

**الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي لدى عينة من
أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات
الديموغرافية في أثناء جائحة كورونا**

أ. سحر سعد الثقفي

ماجستير، علم نفس الموهبة والابداع،

قسم علم النفس، جامعة الملك عبد العزيز بجدة

أ. اريج حامد اليوبي

ماجستير، الإرشاد النفسي،

قسم علم النفس، جامعة الملك عبد العزيز بجدة

د. إرادة عمر حمد

أستاذ القياس ومنهجيات البحث المساعد،

قسم علم النفس، جامعة الملك عبد العزيز بجدة

**Self-Efficacy in University Teaching among a Sample of Faculty Members
Considering Some Demographic Variables During COVID-19**

Sahar Saad Althagafi

**Master's in Psychology of Giftedness and Creativity,
Department of Psychology, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia
salthagafi@kau.edu.sa**

Areej Hamed Alyoubi

**Master's in Counseling Psychology,
Department of Psychology, King Abdulaziz University, Jeddah, Saudi Arabia
Areejclub123@gmail.com**

**Dr. Eradah Hamad, Measurement and Reseach Methods,
Assistant Professor, Department of Psychology, King Abdulaziz University,
Jeddah, Saudi Arabia
ehamad@kau.edu.sa**

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي والكشف عن الفروق في المتوسطات وفقا لعدد من المتغيرات مثل: العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، والدخل، لدى عينة من اعضاء هيئة التدريس (الاناث) بجامعة الملك عبد العزيز بجدة اثناء جائحة كورونا. وتكونت عينة الدراسة من (٢٤١) عضوة من عضوات هيئة التدريس. ولجمع بيانات الدراسة، استخدمت الباحثات النسخة العربية لمقياس الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي من إعداد بريئو (Prieto, 2006) وترجمة الفيريز بلازا (Álvarez Plaza, 2016) الى اللغة الإنجليزية، وتعريب الباحثات. وأظهرت النتائج عن ان مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي جاء متوسطا لدى افراد العينة. وبالنسبة للفروق فقد أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات افراد العينة على أبعاد الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي تعزى لعدد من المتغيرات فكانت الفروق في متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من ٥٥)، والفروق في متغير المسمى الوظيفي جاءت لصالح مجموعة (أستاذ مشارك)، ما عدا بعد التفاعل بين المدرسين، وبعد مشاركة المتعلمين، وبعد كفاءة التدريس (وجميعهم من حيث مدى الثقة) فجاءت لصالح مجموعة (أستاذ مساعد). أما بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس فجاءت لصالح مجموعة (أكثر من ١٠ سنوات)، بينما جاءت الفروق في متغير الحالة الاجتماعية لصالح مجموعة (غير متزوجة)، وبتغير الدخل جاءت الفروق لصالح (أكثر من ١٠ آلاف)، وتوصي الباحثات في ضوء نتائج الدراسة بإعداد الخطط والاستراتيجيات والبرامج التدريبية التي تركز على تنمية وتعزيز الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل مراكز التطوير والإرشاد الجامعي بالجامعات.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، التدريس الجامعي، أعضاء هيئة التدريس، جائحة كورونا، السعودية

Abstract

The aim of this study was to measure the level of self-efficacy in university teaching, and to examine the differences in group means based on the demographic variables such as age, job title, years of experience, marital status, and income, among a sample of female faculty members at King Abdulaziz University during COVID-19. The participant were 241 female faculty members. To collect the data, the researchers used the Arabic version of College Teaching Self-Efficacy Scale (CTSES) developed by Prieto (2006) and translated in English by Álvarez Plaza (2016), and in Arabic by the researchers. The study results revealed a moderate level of self-efficacy in the sample. For the differences in group means, the results showed that there are statistically significant differences between groups in the dimensions of self-efficacy due to demographic variables. For age variable, the difference was in favor of 55 and up group, and in in favor an associate professor group regarding job title, except for the dimensions of teachers and learners' interactions, learners' engagement, and teaching efficacy (all in terms of confidence), which were in favor of an assistant professor group. For years of experience, the difference was in favor of more than 10 years group, and in favor of an unmarried group for social status variable, and in favor of more than 10 thousand group regarding income variable. In light of the study results, the researchers recommends the development of training plans, strategies, and programs that focus on promoting self-efficacy among faculty members, which can be administered by teaching development centres at universities.

Keywords: Self-efficacy, university teaching, faculty members, COVID-19, Saudi Arabia

المقدمة

إن أول ظهور لمصطلح الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) كان في السبعينات من القرن العشرين على يد مؤسس نظرية التعلم الذهني الاجتماعي العالم "ألبرت باندورا" حيث وصفها بأنها سمة عامة ومستقرة نسبيا تشمل معتقدات الأشخاص حول قدرتهم على الإنتاج بفعالية، وقد تكون متغيرة عبر الزمن بتراكم خبرات النجاح والفشل، كما انها تحدد ثقة الفرد العامة وقابليته للنجاح (Bandura, 1994) كما ورد في السيد، (2019). وتعد الكفاءة الذاتية بشكل خاص من الأساسيات المهمة لتحديد سلوك وتصرفات الافراد في شتى المجالات النفسية والاجتماعية والانفعالية وكذلك الاكاديمية. فقد أشارت نتائج الكثير من الدراسات، مثل دراسة العلي (٢٠١٦) على أهمية معتقدات الكفاءة الذاتية المرتفعة في التدريس من ناحية إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس لتطوير قدراتهم في التخطيط وتنفيذ المهام وتقويم الأعمال التدريسية، بالإضافة إلى تطوير الرقابة الذاتية حول التعلم والإسهام في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وهذا بدوره يسهم في زيادة القدرة على الإنجاز وحل المشكلات والشعور بالرضا الوظيفي. وعلى العكس من ذلك، فان ذوي الكفاءة المنخفضة في التدريس يعتقدون أن الأشياء

