بين



كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية، وتبين أن معامل كرونباخ ألفا لمجال أخلاقيات المهنة (0.745)، ومجال التمكن العلمي والتنمية المهنية (0.895)، وقيادة العمليات الإشرافية (0.858)، والمبادرات الإبداعية (0.852)، وأن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمجال أخلاقيات المهنة (0.895)، ومجال التمكن العلمي والتنمية المهنية (0.875)، وقيادة العمليات الإشرافية (0.932)، والمبادرات الإبداعية (0.914)، وأن معامل الثبات للدرجة الكلية (0.869)، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات، ويمكن للنتائج الصادرة عنه أن تكون دقيقة.

مقياس التميز الأكاديمي في صورته النهائية:

اشتمل مقياس التميز الأكاديمي في صورته النهائية على (30) فقرة موزعة على أربعة أبعاد كالتالي:

البعد الأول: أخلاقيات المهنة (8) فقرات، البعد الثاني: التمكن العلمي والتنمية المهنية (7) فقرات، البعد الثالث: قيادة العمليات الإشرافية (8) فقرات، البعد الرابع: المبادرات الإبداعية (7) فقرات.

● ثانياً: مقياس توكيد الذات المهنية:

صمم هذا المقياس من خلال الاستعانة بمجموعة من المقاييس والدراسات مثل (سيد، 2018)، و (سليمان، 2017)، و (Allahyari & Jenaabadi، 2015)، حيث بلغ عدد فقرات مقياس توكيد الذات المهنية في صورته الأولية (41) فقرة بتدرج سلم خماسي (بدرجة كبيرة جداً=5، بدرجة كبيرة=4، بدرجة متوسطة=3، بدرجة قليلة=2، بدرجة قليلة جداً=1)، موزعة على ستة أبعاد، هي:

1. البعد المعرفي. 2. البعد النفسي. 3. بعد الأداء المهني. 4. البعد الشخصي والاجتماعي. 5. البعد القيمي. 6. بعد الطموح المستقبلي.

ومن ثم حسب صدق وثبات المقياس على النحو التالي:

- صدق مقياس توكيد الذات المهنية: تم التأكد من صدق المقياس من خلال:

1. صدق المحتوى: للتحقق من صدق المحتوى للمقياس عرض على (9) محكمين من المختصين في الإرشاد النفسي والصحة النفسية؛ للأخذ برأيهم واستشارتهم في مدى ملاءمة الفقرات من حيث الصياغة المبدئية ومدى انتمائها لكل بعد من الأبعاد الأربعة التي تضمنها المقياس. وقد أعطى المحكمون ملاحظات مهمة، وقيمة، وفي ضوءها عدلت فقرة من فقرات المقياس في صورته الأولية. 2. صدق البناء حسب عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت معاملات الارتباط لمجال أخلاقيات المهنة من (0.78 - 0.86)، وتراوحت في مجال التمكين العلمي والتنمية المهنية من (0.85 - 0.89)، وتراوحت في مجال العمليات الإشرافية من (0.74 - 0.87)، وتراوحت في مجال المبادرات الإبداعية من (0.71 - 0.83) وتبين أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01، ماعدا الفقرة رقم (1) في بعد التمكن العلمي والتنمية المهنية، والفقرة رقم (5) في بعد المبادرات الإبداعية، فقد كانت دالة عند مستوى (0.05)، كما حسب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتبين أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تراوحت من (0.636 - 0.738) وهي معاملات دالة إحصائية عند مستوى 0.01.

2. صدق البناء: حسب عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت معاملات الارتباط في مجال البعد المعرفي من (0.65 - 0.79)، وفي مجال البعد النفسي من (0.56 - 0.79)، وفي مجال البعد المهني من (0.63 - 0.88)، وفي مجال البعد الشخصي والاجتماعي من (0.52 - 0.79)، وفي مجال البعد القيمي من (0.56 - 0.78)، وفي مجال بعد الطموح المستقبلي من (0.69 - 0.81) وتبين أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01، كما حسب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتبين أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تراوحت من (0.528 - 0.832).

الذكور والإناث، كما يتبين أن أغلب عينة الدراسة بنسبة 58 % وضعهم الاقتصادي متوسط.

أدوات الدراسة وإجراءات بنائها: لتحقيق أهداف الدراسة الحالية أعدت الباحثة بنفسها ثلاثة مقاييس، وهي: مقياس التميز الأكاديمي، ومقياس توكيد الذات المهنية، ومقياس الكفاءة الذاتية، وذلك من خلال الرجوع إلى العديد من الدراسات السابقة. وفيما يلي عرض لكيفية تطوير هذه المقاييس:

● أولاً: مقياس التميز الأكاديمي:

أعدت الباحثة مقياس التميز الأكاديمي من خلال الاستعانة بمجموعة من المقاييس والدراسات؛ مثل مقياس داود والعجمي ونور (2020)، ومقياس (Shaqra، 2021)، ودراسة الشيخ والفهد (2020)، ودراسة جوهر ورضوان وسليم (2017)، حيث بلغ عدد فقرات مقياس التميز الأكاديمي في صورته الأولية (30) فقرة بتدرج سلم خماسي (بدرجة كبيرة جداً=5، بدرجة كبيرة=4، بدرجة متوسطة=3، بدرجة قليلة=2، بدرجة قليلة جداً=1)، موزعة على أربعة أبعاد، هي:

1. أخلاقيات المهنة.

2. التمكن العلمي والتنمية المهنية.

3. قيادة العمليات الإشرافية.

4. المبادرات الإبداعية.

ومن ثم حسبت الباحثة الخصائص السيكومترية للمقياس كالتالي:

صدق مقياس التميز الأكاديمي:

تم التأكد من صدق مقياس التميز الأكاديمي من خلال:

1. صدق المحتوى (الصدق الظاهري): عرضت الباحثة المقياس على مجموعة من المحكمين وأساتذة الجامعات في الوطن من الاختصاصيين في الإرشاد النفسي والصحة النفسية بلغ عددهم (9): للأخذ برأيهم واستشارتهم في مدى ملاءمة الفقرات من حيث الصياغة المبدئية ومدى انتمائها لكل بعد من الأبعاد الأربعة التي تضمنها المقياس. وقد أعطى المحكمون ملاحظات مهمة، وقيمة، وفي ضوءها عدلت فقرة من فقرات المقياس في صورته الأولية. 2. صدق البناء حسب عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت معاملات الارتباط لمجال أخلاقيات المهنة من (0.78 - 0.86)، وتراوحت في مجال التمكين العلمي والتنمية المهنية من (0.85 - 0.89)، وتراوحت في مجال العمليات الإشرافية من (0.74 - 0.87)، وتراوحت في مجال المبادرات الإبداعية من (0.71 - 0.83) وتبين أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01، ماعدا الفقرة رقم (1) في بعد التمكن العلمي والتنمية المهنية، والفقرة رقم (5) في بعد المبادرات الإبداعية، فقد كانت دالة عند مستوى (0.05)، كما حسب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتبين أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تراوحت من (0.636 - 0.738) وهي معاملات دالة إحصائية عند مستوى 0.01.

ثبات مقياس التميز الأكاديمي:

حُسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام معامل

وهي معاملات دالة إحصائية عند مستوى 01.

حُسب الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس، وتبين أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية تراوحت بين (510. - 765.)، وهي معاملات دالة إحصائية عند مستوى 01.

3. ثبات مقياس الكفاءة الذاتية: حسب قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية، وتبين أن معامل ألفا كرونباخ لمجال الكفاءة المهنية (753.)، ومجال الكفاءة النفسية (852.)، ومجال الكفاءة الاجتماعية (910.)، وأن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمجال الكفاءة المهنية (901.)، ومجال الكفاءة النفسية (895.)، ومجال الكفاءة الاجتماعية (932.)، وأن معامل الثبات للدرجة الكلية (0.920)، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات، ويمكن للنتائج الصادرة عنها أن تكون دقيقة.

4. مقياس الكفاءة الذاتية في صورته النهائية: اشتمل مقياس الكفاءة الذاتية في صورته النهائية على (31) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كالتالي: البعد الأول: الكفاءة المهنية (10) فقرات، البعد الثاني: الكفاءة النفسية (12) فقرة، البعد الثالث: الكفاءة الاجتماعية (9) فقرات.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم البرنامج الإحصائي (for Package Statistical Science Social) (SPSS) لتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً في ضوء الأساليب الإحصائية التالية:

1. حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أدوات الدراسة.
2. معامل ارتباط بيرسون (-Pearson Correlation Coefficient)، لقياس الارتباط، ويقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين، واستخدام لحساب صدق الاتساق الداخلي، والصدق البنائي للمقياس، والعلاقة بين المتغيرات.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha) واختبار التجزئة النصفية: لمعرفة ثبات فقرات المقياس.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

المحك المتدرج من 5 حقول: لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد حدد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5 = 1 - 4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئة (4) / (5 = 0.8)، لتحديد فئات المستويات الخمسة، وجدول (2) يوضح فئات المحك المعتمد في الدراسة.

جدول (2)

يوضح فئات المحك المعتمد في الدراسة

مدى الوزن	20% -	37% -	من 53%	68% -	أكثر من
النسبي	36%	52%	67%	84%	84%
مدى	1.8 - 1	1.81 -	2.61 -	3.41 -	
المتوسط الحسابي	1.8 - 1	2.60	3.40	4.20	4.21 - 5
التصنيف	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا

3. ثبات مقياس توكيد الذات المهنية: حسب قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وتبين أن معامل ألفا كرونباخ لمجال البعد المعرفي (865.)، ومجال البعد النفسي (869.)، والبعد المهني (847.)، والبعد الشخصي والاجتماعي (828.)، والبعد القيمي (0.754)، والبعد الطموح المستقبلي (865.)، وأن معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية لمجال البعد المعرفي (911.)، ومجال البعد النفسي (798.)، والبعد المهني (825.)، والبعد الشخصي والاجتماعي (898.)، والبعد القيمي (889.)، والبعد الطموح المستقبلي (847.)، وأن معامل الثبات للدرجة الكلية (858.)، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات، ويمكن للنتائج الصادرة عنها أن تكون دقيقة.

وصف مقياس توكيد الذات المهنية في صورته النهائية: اشتمل مقياس توكيد الذات المهنية في صورته النهائية على (41) فقرة موزعة على ستة أبعاد كالتالي: البعد الأول: المعرفي (7) فقرات، البعد الثاني: النفسي (8)، البعد الثالث: الأداء المهني (7) فقرات، البعد الرابع: الشخصي والاجتماعي (7) فقرات، البعد الخامس: القيمي (6) فقرات، البعد السادس: الطموح المستقبلي (6) فقرات.