أقوى من قدراتهم وبالتالي يقودهم ذلك إلى الشعور بالضغط والقلق والاكتئاب. وعلى غرار ذلك، أكدت دراسة حرب (2018) أن الكفاءة الذاتية تؤثر على الكثير من القرارات التي يتخذها أعضاء هيئة التدريس في حياتهم التدريسية، فكلما امتلكوا توقعات عالية بكفاءتهم الذاتية استطاعوا مواجهة التحديات بكل يسر وسهولة. ولأجل ذلك، فإن من المهم تسليط الضوء على الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بغرض التعرف على ادائهم والذي يعد من أساسيات تقدم ورقي المؤسسات التعليمية، بل يعد من أهم المدخلات الرئيسية والعنصر الفعال في القطاع التعليمي، والذي يتوقف عليه تحقيق الأهداف التعليمية الجامعية، فسمعة المؤسسات التعليمية تنبثق من سمعة ورفعة شأن أعضاء هيئة التدريس وحسن أدائهم، ومدى قدرتهم على تنفيذ أدوارهم الأكاديمية والمهنية بمستوى عال.

وعلى المستوى الإقليمي، حظيت مسألة الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي بالاهتمام البالغ من أصحاب الاختصاص لمحاولة فهم علاقتها وارتباطها بمخرجات العملية التعليمية داخل المنظمة التعليمية من أجل العمل على تطويرها وتحديث أنظمتها حيث إنه أصبح مطلباً ضرورياً لتحسين نوعية التعليم والتعلم في العالم العربي (رضوان، ٢٠١٤). كما بحث الصويركي (2018) عن أنجح السبل لتحسين الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي وأسفرت نتائج دراسته عن وجود كفاءة ذاتية في التدريس الجامعي يصاحبها ويتزامن معها سلوكيات عملية ونفسية يمكن الاستدلال عليها من حماس الأستاذ الجامعي لوظيفة التدريس، وسعة اطلاعه المعرفي، وحسن تنظيمه للمادة العلمية وعرضها بطريقة شيقة، وقدرته على توصيل المعلومة لطلابه بوضوح تام، واهتمامه بالنمو المعرفي والسلوكي لطلابه. كما أكدت دراسته أيضاً على دور الأستاذ الجامعي كونه من أبرز أطراف العملية التعليمية، ويقع على عاتقه جزء من بناء الحياة الأكاديمية للطلاب وتشكيلها، ورسم مستقبلها، كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة في التدريس جعل من عملية التعليم أكثر يسراً وفاعلية. وتعد المملكة العربية السعودية في مقدمة الدول العربية التي تسعى إلى تحسين العملية التعليمية بشكل عام وصولاً إلى تحقيق رؤية (٢٠٣٠) والتي تهدف إلى توفير بيئات تعلم إيجابية وفعالة تتيح للجميع التعلم، وتسعى لتأهيل أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم بأحدث السبل والوسائل التي تحسن من بيئة التعلم ونظام التعليم (رؤية 2030، 2016). أضف لذلك، ساعد التطور الإلكتروني والمعلوماتي في الجامعات السعودية، في فترة الجائحة بشكل خاص، إلى التحول لطرق التعليم عن بعد (Long distance education) للمواد الدراسية استمرارا لعملية التعلم لجميع الطلبة وذلك بتوفير بيئات افتراضية كأنظمة إدارة التعلم، والفصول والمعامل الافتراضية، ووسائل وتطبيقات إلكترونية تتيح للطلبة التعلم بكل أمن وسهولة (المنديل، ٢٠٢٠)، وفي مقابل ذلك قد تؤثر كل هذه التغييرات على الكفاءة الذاتية لعضو هيئة التدريس. من أجل ذلك، تتناول الدراسة الحالية الكشف عن الفروق في الكفاءة الذاتية في التدريس لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية أثناء جائحة كورونا.

مشكلة الدراسة

تتناول هذه الدراسة قياس الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي لأعضاء هيئة التدريس أثناء جائحة كورونا، حيث تعد الكفاءة الذاتية في التدريس من العوامل المهمة والرئيسية في الحصول على مخرجات تعليم فاعلة ومؤثرة في المجتمع، كما أن الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي يعتبر من أهم العناصر الفاعلة في إيصال المعلومة إلى الطلبة وتوجيههم نحو التفكير والاستنباط والاستنتاج، وكذلك تعديل سلوكهم لمواجهة سوق العمل (المنديل، ٢٠٢٠)، كما تعد الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس من المتغيرات الأساسية التي تعكس على جودة التعليم بشكل إيجابي، ومن الضروري التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس لقياس مستوى الأداء الفعلي بشكل عام وبالأخص في ظل الظروف الاستثنائية للجائحة، وبالرغم من توفر الدراسات الأجنبية والعربية في الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي، لاحظت الباحثات ندرة في بحوث الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي أثناء جائحة كورونا على المستوى الإقليمي وكذلك المحلي نظرا لحدثة موضوع الجائحة والتغيرات الكثيرة التي حدثت في أنظمة التعليم كردة فعل للجائحة. وفي ضوء ما سبق تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس (الاناث) بجامعة الملك عبد العزيز وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، والحالة الاجتماعية، والدخل)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى قياس مستوى الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي وكذلك الكشف عن الفروق في المتوسطات لدى عينة الدراسة وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية مثل العمر، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية، والدخل.