#### ● ثالثاً: مقياس الكفاءة الذاتية:

أُفيد من المقاييس التي بنيت في دراسات سابقة، في بناء مقياس جديد للكفاءة الذاتية يناسب ظروف عينة الدراسة وخصوصيتها، مثل: مقياس (Sanderlin 2020)، ومقياس عوض وأمين (2019)، ودراسة على (2018)، حيث بلغ عدد فقرات مقياس الكفاءة الذاتية في صورته الأولية (31) فقرة بتدرج سلم خماسي (بدرجة كبيرة جداً=5، بدرجة كبيرة=4، بدرجة متوسطة=3، بدرجة قليلة=2، بدرجة قليلة جداً=1)، موزعة على ثلاثة أبعاد، هي:

1. الكفاءة المهنية. 2. الكفاءة النفسية. 3. الكفاءة الاجتماعية.

ومن ثم ضبط المقياس، وذلك على النحو التالي:

أولاً: صدق مقياس الكفاءة الذاتية:

1. صدق المحتوى: للتحقق من مدى مناسبة فقرات مقياس الكفاءة الذاتية، عُرض على مجموعة من المحكمين وأساتذة الجامعات في الوطن من الاختصاصيين في الإرشاد النفسي والصحة النفسية بلغ عددهم (9)؛ للأخذ برأيهم واستشارتهم في مدى ملاءمة الفقرات من حيث الصياغة المبدئية ومدى انتماؤها لكل بعد من الأبعاد الثلاثة التي تضمنها المقياس، وقد أعطى المحكمون ملاحظات مهمة، وقيمة، وفي ضوءها عدلت بعض الفقرات من فقرات المقياس في صورته الأولية.

2. صدق الاتساق الداخلي: حُسب عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وتراوحت معاملات الارتباط في مجال الكفاءة المهنية بين (52. - 79.)، وتراوحت في مجال الكفاءة النفسية بين (59. - 82.)، وتراوحت في مجال الكفاءة الاجتماعية بين (52. - 79.)، وتبين أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى 01، كما

والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل من المستوى الكلي أبعاد  
توكيد الذات المهنية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

#### جدول (4)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكل من المستوى الكلي أبعاد توكيد  
الذات المهنية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
6	72.05	0.64	3.6	البعد المعرفي
5	72.15	0.58	3.61	البعد النفسي
3	73.17	0.6	3.66	الأداء المهني
1	76.59	0.57	3.83	البعد الشخصي والاجتماعي
4	72.75	0.6	3.64	البعد القيمي
2	74.23	0.6	3.71	بعد الطموح المستقبلي
	73.46	0.45	3.67	توكيد الذات المهنية

يتبين من جدول (4) أن متوسط المستوى الكلي لتوكيد الذات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى قد بلغ (3.67) بوزن نسبي (73.46%)، وهذا يشير إلى أن مستوى توكيد الذات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى كان مرتفعاً وفقاً لمحك الدراسة المعتمد بالدراسة، وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى يشجعون الطلبة على المناقشة والحوار داخل القاعات والتنوع في طرق تدريسهم للمساق الدراسي فيضعون الأهداف الأهم فالمهم، ولديهم القدرة على إدارة الوقت داخل القاعة وتقييمهم لمدى استفادة الطلبة داخل القاعة من خلال الاختبارات القصيرة، ولديهم القدرة العالية على ضبط انفعالاتهم أثناء المحاضرة والتغاضي عن بعض أخطاء الطلبة ومراعاة مشاعرهم، فيستطيعون بذلك مواجهة الضغوط المختلفة التي يتعرضون لها ويتقبلون الانتقاد من الطلبة والزلاء، ويستخدمون أسلوب التعزيز الإيجابي للطلاب المجتهدين باستمرار، وينمّون قدرة الطلاب على المشاركة الفعالة داخل القاعة ومشاركة الطلاب بالأنشطة التعليمية التي يقومون بها فالتعاون مع الزلاء يعمل على تحقيق أهداف مرضية، وتكون لديهم ثقة عالية بنفسهم، والتزام بمعايير وقيم المجتمع، ونجد أن أعضاء هيئة التدريس يبحثون عن معلومات مصدرها أصلي وموثوقة ويتابعون المقررات والمراجع قبل إعطائها للطلاب، ولديهم القدرة على تطوير المقررات الدراسية والتنبؤ المهني المستقبلي وإحداث تغييرات إيجابية في نظام التدريس.

حيث اتفقت مع نتائج دراسة (محمد، 2019) والتي أظهرت درجة مرتفعة من توكيد الذات المهنية. وكذلك دراسة سليمان (2017)، في حين لم تجد الباحثة نتائج اختلفت مع نتائج دراستها.

#### نتائج الإجابة عن السؤال الثالث:

◀ ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على: ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟ وللإجابة عن هذا السؤال حسب الباحثة المتوسط الحسابي

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ينص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على: ما مستوى التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

وللإجابة عن التساؤل الحالي حسب الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للتميز الأكاديمي، وجاءت النتائج على النحو التالي:

#### جدول (3)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للتميز الأكاديمي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
3	69.59	.49	3.48	أخلاقيات المهنة
1	71.85	.68	3.59	التمكن العلمي والتنمية المهنية
2	70.39	.52	3.52	قيادة العمليات الإشرافية
4	69.13	.37	3.46	المبادرات الإبداعية
	70.22	.4	3.51	التميز الأكاديمي ككل

يتبين من جدول (3) أن متوسط الدرجة الكلية للتميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى قد بلغ (3.51) بوزن نسبي (70.22%)، وهذا يشير إلى أن نسبة انتشار التميز الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى جاء بدرجة مرتفعة وفقاً للمحك المعتمد بالدراسة، وتعزو الباحثة ذلك لأن أعضاء هيئة التدريس يقومون بالمهام الموكلة إليهم بدقة بالإضافة إلى التزامهم بأخلاقيات المهنة بموضوعية وعدالة، علاوة على اعتزازهم بمهنتهم وترسيخهم لمبدأ تبادل الخبرات بين الجامعات مع أعضاء هيئة التدريس، واستخدامهم وسائل لتحديد الحاجات التطويرية بالعمل الإداري، ويسعون دائماً جاهدين إلى حث الطلاب على تنفيذ مشروعات تعليمية إبداعية، وتقديم أفكار لمواجهة التحديات التي تواجه العملية التعليمية، وذلك بوضع جوانب وقائية لتفادي تكرارها في المستقبل، ولديهم القدرة العالية في التعاون مع الطلاب في الميدان من أجل إكسابهم مهارات ميدانية والمتابعة دورياً في تقييم أعمالهم، وتقديم تغذية راجعة ومحفزة لدى الطلاب، ووضع خطط علاجية لتحسين أداء طلابهم، ويستخدمون أدوات مناسبة لقياس مدى تحقق أهداف متعلقة بالزيارة الميدانية.

وقد اتفقت النتيجة مع نتائج دراسة (صوام، 2017)، في حين اختلفت مع دراسة (Shaqra, 2021) التي أوضحت أن التميز الأكاديمي جاء بصورة متوسطة لدى مديري المدارس، ودراسة (داود والعجمي ونور، 2020) التي كشفت أن واقع ممارسة معايير التميز الأكاديمي لدى مديري إدارات التعليم متوسطة في جميع المجالات في تحقيق التميز الأكاديمي.

#### نتائج الإجابة عن السؤال الثاني:

◀ ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: ما مستوى توكيد الذات المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟ وللإجابة عن هذا السؤال حسب الباحثة المتوسط الحسابي

وللإجابة عن هذا السؤال حُسب معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين المتغيرات، والجدول (6) يوضح النتائج.

جدول (6)

يوضح معاملات الارتباط بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية

البيان	أخلاقيات المهنة	التمكن العلمي والتدريبية المهنية	قيادة العمليات الإشرافية	المبادرات الإبداعية	التميز الأكاديمي
الكفاءة المهنية	**0.215	**0.478	**0.413	**0.357	**0.483
الكفاءة النفسية	**0.244	**0.312	**0.377	**0.346	**0.412
الكفاءة الاجتماعية	**0.255	**0.169	**0.290	**0.285	**0.314
الكفاءة الذاتية	**0.284	**0.392	**0.437	**0.398	**0.489

\*\* دالة عند (0.01).

يتبين من الجدول (5) أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للتميز الأكاديمي وأبعادها من جهة والدرجة الكلية للكفاءة الذاتية وأبعادها من جهة أخرى لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى كان موجباً وبمستوى دلالة أقل من 0.01، ما يشير لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن التميز عموماً في شتى مجالات الحياة ناتج عن تميز ذاتي يرافقه تطورات للإمكانات الشخصية باستمرار، وهذا ما رصدته الباحثة من خلال أمرين؛ قراءتها في النتائج الإحصائية ومعرفتها الضرورية واحتكاكها بعالم التدريس والأكاديميين سواء عندما كانت طالبة أو تصنيفها التلقائي هي وزميلاتها لأعضاء هيئة التدريس إجمالاً، وقد وجدت الباحثة في هذا السياق أن الكفاءة الذاتية ليست مجرد حالة تنشأ مع صاحبها، وإن كانت الموهبة والمهارة الفطرية ممكنة وقوية إلا أن اختصار الأوقات في إنجاز الكثير من الأعمال يحتاج إلى مران وممارسة وتدريب وتطوير، وهذا ما جعل التميز الأكاديمي حالة تتوازى مع كفاءة الخامة الذاتية لعضو التدريس وتطويرها المستمر.

نتائج الإجابة عن السؤال الخامس:

ينص السؤال الخامس من أسئلة الدراسة على: هل توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟

وللإجابة عن هذا السؤال حسبت الباحثة معامل الارتباط بيرسون للتعرف على نوع وقوة العلاقة بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (7)

معاملات الارتباط بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى

البيان	الكفاءة المهنية	الكفاءة النفسية	الكفاءة الاجتماعية	الكفاءة الذاتية
البعده المعرفي	**0.413	**0.370	**0.198	**0.402

والانحراف المعياري والوزن النسبي للمستوى الكلي للكفاءة الذاتية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للمستوى الكلي للكفاءة الذاتية

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	78.46	0.53	3.92	الكفاءة المهنية
2	74.46	0.51	3.72	الكفاءة النفسية
3	66.03	0.49	3.3	الكفاءة الاجتماعية
	73.3	0.43	3.67	الكفاءة الذاتية