- تتبع الأهمية الدراسة الحالية في الاتي:
- تناولها لمتغير الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في أثناء جائحة كورونا، مما يساهم في إثراء المكتبات العربية في البحوث النفسية أثناء الجائحة.
- كما يعد أعضاء هيئة التدريس ثروة بشرية يلزم رعايتها والتعرف على تحدياتها جنباً إلى جنب مع فئة طلبة التعليم الجامعي من أجل الرفع من كفاءتها التدريسية لما لذلك من الأثر الإيجابي على الطلبة إضافة إلى أن الأداء الجيد لأعضاء هيئة التدريس يعد من أساسيات تقدم ورقي المؤسسات التعليمية الجامعية.
- أما الأهمية التطبيقية للدراسة فتتمثل في الاتي:
- في ضوء ما تسفر عنه النتائج، يمكن أن تساهم الدراسة الحالية في إعداد الخطط والاستراتيجيات والبرامج التطويرية من قبل الجهات ذات العلاقة في الجامعات من أجل تطوير وتعزيز الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس سواء في طرق التعليم التقليدي أو التعليم عن بعد.
- كما يمكن أن تساهم الدراسة في توجيه اهتمام الوزارات والجهات ذات العلاقة لتحسين مستويات الكفاءة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص ودور العوامل الأخرى المرتبطة بها لتجويد العملية التعليمية بما يساهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تطوير مخرجات التعليم الجامعي بشكل عام.

مصطلحات الدراسة

الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي College Teaching Self-Efficacy

يعرفها بقيعي (٢٠١٦) بأنها "معتقدات أعضاء هيئة التدريس على أداء مهام التدريس وتنفيذ الإجراءات الصحيحة التي تساهم في تحقيق النتائج التعليمية المرغوبة لدى الطلبة على اختلاف مستوياتهم التعليمية، كما أنها مرادف لمعنى الفاعلية الذاتية في التدريس" (ص. 602). كما يعرفها الشمري (٢٠١٩) على أنها "مجموعة من القدرات المعرفية والمهارات التدريسية والعلاقات الاجتماعية والصفات الشخصية وأنماط السلوك التي يمارسها عضو هيئة التدريس لتحقيق أهداف العملية التعليمية من جوانبها المتعددة" (ص. 53). ويعرفها الفيراز بلازا (Álvarez) Plaza, 2016 على أنها معتقدات المعلمين المتعلقة بممارساتهم التدريسية في مجالات مختلفة، كما تشير أيضاً إلى إدراك المعلمين لتكرار تطبيق استراتيجيات التدريس. كما يمكن قياسها في الدراسة الحالية من خلال الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على مقياس بريتو (Prieto, 2006) للكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي.

الإطار النظري للدراسة

يعتبر مفهوم الكفاءة الذاتية من المفاهيم الهامة في تفسير السلوك الإنساني حيث يرى "باندورا" أن مفهوم كفاءة الذات يحتل مركزاً رئيسياً في تحديد وتوضيح القوة الإنسانية، حيث تعمل بدورها في التأثير على أنماط التفكير، والتصرفات والإثارة العاطفية التي تنعكس على مستوى الإنتاجية فكلما ارتفع مستوى كفاءة الذات ارتفع مستوى الإنتاجية (Bandura, 1982) كما ورد في أبو الحصين، (٢٠١٠). ويصف "باندورا" (Bandura, 1977, 1997) الكفاءة الذاتية بأنها الحكم الشخصي للقدرات الذاتية للفرد على تنظيم وتنفيذ مجموعة من الأفعال لتحقيق الأهداف المحددة، والسعي إلى تقييم مستواها وعموميتها، وتحديد مدى قوتها من خلال الأنشطة والسياقات. وكما يرى "باندورا" فإن مستوى الكفاءة الذاتية يشير إلى اعتمادها على صعوبة المهمة المحددة مثل تهجئة الكلمات ذات الصعوبة المتزايدة، فتشير العمومية إلى إمكانية نقل معتقدات الكفاءة الذاتية عبر الأنشطة مثل التحول من الجبر إلى الإحصاء. أما قوة الكفاءة المدركة فيمكن قياسها عن طريق مدى ثقة الفرد عند أدائه للمهمة المعطاة من خلال إجابته، على سبيل المثال، على عناصر استبيان يتضمن مهاماً محددة إن نظرية "باندورا" عن الكفاءة الذاتية تقترح أن كفاءة المعلم قد تكون أكثر قابلية للتعديل في بداية عملية التعلم وبالتالي فإن التدريب قبل الخدمة والسنوات الأولى يعد مهم جداً بالنسبة للتطور على المدى الطويل لكفاءة المعلم. كما وتؤثر كفاءة المعلم على الجهد الذي يستثمره في عملية التدريس، والأهداف التي يضعها ومدى إصراره في الظروف التدريسية الصعبة ومدى صموده في مواجهة العقبات فهناك فرق بين كفاءة المعلم (Teacher Efficacy) وفاعلية المعلم (Teacher Effectiveness)، فإدراك المعلم لكفاءته هي حكمه على قدراته على التصرف في حين أن الفاعلية هي تقييمه للنجاح في موقف تعليمي (Esterly, 2003). وللکفاءة الذاتية أنواع منها ما ذكره الصويركي (٢٠١٨) مثل كفايات عضو هيئة التدريس وهي مختلف قدرات الفرد المرتبطة بأداء مهنة التعليم، والتي تؤدي إلى مستوى مناسب من الإلتقان. وكفايات