يتبين من جدول (5) أن المستوى الكلي للكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى قد بلغ (3.67) بوزن نسبي (73.3%)، وهذا يشير إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى قد كان مرتفعاً وفقاً لمحك الدراسة المعتمد بالدراسة، حيث اتفقت نتيجة الدراسة مع نتيجة دراسة (مصطفى، 2015)، والتي أظهرت أن الكفاءة الذاتية جاءت بدرجة مرتفعة، وكذلك دراسة (Delahajj & Van Dam 2017)، في حين اختلفت مع دراسة (على، 2018)، والتي أظهرت أن الكفاءة الذاتية جاءت بصورة متوسطة، وكذلك دراسة كرماش (2016)، التي أظهرت درجة جيدة من الكفاءة الذاتية، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى لديهم القدرة على اكتشاف الموهوبين وتشجيعهم، ولديهم معلومات كافية تساعدهم على عمل خطط تدريسية جديدة، ولكن ببعض الأحيان نجد أن بعض الإمكانات المتوفرة داخل الحرم الجامعي تعيق عمل هذه الخطط، ولديهم قدرة على تعديل الخطط التدريسية بما يتلاءم مع إمكانياتهم وقدراتهم رغم انقطاع التيار الكهربائي، وبعض الأحيان نجدهم يسعون جاهدين إلى مساعدة الطلاب عند تعرضهم لأي موقف أو حدث محبط نتيجة فشلهم وتوجيههم للحل، ويسعون إلى بث الثقة لدى طلابهم ومساعدتهم على استثمار قدراتهم، ويركزون على المشاعر الداخلية أثناء إلقاء المحاضرة، ويتمتعون بالمرونة في بعض الأحيان في بعض المواقف، ويستجيبون لبعض المواقف التي يتعرضون لها إيجابياً، وبذلك يتضاعف مجهودهم عن التشجيع، وبالتالي يمتلكون القدرة على التواصل الإيجابي مع الطلاب والزملاء والتفاعل مع الطلاب في الأنشطة التدريبية، ويشاركون في بعض الفعاليات التي تقوم بها الجامعة من أنشطة وخدمات ويحافظون على علاقة طيبة مع الإدارة الجامعية.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع:

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى؟



## قائمة المصادر والمراجع:

## أولاً: المصادر والمراجع العربية:

- إبراهيم، إبراهيم الشافعي. (2004). الكفاءة الذاتية لدى المعلمين وعلاقتها بكل من: الكفاءة الذاتية العامة والضغط المهنية والمعتقدات التربوية لدى عينات من المعلمين (قبل وأثناء) الخدمة. دراسة تنبؤية مقارنة، المجلة التربوية، جامعة الكويت بتاريخ / 2/ 30/ 2004، 1 - 25.
- بدرخان، السندي ناز وعبد الحميد، شيماء عبد العزيز وحسن، جعدان إيمان. (2013). أثر أسلوب توكيد الذات في تنمية الإحساس بالمعنى الوجودي للحياة لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، (12)، 532 - 545.
- جوهري، على صالح ورضوان، وائل توفيق وسليم، البكري محمد. (2018). متطلبات تحقيق تميز أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط. الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، 19، (130)، 1 - 44.
- الخولي، صلاح زهران. (2009). مراكز المعلومات ودورها في صنع ودعم القرار التربوي في الإدارة التعليمية: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- داود، السيد خيرى والعجمي، محمد عبد السلام ونور، حسين محمد. (2020). متطلبات تحقيق التميز في التعليم الجامعي الأزهرى على ضوء التوجهات المعاصرة. مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، 5 (188)، 257 - 297.
- الزطمة، نضال محمد. (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة (، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الزيات، فتحي مصطفى. (2001). علم النفس المعرفي، الجزء الثاني: دار النشر للجامعات، مصر.
- السعيد، عثمان جمال. (2019). رؤية لتمييز طلاب كليات التربية، المؤتمر العلمي الثاني بعنوان: متطلبات التميز بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء 2030. بكلية التربية، جامعة الأزهر، 92 - 96.
- سكر، ناجي رجب. (2018). درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الأقصى بفلسطين لإدارة التميز وعلاقتها بمستوى التحسن في الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 11 (35)، 123 - 154.
- سليمان، علي محمد. (2017). استراتيجية الصف المقلوب، وتنمية المهارات التدريسية، وتوكيد الذات المهنية لدى الطلاب المعلمين: دراسة تجريبية. مجلة كمية التربية، جامعة الأزهر، (2) 176، 13 - 74.
- سيد، عصام محمد. (2018). فاعلية برنامج قائم على التدريب المصغر والتعلم المستند على الدماغ في تنمية مهارات التفكير العلمي ومهارات تدريسه وتوكيد الذات المهنية لدى معلمي العلوم قبل الخدمة. مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، 34 (4)، 1 - 57.
- الشرفا، عبير فتحي. (2011). الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

البيان	الكفاءة المهنية	الكفاءة النفسية	الكفاءة الاجتماعية	الكفاءة الذاتية
البعد النفسي	** .434	** .443	** .339	** .491
الأداء المهني	** .342	** .388	** .252	** .400
البعد الشخصي والاجتماعي	** .464	** .386	** .200	** .431
البعد القيمي	** .554	** .489	** .406	** .583
بعد الطموح المستقبلي	** .664	** .576	** .281	** .626
توكيد الذات المهنية	** .620	** .576	** .365	** .636

حدود الدلالة الإحصائية لقيمة (ر) عند مستوى 0.01 لدرجة حرية (2-250) = 0.148، عند مستوى 0.05 لدرجة حرية (2-250) = 0.113.

- يتضح من النتائج الواردة في جدول (7) أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لتوكيد الذات المهنية وأبعادها من جهة وبين الدرجة الكلية للكفاءة الذاتية وأبعادها من جهة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى كان موجباً وبمستوى دلالة أقل من 0.01، ما يشير لوجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). بين توكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس تراعي واقعياً مسألة التعبير عن قيمهم وأرائهم ومشاعرهم، وأنهم على قدر عالٍ من الإدراك لخصائص المواقف الأكاديمية المختلفة، وهذا أصدق تعبير عن الذات؛ لأنه يخاطب جانب القدوة ما يؤثر إيجاباً في المجتمع الخاص وهم الطلاب، وينسحب كذلك بصورة أو بأخرى على المجتمع عموماً.

## التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج توصي الباحثة بالتالي:
1. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التعاون الدائم فيما بينهم لتبادل الخبرات التربوية.
  2. الاهتمام بمتطلبات التميز الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس خاصة، وما تتضمنه من أدبيات ومفاهيم وأساليب لتطبيقها وتحسينها.
  3. توفير حوافز البيئة المعلوماتية والإنترنت لمساعدة أعضاء هيئة التدريس للقيام بالمزيد من الأبحاث العلمية.
  4. توفير فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس للحفاظ والارتقاء بمستوى أدائهم الجامعي، ولتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بالجامعة ومستواها الأكاديمي.
  5. عمل ندوات ودرجات خاصة لأعضاء هيئة التدريس؛ لتعريفهم بكيفية تطوير ذاتهم وتحقيق كفاءة ذاتية بدرجة أعلى وتعريفهم بأنوارها الإيجابية على حياتهم الشخصية والتعليمية.

nal December 2013 /SPECIAL/ edition vol.4 ISSN: 1857  
- 7881, 227 - 240

- محمد، عثمان محمد. (2019). الذات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في المدارس الثانوية بولاية الخرطوم. مجلة الدراسات العليا، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، 13 (50)، -116-140.
- محمود، إيمان. (2020). مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالكفاءة الذاتية والتوافق المهني لدى معلمي التربية الخاصة. المجلة المصرية لدراسات النفسية، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 30 (106)، 85 - 134.
- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. (2006). دليل مهارات توكيد الذات. مشروع المنار، عمان، مطابع الدستور التجارية.
- مريان، نادر. (2006). دليل مهارات توكيد الذات. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مؤسسة المنار، عمان، الأردن، (23).
- مصطفى، باسل محمد. (2015). الدافع المعرفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة المرحلة الإعدادية في منطقة الناصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن.
- منصور، عبد الحليم. (2019). متطلبات التميز بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء 2030. مؤتمر بجامعة الأزهر أكتوبر المقبل، كلية التربية، جامعة الأزهر، 51 - 55.
- ناصر، سلوى سعيد وسعادة، مروة صلاح. (2018). أثر البرنامج التعليمي لقسم الاقتصاد المنزلي، والتربية على تنمية مستوى الطموح والالتزام الانفعالي، وكفاءة الذات المدركة لدى الطالبات المعلمات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية. مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة المنوفية، 33 (عدد خاص) 184 - 238.
- هلسة، محمد. (2018). إدارة المعرفة وعلاقتها بمستوى التميز في الأداء من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الاستقلال. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، جامعة الاستقلال، 3 (1)، 208 - 244.
- يونس، ياسمين محمد محمد. (2018). الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من طالبات معلمات رياض الأطفال. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 52 (52)، 557 - 630.

#### ثانياً: المصادر والمراجع العربية مترجمة إلى اللغة الإنجليزية:

- Abdel Latif, Ahmed and El Hawary, Lamia (2008). *Educational and professional guidance: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman.*
- Abdel-Fattah, Camelia (1992). *Level of ambition and personality. The Egyptian Renaissance of Eagle and Distribution, Egypt.*
- Abdel-Gawad, Ahmed Sayed Abdel-Fattah (2006). *The guiding self-efficacy of the school respiratory specialist and its relationship to some factors of the school climate. (Unpublished Master's Thesis). Faculty of Education, Fayoum University, Egypt.*
- Al-Fadala, Ahmed (2014). *Career excellence. Riyadh, Publisher: Author.*
- Ali, Fatima Mohieldin, (2018). *Self-efficacy and its relevance to goal orientations among secondary school students in Palestine, an unpublished master's thesis, College of Education, Yarmouk University, Jordan.*
- Al-Khouli, Salah Zahran, (2009). *Information centers and their role in educational decision-making and support in*

- الشيخ، بسويوني إسماعيل والفهد، خالد بن عبد الرحمن. (2020). تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي. مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، 31 (121)، 420 - 497.
- الشيخ، عبد الغني أيوب. (2021). نمذجة العلاقات السببية بين التمايز النفسي وكفاءة الذات وأساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى مربي الأندية الرياضية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصي، غزة.
- صوام، راضية. (2017). التمكين كمدخل استراتيجي لتحقيق التميز في الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام: دراسة على عينة من جامعات الشرق الجزائري. دراسات، جامعة عمار تليجي بالأغواط، (50)، 11 - 33.
- عبد الجواد، أحمد سيد عبد الفتاح. (2006). فعالية الذات الإرشادية لدى الأخصائي النفسي المدرسي وعلاقتها ببعض عوامل المناخ المدرسي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الفيوم، مصر.
- عبد الفتاح، كاميليا. (1992). مستوى الطموح والشخصية. النهضة المصرية للنشر والتوزيع، مصر.
- عبد اللطيف، أحمد والهوارى، لمياء. (2008). التوجيه التربوي والمهني: دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- علي، فاطمة محبي الدين. (2018). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتوجهات الهدافية لدى طلبة المرحلة الثانوية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك بالأردن.
- عوض، السيدة السيد وأمين، أمال محمد. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، 19 (3)، 1 - 84.
- فضل الله، رجب محمد. (2012). إثارة الدافعية للتميز في أداء الجامعي لدى معلمي المعلمين. مجلة بحوث ودراسات جودة التعليم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، جمهورية مصر العربية، (1)، 191 - 217.
- الفضالة، أحمد. (2014). التميز الوظيفي. الرياض، الناشر: الكاتب.
- الفقي، إبراهيم. (2000). قوة التحكم بالذات: دار المنار للنشر والتوزيع، دمشق، سورية.
- كرماش، حوراء عباس. (2016). الكفاءة الذاتية الأكاديمية المدركة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في جامعة بابل، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، (29)، 527 - 544.
- لونيس، سعيده. (2012). مدي فعالية برنامج التدريب التوكيدي في تنمية مستوى توكيد الذات لدي عينة من الطلبة الجامعيين. مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، (7)، 73 - 92.
- اللوزي، أرزاق محمد عطية ومتولي، شيماء بهيج محمود. (2021). توظيف مراسي التعلم الإلكتروني في تدريس مقرر تقييم تربوي لتنمية مستويات المعرفة وجدارات التقويم وتوكيد الذات المهنية للطالب المعلم بكلية الاقتصاد المنزلي. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 82 (82)، 313 - 406.
- المحسن، محسن بن عبد الرحمن. (2013). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، -European Scientific Jour-

- excellence in the performance of faculty members at Damietta University. *Culture and Development, Culture for Development Association*, 19 (130), 1-44.
- Kermash, Howra Abbas (2016). Perceived academic self-efficacy among students of the College of Basic Education at the University of Babylon, *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences, University of Babylon*, (29), 527-544.
  - Lunis, Saeeda (2012). The extent of the effectiveness of the affirmation-training program in developing the level of self-assertion among a sample of university students. *Insight Center for Research, Consultation and Educational Services*, (7), 73-92.
  - Mahmoud, Iman (2020). Self-management skills and their relationship to self-efficacy and professional compatibility among special education teachers. *Egyptian Journal of Psychological Studies, Egyptian Association for Psychological Studies*, 30 (106), 85-134.
  - Mansour, Abdel Halim (2019). Excellence requirements in faculties of education in Egyptian universities in the light of 2030. *Conference at Al-Azhar University next October, Faculty of Education, Al-Azhar University*, 51-55.
  - Marian, Nader (2006). *Self-assertion skills guide. The National Center for Human Resources Development, Al-Manar Corporation, Amman, Jordan*, (23).
  - Muhammad, Othman Muhammad (2019). The professional self and its relationship to job satisfaction among psychological counselors in secondary schools in Khartoum state. *Journal of Graduate Studies, College of Graduate Studies, Al-Neelain University*, 13 (50), 116-140.
  - Mustafa, Basil Muhammad (2015). Cognitive motivation and its relationship to perceived self-efficacy among middle school students in the Nazareth region, (Unpublished master's thesis). Faculty of Educational and Psychological Sciences, Amman Arab University, Jordan.
  - Nasser, Salwa Saeed and Saada, Marwa Salah (2018). The impact of the educational program of the department of home economics and education on developing the level of ambition, emotional balance and perceived self-efficacy among female student teachers at the faculty of home economics, Menoufia University. *Journal of the College of Education, College of Education, Menoufia University*, 33 (No.) 184-238.
  - Swam, Radia (2017). Empowerment as a strategic approach to achieving excellence in performance among faculty members from the point of view of department heads: a study on a sample of universities in the east of Algeria. *Dirasat, Ammar Teleji University, Laghouat*, (50), 11-33.
  - Sheikh, Abdul Ghani Ayoub (2021). Modeling causal relationships between psychological differentiation and self-efficacy and methods of coping with psychological stress among coaches of sports clubs in Gaza governorates. (Unpublished Master's Thesis). College of Education, Al-Aqsa University, Gaza.
  - Sheikh, Bassiouni Ismail and Al-Fahed, Khalid bin Abdul Rahman (2020). Evaluating the teaching performance of the faculty members at the College of Sharia and Islamic Studies in al-Ahsa in light of the standards of excellence in university teaching. *Journal of the College of Education, College of Education, Benha University*, 31 (121), 420-497.
  - Sukar, Naji Ragab (2018). The degree of practice of the heads of academic departments at Al-Aqsa University in Palestine to manage excellence and its relationship to the level of improvement in the job performance of faculty members, *The Arab Journal for Quality Assurance of University Education*, 11 (35), 123-154.
  - educational administration: Dar al-Ilm and al-Iman for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
  - Al-Lozy, Arzaq Muhammad Attia and Metwally, Shaima Bahij Mahmoud, (2021). Employing e-learning anchors in teaching an educational assessment course to develop knowledge levels, assessment competencies, and professional self-affirmation for student teachers at the Faculty of Home Economics. *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University*, 82 (82), 313-406.
  - Al-Mohsen, Mohsen bin Abdul Rahman, (2013). Academic professionalism of faculty members in Saudi universities, *European Scientific Journal December 2013 /SPECIAL/ edition vol.4 ISSN: 1857 – 7881*, 227 – 240
  - Al-Saeed, Othman Jamal, (2019). A vision for the excellence of students of faculties of education, the second scientific conference titled Excellence requirements in faculties of education in Egyptian universities in the light of 2030. *Faculty of Education, Al-Azhar University*, 92-96.
  - Al-Shurafa, Abeer Fathy (2011). *Self-Professional Psychological Counselors in Educational Guidance Work in the Gaza Strip. (Unpublished Master's Thesis)*, College of Education, Islamic University, Gaza.
  - Al-Zatma, Nidal Muhammad (2011). Knowledge management and its impact on performance excellence: An applied study on colleges and intermediate technical institutes operating in the Gaza Strip. *Master's Thesis (unpublished)*, The Islamic University, Gaza.
  - Al-Zayyat, Fathi Mustafa. (2001). *Cognitive Psychology, Part Two: Universities Publishing House, Egypt*.
  - Awad, El-Sayed and Amin, Amal Mohamed (2019). Occupational pressures and their relationship to self-efficacy among faculty members at Helwan University. *Journal of the Faculty of Education, Faculty of Education, Kafr El-Sheikh University*, 19 (3), 1-84.
  - Badrakhan, Al-Sindi Naz and Eid Al-Hamid, Shaima Abdel-Aziz and Hassan, Jadan Eman (2013). The effect of the self-assertion method on developing a sense of the existential meaning of life among university students. *Journal of the College of Basic Education, University of Babylon*, (12), 532-545.
  - Daoud Khairy and Al-Ajmi, Muhammad Abd al-Salam and Nour, Hussein Muhammad (2020). Requirements to achieve excellence in Al-Azhar university education in the light of contemporary trends. *Journal of Education, College of Education, Al-Azhar University*, 5 (188), 257-297.
  - El-Feki, Ibrahim (2000). *The Power of Self-Control: Dar Al-Manar for Publishing and Distribution, Damascus, Syria*.
  - Fadlallah, Rajab Muhammad (2012). Stimulating motivation for excellence in university performance among teachers' teachers. *Journal of Education Quality Research and Studies, National Authority for Quality Assurance of Education, Arab Republic of Egypt*, (1), 191-217.
  - Halasa, Muhammed (2018). Knowledge management and its relationship to the level of excellence in performance from the point of view of faculty members at Al-Istiqlal University. *Al-Istiqlal University Journal of Research, Al-Istiqlal University*, 3 (1), 208-244.
  - Ibrahim, Ibrahim Al-Shafei (2004). Teachers' self-efficacy and its relationship to: general self-efficacy, occupational pressures, and educational beliefs among samples of teachers (before and during) service. A comparative predictive study, *The Educational Journal, Kuwait University on 5/30/02/004*, 1-25.
  - Jawhar, Ali Saleh and Radwan, Wael Tawfik and Salim, Al Bakri Muhammad (2018). Requirements to achieve