التعليم وهي المعارف والمهارات والاتجاهات، ويمكن أن تتضمن كفايات معرفية، وأدائية، وجميعها قابلة للاكتساب والقياس. وهناك أيضا الكفايات المعرفية وهي المعلومات والمهارات العقلية الضرورية لأداء أعضاء هيئة التدريس في شتى مجالات عمله التعليمي بهدف تحقيق الأنشطة، والحقائق ومعرفة النظريات والفنيات. أيضا الكفايات الوجدانية وهي استعدادات أعضاء هيئة التدريس، وميولهم واتجاهاتهم، وقيمهم، ومعتقداتهم، وهذه الكفايات تغطي جوانب متعددة مثل ثقة الطلاب بأنفسهم، واتجاههم نحو مهنة التعليم. وهناك الكفايات الأدائية وهي كفاءات الأداء التي يراها أعضاء هيئة التدريس، وتتضمن المهارات النفس حركية كتوظيف وسائل وتكنولوجيا التعليم وإجراء العروض العملية ... الخ. وأخيرا الكفايات الإنتاجية وهي أداء أعضاء هيئة التدريس للكفاءات السابقة في ميدان التعليم؛ أي أثر كفاياته في المتعلمين، ومدى تكيفهم في تعلمهم المستقبلي أو في مهنتهم. ويقاس الكفاءة الذاتية مثلها مثل بقية المتغيرات النفسية باستخدام الاستبيانات والمقاييس النفسية الكمية. وتركز مقاييس الكفاءة الذاتية في محتواها عادة على الأداء بدلاً من السمات الشخصية، مثل الخصائص الجسدية أو النفسية، فيحكم المستجيبون على قدراتهم من خلال القيام بمتطلبات مهمة معينة، مثل حل مشاكل الكسور في الحساب، وليسوا كما هم شخصياً أو كيف يشعرون تجاه أنفسهم بشكل عام. إضافة لذلك، فإن معتقدات الكفاءة الذاتية ليست نزعة واحدة، ولكنها متعددة الأبعاد في الشكل والاختلاف على أساس مجال العمل. فمثلاً، قد تختلف معتقدات الكفاءة حول الأداء في اختبار التاريخ عن المعتقدات في اختبار علم الاحياء. كما أن مقاييس الكفاءة الذاتية صممت لتكون حساسة للتغيرات في سياق الأداء، مثل التعلم في مكان صاحب مقارنة بهدوء المكتبة. بالإضافة إلى ذلك تعتمد التصورات حول الكفاءة على معيار إتقان الأداء بدلاً من المعايير المعيارية. على سبيل المثال، يقيم الطلاب كفاءتهم بشأن حل لغز الكلمات المتقاطعة وفقاً لمستوى صعوبة معين، وليس إلى أي مدى يتوقعون حل اللغز مقارنة بالطلاب الآخرين. أيضاً، يشير الحكم على الكفاءة الذاتية إلى الأداء المستقبلي على وجه التحديد ويتم تقييمها من قبل أن يقوم الطلاب بالأنشطة ذات الصلة. من أجل ذلك، تلعب أحكام الكفاءة الذاتية دوراً هاماً في التحفيز الأكاديمي (Zimmerman, 2000). ومن المقاييس الحديثة المستخدمة في الحكم على الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي، مقياس بريeto (Prieto, 2006) الذي استخدم بداية باللغة الإسبانية وترجمه الفيريز بلازا (Álvarez Plaza, 2016) إلى اللغة الإنجليزية وقامت الباحثات بترجمته إلى اللغة العربية لاستخدامه في الدراسة الحالية.

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء عدداً من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، حيث أنه - في حدود إطلاع الباحثات - تندر الدراسات التي اهتمت بالكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي في ظل الجائحة وذلك نظراً لحدثة الموضوع، وبالتالي سلب الضوء على الدراسات المقارنة لموضوع الدراسة في الأدب البحثي. فمن الدراسات الأجنبية التي ركزت على الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي، دراسة الفيريز بلازا (Álvarez Plaza, 2016) التي هدفت إلى تحديد إدراك المدرسين بالكفاءة الذاتية وأحكامهم حول قدراتهم وتأثيرها على نتائج المتعلمين. جمعت البيانات من خلال دراسة استقصائية لعدد 99 (معلماً من مدرسي اللغة الإنجليزية في الإكوادور يعيشون ويعملون في أجزاء مختلفة من البلاد. استخدام مقياس مقياس بريeto (Prieto, 2006) لتقييم فاعلية تخطيط الدروس، وإشراك المتعلمين، وتفاعل المدرسين والمتعلمين، وتقييم أداء المدرسين والمتعلمين. أظهرت النتائج إدراكاً عالياً حيث أن أكثر من 80% من المدرسين لديهم شعور بالكفاءة الذاتية حول ثقتهم بقدراتهم، وأكثر من 75% من المدرسين لديهم شعور بالكفاءة الذاتية حول فاعلية تخطيطهم للدروس، وإشراك المتعلمين، وتفاعل المدرسين والمتعلمين، وتقييم أدائهم. كما هدفت دراسة عبدالهادي (Abdel-hadi, 2017) إلى التعرف على الفروق في الكفاية الذاتية المدركة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس المتحدثين باللغة العربية في جامعة أبو ظبي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر / أنثى) والمؤهل والتخصص وسنوات الخبرة، وتكونت العينة من (99) عضواً من هيئة تدريس من حملة الماجستير في التخصصات العلمية والاجتماعية والتعليمية والإدارية والإنسانية في فروع الجامعة: أبو ظبي والعين. واستخدم المنهج الوصفي وطبقت النسخة العربية من مقياس الكفاءة الذاتية العاطفية الموحد في البيئة الإماراتية، وأظهرت النتائج مستوى عالياً من كفاءة الذات الانفعالية مع أعضاء هيئة التدريس الذين يتحدثون اللغة العربية في جامعة أبو ظبي. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

ومن الدراسات العربية التي ركزت على الكفاءة الذاتية في التدريس الجامعي، دراسة الخشان والعتاري (2018) التي هدفت إلى التعرف إلى درجة الانهماك في العمل، وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات والتمكين وتحديد الفروق بين مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية بالأردن وفقاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية مثل المؤهل العلمي، والخبرة، والجنس، واستخدم المنهج الوصفي وتوزيع استبانة

مكونة من (66) بندا، وتكونت العينة القصدية من (77) مديرا، وأظهرت النتائج أظهرت النتائج أن لدى المشاركين معدلات عالية من الاعتقاد بفعالية الذات مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات الديموغرافية. كما هدفت دراسة الصويركي (2018) إلى التعرف على درجة امتلاك الكفاءات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية في ضوء متغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) عضوا من هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتكونت الأداة من استبيان ليكرت المكون من (٥٠) كفاية مقسمة إلى ثلاثة مجالات (التخطيط والتنفيذ والتقييم)، وأسفرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس يمتلكون الكفاءات تدريسية بدرجات متفاوتة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الكفاءة التدريسية في ضوء متغير الدرجة الأكاديمية وجاءت لصالح رتبة أستاذ، وفي ضوء متغير الخبرة جاءت لصالح من ذوي الخبرة (١٠) سنوات فأكثر.

تعليق عام على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، وفي ظل ندرة الدراسات المحلية والعربية التي تناولت الكفاءة الذاتية لعينة أعضاء هيئة التدريس في سياق جائحة كورونا، استغادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوقوف على تعريفات الدراسة والمتغيرات التي حددت العينة وأساليب جمع وتحليل البيانات. وانفتحت جميع الدراسات السابقة بالرغم من اختلاف عيناتها المستهدفة التي شملت مدرسي اللغة الإنجليزية، مديري المدارس، وأعضاء هيئة التدريس، على وجود مستويات عالية من الكفاءة الذاتية ماعدا دراسة الصويركي (2018) حيث جاءت الكفاءة بمستويات متفاوتة. كما اتفقت دراستين على عدم وجود فروق في الكفاءة وفقا للمتغيرات الديموغرافية (الخشان والعطاري، 2018 ؛ Abdel-hadi, 2017).

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

استخدمت الباحثات المنهج الوصفي لمناسبته للهدف من الدراسة في التعرف على مستويات في الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس والفروق فيما بينهم وفقا لعدد من المتغيرات مثل: العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، والدخل.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من أعضاء هيئة التدريس (من الإناث) بجامعة الملك عبد العزيز بجدة بجميع كلياتها العلمية والإنسانية والبالغ عددهم وفقا لاحصائية الجامعة للعام الجامعي

عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة العشوائية من (٢٤١) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز (من الإناث) من مختلف الدرجات العلمية من الحاصلين على البكالوريوس او الماجستير او الدكتوراه. وتم الوصول للعينة عن طريق نشر رابط للنسخة الكترونية لأداة الدراسة عبر نماذج قوئل (Google Drive) وذلك في المجموعات الدراسية عبر تطبيق واتس أب (WhatsApp Messenger) والبريد الإلكتروني، ويوضح جدول (١) البيانات الديموغرافية لأفراد العينة. جدول (٢) توزيع عينة الدراسة وفقا لبيانات الديموغرافية

المتغيرات/الفئة	التكرار	النسبة %
العمر		
أقل من ٢٥	27	11.2
٢٦ الى ٣٥	41	17
٣٦ الى ٤٥	82	34
٤٦ الى ٥٥	64	26.6
أكبر من ٥٥	27	11.2
المسمى الوظيفي (الرتبة العلمية)		
معيد	45	18.7
محاضر	79	32.8

22	53	أستاذ مساعد
15.8	38	أستاذ مشارك
7.5	18	أستاذ
3.3	8	أخرى
عدد سنوات الخبرة في التدريس		
16.2	39	أقل من ٥ سنوات
36.9	89	٥ الى ١٠ سنوات
46.9	113	أكثر من ١٠ سنوات
الحالة الاجتماعية		
78.4	189	متزوجة
21.6	52	غير متزوجة
الدخل		
25.3	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف
74.7	180	أكثر من ١٠ آلاف

ويتضح من الجدول (٣) البيانات الديموغرافية لأفراد العينة حيث بلغ أفراد عينة الدراسة ٢٤١ عضوة، ٣٤٪ منهم تتراوح أعمارهم من (٣٦-٤٥) سنة، ٢٧٪ تتراوح أعمارهم (٦٤-٥٥)، ١٧٪ تتراوح أعمارهم (٢٦-٣٥) سنة و ١١.٢٪ لأقل من ٢٥ سنة و ١١.٢٪ لأكثر من ٥٥ سنة. بالنسبة للمسمى الوظيفي، كان ٣٣٪ من أفراد عينة الدراسة برتبة محاضر، بينما ٢٢٪ برتبة أستاذ مساعد و ١٨.٧٪ برتبة معيد و ٧.٥٪ يشغلون منصب أستاذ. أما بالنسبة لعدد سنوات الخبرة، فكان ٤٧٪ من أفراد عينة الدراسة خبرتهم في التدريس أكثر من ١٠ سنوات، ٣٧٪ خبرتهم في التدريس من ٥ سنوات الى ١٠ سنوات، و ١٦.٢٪ خبرتهم أقل من ٥ سنوات. ومن حيث الحالة الاجتماعية، كان ٧٨٪ من أفراد عينة الدراسة متزوجين و ٢١.٦٪ غير متزوجين. أما بالنسبة للدخل، فكان ٧٥٪ من أفراد عينة الدراسة دخلهم الشهري أكثر من ١٠ آلاف، بينما ٢٥.٣٪ دخلهم من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثتان باختيار مقياس ليونور بريتو- للكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي (٢٠٠٦) حيث صمم هذا المقياس في البيئة الأجنبية وبعد أخذ موافقة معد المقياس وهو (ليونور بريتو) بترجمته إلى اللغة العربية. ويتكون المقياس من أربعة ابعاد وهي (بعد تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين ، بعد التفاعل بين المدرسين والمتعلمين ، وبعد مشاركة المتعلمين ، وكفاءة التدريس من حيث خطط التدريس) ، بحيث تتوزع عبارات المقياس على الابعاد الأربعة بحيث يشمل البعد الأول العبارات التالية (٤، ٦، ٨، ١٢، ١٣، ١٦، ١٧، ٢٠، ٢١، ٢٦، ٣٠، ٣١، ٣٤) ، بينما يشمل البعد الثاني العبارات التالية (٣، ١١، ١٩، ٢٤، ٢٩، ٣٣، ٣٧، ٤١) ، بينما يشمل البعد الثالث العبارات التالية (٢، ٧، ١٠، ١٥، ٢٣، ٢٨، ٣٢، ٣٦، ٣٩، ٤٢) ، كما أن عبارات البعد الرابع هي (١، ٥، ٩، ١٤، ١٨، ٢٢، ٢٥، ٢٧، ٣٥، ٣٨، ٤٠، ٤٤) ولإيجابية على المقياس ليكرت من ١-٦ على جانبي المقياس وبه (٤٤) عبارة موزعة بحيث يشتمل كل عبارة على (اجابتين) (حيث بإجابات الجانب الأيمن متعلقة بمقدار تثقتك بمقدرتك على إتمام النشاط ، بينما الجانب الايسر يقيس كم مرة يؤدي هذا النشاط) وبذلك تكون عدد إجابات الفرد الواحد على المقياس (٨٨) إجابة. كما أن المقياس يحتوي على (٧) عبارات أخرى متفرقة وهي العبارات من ٤٥ إلى ٥١ بحيث كل عبارة لها اختيارات مختلفة.