- Schleicher, A. (2016). *Teaching Excellence through Professional Learning and Policy Reform: Lessons from Around the world, International Summit on The teaching Profession*, Retrieved, July. 14, from: <https://www.oecd.org/publications/teaching-excellence-through-professional-learning-and-policy-reform-9789264252059-en.htm>
- Schunk, D. H. (1995). *Self-efficacy and education and instruction*. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (281-303). Springer, Boston, MA.
- Shaqra, R. K. Y. A. (2021). *The Degree of Academic Leaders' Practice of Excellence Management in Jordanian Public and Private Universities from the Faculty Members' Viewpoint*. *International Journal of Higher Education*, 10 (2), 201-216.
- Suleiman, Ali Muhammad (2017). *The flipped classroom strategy, developing teaching skills, and professional self-assertion among student teachers: An empirical study*. *Journal of the Quantity of Education*, Al-Azhar University, (2)176, 13-74.
- Syed, Essam Mohamed (2018). *The effectiveness of a program based on mini-training and brain-based learning in developing scientific thinking skills, teaching skills, and professional self-assertion among science teachers before service*. *Journal of the College of Education, College of Education, Assiut University*, 34 (4), 1-57.
- The National Center for Human Resources Development (2006) *Self-assertion skills guide*. Al-Manar Project, Amman, Al-Dustour Commercial Press.
- Younis, Yasmína Mohamed Mohamed (2018). *Perceived self-efficacy and its relationship to psychological resilience among a sample of female kindergarten teachers*. *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University*, 52 (52), 557-630.

### ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية:

- Burke, B. (2017). *Teacher Self-Efficacy in Wanting & instructional choices: A Campbell Study* (Ed. D. Dissertation). (49). Retrieved from: <http://commons.cu.portland.edu/edudissertations/49>.
- Chacón, C. T. (2005). *Teachers' perceived efficacy among English as a foreign language teacher in middle schools in Venezuela*. *Teaching and Teacher Education*, 21 (3), 257-272.
- Delahajj, R., & Van Dam, K. (2017). *Coping with acute stress in the military: The influence of coping style, coping self-efficacy and appraisal emotions*. *Personality and Individual Differences*, 119, 13-18.
- Harrington, J. (2008). *The impossible dream, paper for the quality forum and the symposium of the best practices of king abdulaziz quality award*. Riyadh.
- Kim, K., & Kim, S. (2016). *The Effects of Early Childhood Teacher's Self-differentiation and Self-efficacy on Psychological Well-being*. *the Journal of the Korea Contents Association*, 16 (4), 289-300.
- Kim, Y. (2003). *The effects of assertiveness training on enhancing The social skills of adolescents with visual impairment*. *Journal of visual Impairment & Blindness*, 97 (5), 267-285.
- Nakhaie, R. Silverman, A., & Lagrange, G. (2000). *Self-control and social control, An examination of gender. Ethnicity, Class and delinquency*. *Canadian Journal of Sociology/ Cahiers canadiens de sociologie*. 35-59.
- Porter, I.j., & Tanner, S.J. (2004), *Assessing business excellence, second edition*, oxford: publishing Elsevier Butterworth Heinemann.
- Qawasmeh, F. M., & Al-Bourini, F. A. (2016). *Assessing University Excellence Management Practices by using the European Excellence Model according to Students' and Employees' Perspectives in Jadara University*. *Arab Economic and Business Journal*, 11 (2), 93-104.
- Sanderlin, A. (2020). *Mindfulness and Differentiation of Self Predicting Self-Efficacy and Empathy in Counselors-In-Training* (Doctoral dissertation), Trevecca Nazarene University.
- Sarkhosh, M., & Rezaee, A. A. (2014). *How does university teachers' emotional intelligence relate to their self-efficacy beliefs*. *Porta Linguarum: revista internacional de didáctica de las lenguas extranjeras*, (21), 85-100.