أولاً: التأكد من صدق المقياس:

١- **الصدق الظاهري وصدق المحكمين:** تم ترجمة جميع بنود المقياس من اللغة الإنجليزية إلى العربية. ثم عرضه على مجموعة من الاخصائيين في اللغة العربية لتأكد من سلامة صياغة بنود المقياس لغوياً. ثم قامت الباحثتان بترجمة "مضادة" للمقياس من اللغة العربية إلى اللغة الانجليزية، وذلك لتأكد من أن الترجمة العربية للمقياس تعكس المعنى الفعلي والحقيقي لبنود المقياس الأصلي. كما تم عرض المقياس على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الملك عبد العزيز من ذوي الاختصاص في القياس النفسي لتحكيمه

من خلال تسجيل ملاحظاتهم على بنوده ومعرفة مدى وضوح العبارات وملاءمتها لموضوعه مع اقتراح تعديل أو إضافة على بنود المقياس وهو الاجراء المتبع لقياس الصدق الظاهري والتأكد من موضوعية المقياس. ثم قامت الباحثتان بإجراء التعديلات والمقترحات (التي طلب تعديلها المحكمون كإعادة صياغة وتعديل بعض المفردات) ، بعد ذلك تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣١) عضو هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، ثم تطبيقه على عينة أساسية مكونه من (٢٤١) من أعضاء هيئة التدريس (اناث) بجامعة الملك عبد العزيز بجدة.

٢- **صدق البناء الداخلي للمقياس:** قامت الباحثتان بحساب صدق المقياس وذلك باستخدام طريقة الصدق البنائي والتي تعتمد على حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، كما تم التحقق من صدق البناء الداخلي للأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس بحساب معاملات الارتباط لأبعاد المقياس مع درجة المقياس ككل تبعاً لاستجابات أفراد العينة.

• **صدق البناء الداخلي لفقرات أبعاد المقياس مع الدرجة الكلية لكل بعد:**

وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه الفقرة على العينة استطلاعية مكونة من (٣١) وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي **spss** ، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية بين كل فقرة والبعد التي تنتمي له عند مستوى ٠.٠٥.

• **صدق البناء الداخلي لأبعاد المقياس الأربعة مع الدرجة الكلية:**

تم حساب معاملات الارتباط بيرسون للأبعاد الأربعة مع الدرجة الكلية للمقياس تبعاً لاستجابات أفراد العينة ، وقد تبين أن قيم معاملات الارتباط لمحاور الدراسة بالدرجة الكلية للاستبيان جاءت بقيم مرتفعة جداً حيث تراوحت بين (٠.٩٣٤ _ ٠.٩٧١) وكانت جميعها داله إحصائياً عن مستوى الدلالة (٠.٠١) مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

ثانياً - ثبات المقياس:

للتحقق من ثبات مقياس ليونور بريتو- للكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي (٢٠٠٦) قامت الباحثتان باستخدام (معادلة ألفا كرونباخ) **(Cronbach's Alpha (α))** ومعامل التجزئة النصفية على عينة استطلاعية مكونة من (٣١) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز بجدة (اناث) ، وقد تبين أن معامل ثبات ألفا كرونباخ العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (٠.٩٨٥) ومعامل ثبات التجزئة النصفية (٠.٨٧٦) لإجمالي فقرات الاستبيان، وهذا يدل على ان الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق على البيئة السعودية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة: قامت الباحثتان بإجراء التحليل الإحصائي بترميز جميع الإجابات التي تم الحصول عليها من المستجيبين، ومن ثم إدخال هذه الإجابات إلى برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثتان باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

• أساليب الإحصاء الوصفي (**Descriptive statistic**)، والذي يتضمن الجداول التكرارية والنسب المئوية والرسوم البيانية.

• اختبارات الفروض اختبار تحليل التباين **ANOVA** و اختبار (ت) (**t- test**).

نتائج الدراسة:

ينص التساؤل على " هل هناك فروق في درجة الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية والدخل)؟" للإجابة على هذا السؤال سيتم اجراء اختبار (ت) للفرق بين متوسطات العينات المستقلة واختبار تحليل التباين الأحادي (**ANOVA**) لدراسة الفروق في محاور الاستبانة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، وذلك على النحو التالي:

جدول (٤) الفروق في الدرجات حول تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين من حيث مدى الثقة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	2.76	0.90	=ف	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.67	1.23	٦.٧٨٩		

			1.17	3.91	82	٣٦ الى ٤٥	
			1.39	4.01	64	٥٥ الى ٥٥	
			1.23	4.29	27	أكبر من ٥٥	
دال إحصائياً	0.002	=ف ٤٠.٤٢	1.14	3.20	45	معيد	المسمى الوظيفي
			1.18	3.75	79	محاضر	
			1.23	4.16	53	أستاذ مساعد	
			1.29	4.24	38	أستاذ مشارك	
			1.40	3.68	18	أستاذ	
			1.68	3.87	8	أخرى	
دال إحصائياً	0.0001	=ف ١٨.٤٩	1.06	3.027	39	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة في التدريس
			1.20	3.57	89	٥ الى ١٠ سنوات	
			1.22	4.27	113	أكثر من ١٠ سنوات	
دال إحصائياً	0.001	=ت ٣.٣٩	1.27	3.67	189	متزوجة	الحالة الاجتماعية
			1.15	4.33	52	غير متزوجة	
دال إحصائياً	0.0001	=ت ٦.٣٤٩	1.011	2.98	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	الدخل
			1.23	4.09	180	أكثر من ١٠ آلاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين آراء أفراد العينة حول بعد تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين من حيث مدى الثقة وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ حول بعد تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين من حيث مدى الثقة تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل). حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.29) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مشارك) بمتوسط حسابي (4.24) بمستوى أداء متوسط، أما لمتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاءت لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.27) ومستوى أداء متوسط، ومتغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.33) ومستوى أداء.....، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.09) ومستوى أداء..... .

جدول (٥) الفروق في الدرجات حول تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين من حيث أدائهم للنشاط وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	3.01	0.82	=ف ٧.٤٦٠	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.90	1.06			
	٣٦ الى ٤٥	82	4.11	0.96			

			1.25	4.18	64	٤٦ الى ٥٥	
			1.14	4.38	27	أكبر من ٥٥	
دال إحصائياً	0.0001	=ف ٥٠.٢٧	1.06	3.41	45	معيد	المسمى الوظيفي
			1.00	3.95	79	محاضر	
			1.04	4.35	53	أستاذ مساعد	
			1.09	4.42	38	أستاذ مشارك	
			1.23	3.85	18	أستاذ	
			1.65	3.89	8	أخرى	
دال إحصائياً	0.0001	=ف ١٦.٦١٣	0.988	3.29	39	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة في التدريس
			0.99	3.85	89	٥ الى ١٠ سنوات	
			1.13	4.37	113	أكثر من ١٠ سنوات	
دال إحصائياً	0.001	=ت ٣.٢٥٤	1.11	3.88	189	متزوجة	الحالة الاجتماعية
			1.07	4.45	52	غير متزوجة	
دال إحصائياً	0.0001	=ت ٥.٨٧٣	0.91	3.32	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	الدخل
			1.10	4.24	180	أكثر من ١٠ آلاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين اراء أفراد العينة حول تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين من حيث ادائهم للنشاط وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ حول بعد تقييم الأداء للمدرسين والمتعلمين من حيث اداءهم للنشاط تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.38) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مشارك) بمتوسط حسابي (4.42) ومستوى أداء متوسط، أما متغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاءت لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.37) ومستوى أداء متوسط، ومتغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.45) ومستوى أداء.....، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.24) ومستوى أداء

جدول (٦) الفروق في الدرجات حول التفاعل بين المدرسين والمتعلمين من حيث مدى الثقة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	2.74	0.89	=ف ٦.٦١٢	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.82	1.28			
	٣٦ الى ٤٥	82	4.06	1.27			
	٤٦ الى ٥٥	64	3.95	1.44			

			1.34	4.35	27	أكبر من ٥٥	
دال إحصائياً	0.006	=ف ٣.٣٢٣	1.23	3.27	45	معيد	المسمى الوظيفي
			1.28	3.82	79	محاضر	
			1.33	4.26	53	أستاذ مساعد	
			1.32	4.21	38	أستاذ مشارك	
			1.44	3.75	18	أستاذ	
			1.90	3.92	8	أخرى	
دال إحصائياً	0.0001	=ف ١٥.٧٣٤	1.19	3.09	39	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة في التدريس
			1.26	3.64	89	٥ الى ١٠ سنوات	
			1.32	4.32	113	أكثر من ١٠ سنوات	
دال إحصائياً	0.001	=ت ٢.٩١٣	1.37	3.74	189	متزوجة	الحالة الاجتماعية
			1.18	4.35	52	غير متزوجة	
دال إحصائياً	0.0001	=ت ٦.٢٨٥	1.05	3	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	الدخل
			1.32	4.17	180	أكثر من ١٠ آلاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين اراء أفراد العينة حول التفاعل بين المدرسين والمتعلمين من حيث مدى الثقة وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ حول بعد التفاعل بين المدرسين والمتعلمين من حيث مدى الثقة تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.35) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي (4.26) ومستوى أداء متوسط، بينما متغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاءت لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.32) ومستوى أداء متوسط، ومتغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.35) ومستوى أداء، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.17) ومستوى أداء

جدول (٧) الفروق في الدرجات حول التفاعل بين المدرسين والمتعلمين من حيث ادائهم للنشاط وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	3.01	0.82	=ف ٧.٣٣٦	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.99	1.14			
	٣٦ الى ٤٥	82	4.22	1.04			
	٤٦ الى ٥٥	64	4.17	1.29			
	أكبر من ٥٥	27	4.49	1.20			

دال إحصائياً	0.0001	=ف ٤.٧٨٥	1.09	3.48	45	معيد	المسمى الوظيفي
			1.10	4	79	محاضر	
			1.10	4.47	53	أستاذ مساعد	
			1.04	4.45	38	أستاذ مشارك	
			1.38	3.83	18	أستاذ	
			1.87	3.95	8	أخرى	
دال إحصائياً	0.0001	=ف ١٥.٢٦٩	1.06	3.303	39	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة في التدريس
			1.20	3.58	89	٥ الى ١٠ سنوات	
			1.22	4.27	113	أكثر من ١٠ سنوات	
دال إحصائياً	0.006	=ت ٢.٧٨٣	1.20	3.95	189	متزوجة	الحالة الاجتماعية
			1.15	4.46	52	غير متزوجة	
دال إحصائياً	0.0001	=ت ٦.٢٨٥	0.94	3.28	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	الدخل
			1.15	4.32	180	أكثر من ١٠ آلاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين آراء أفراد العينة حول التفاعل بين المدرسين والمتعلمين من حيث أدائهم للنشاط وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ حول بعد التفاعل بين المدرسين والمتعلمين من حيث مدى أدائهم للنشاط تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.49) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي (4.47) ومستوى أداء متوسط، ومتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.27) ومستوى أداء متوسط، أما متغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.46) ومستوى أداء، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.32) ومستوى أداء

جدول (٨) الفروق في الدرجات حول مشاركة المتعلمين من حيث مدى الثقة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	2.73	0.83	=ف ٦.٤٤٥	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.74	1.24			
	٣٦ الى ٤٥	82	3.96	1.19			

			1.37	3.89	64	٤٦ الى ٥٥	
			1.24	4.24	27	أكبر من ٥٥	
دال إحصائياً	0.011	=ف ٣.٠٥٧	1.16	3.26	45	معيد	المسمى الوظيفي
			1.25	3.75	79	محاضر	
			1.18	4.16	53	أستاذ مساعد	
			1.28	4.11	38	أستاذ مشارك	
			1.43	3.66	18	أستاذ	
			1.78	3.90	8	أخرى	
دال إحصائياً	0.0001	=ف ١٥.١٣٢	1.04	3.05	39	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة في التدريس
			1.25	3.61	89	٥ الى ١٠ سنوات	
			1.28	4.22	113	أكثر من ١٠ سنوات	
دال إحصائياً	0.002	=ت ٣.١١٤	1.30	3.67	189	متزوجة	الحالة الاجتماعية
			1.12	4.28	52	غير متزوجة	
دال إحصائياً	0.0001	=ت ٦.١١٩	1.02	2.99	61	من ٥ ألاف الى ١٠ ألاف	الدخل
			1.24	4.08	180	أكثر من ١٠ ألاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين اراء أفراد العينة حول مشاركة المتعلمين من حيث مدى الثقة وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٠٥ حول بعد مشاركة المتعلمين من حيث مدى الثقة تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.24) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي (4.16) ومستوى أداء متوسط، ومتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.22) ومستوى أداء متوسط، أما متغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.28) ومستوى أداء، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.08) ومستوى أداء

جدول (٩) الفروق في الدرجات حول مشاركة المتعلمين من حيث ادائهم للنشاط وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	3.01	0.76	ف=٧.٥٩٤	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.91	1.04			
	٣٦ الى ٤٥	82	4.16	0.95			
	٤٦ الى ٥٥	64	4.12	1.24			
	أكبر من ٥٥	27	4.37	1.11			
المسمى الوظيفي	معيد	45	3.45	1.05	ف=٤.٤٨٤	0.0001	دال إحصائياً
	محاضر	79	3.97	1.01			
	أستاذ مساعد	53	4.34	1.04			
	أستاذ مشارك	38	4.37	0.98			
	أستاذ	18	3.83	1.23			
	أخرى	8	3.85	1.86			
عدد سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٥ سنوات	39	3.29	0.96	ف=١٥.١٣٢	0.0001	دال إحصائياً
	٥ الى ١٠ سنوات	89	3.85	0.99			
	أكثر من ١٠ سنوات	113	4.37	1.103			
الحالة الاجتماعية	متزوجة	189	3.90	1.11	ت=٢.٩٣٨	0.004	دال إحصائياً
	غير متزوجة	52	4.40	1.03			
الدخل	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	61	3.28	1.02	ت=٦.٣٣٦	0.0001	دال إحصائياً
	أكثر من ١٠ آلاف	180	4.24	1.24			

الجدول السابق يوضح الفروق بين اراء أفراد العينة حول مشاركة المتعلمين من حيث ادائهم للنشاط وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة

لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة 0.05 حول بعد مشاركة المتعلمين من حيث أدائهم للنشاط تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.37) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مشارك) بمتوسط حسابي (4.37) ومستوى أداء متوسط، ومتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.37) ومستوى أداء متوسط، أما متغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.40) ومستوى أداء، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.24) ومستوى أداء

جدول (١٠) الفروق في الدرجات حول كفاءة التدريس من حيث مدى الثقة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	2.74	0.89	ف= ٦.٦١٢	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.82	1.28			
	٣٦ الى ٤٥	82	4.06	1.27			
	٤٦ الى ٥٥	64	3.95	1.44			
	أكبر من ٥٥	27	4.35	1.34			
المسمى الوظيفي	معيد	45	3.27	1.23	ف= ٣.٣٢٣	0.011	دال إحصائياً
	محاضر	79	3.82	1.28			
	أستاذ مساعد	53	4.26	1.33			
	أستاذ مشارك	38	4.21	1.32			
	أستاذ	18	3.75	1.44			
	أخرى	8	3.92	1.90			
عدد سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٥ سنوات	39	3.09	1.19	ف= ١٥.٧٣٤	0.0001	دال إحصائياً
	٥ الى ١٠ سنوات	89	3.64	1.26			
	أكثر من ١٠ سنوات	113	4.32	1.32			
الحالة	متزوجة	189	3.74	1.37	ت=	0.006	دال

إحصائياً		٢.٧٨٣	1.17	4.35	52	غير متزوجة	الاجتماعية
دال إحصائياً	0.0001	ت = ٦.٢٨٥	1.05	3	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	الدخل
			1.32	4.17	180	أكثر من ١٠ آلاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين اراء أفراد العينة حول كفاءة التدريس من حيث مدى الثقة وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ حول بعد كفاءة التدريس من حيث خطط التدريس من حيث مدى الثقة تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.35) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مساعد) بمتوسط حسابي (4.26) ومستوى أداء متوسط، ومتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.32) ومستوى أداء متوسط، أما متغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متزوجة) بمتوسط حسابي (4.35) ومستوى أداء، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.17) ومستوى أداء

جدول (١١) الفروق في الدرجات حول كفاءة التدريس من حيث أدائهم للنشاط وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	فئات المتغير	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
العمر	أقل من ٢٥	27	3.01	0.823	ف = ٧.٣٣٦	0.0001	دال إحصائياً
	٢٦ الى ٣٥	41	3.99	1.14			
	٣٦ الى ٤٥	82	4.22	1.04			
	٤٦ الى ٥٥	64	4.17	1.29			
	أكبر من ٥٥	27	4.49	1.20			
المسمى الوظيفي	معيد	45	3.42	1.02	ف = ٤.٧٧٤	0.0001	دال إحصائياً
	محاضر	79	3.95	1.02			
	أستاذ مساعد	53	4.36	1.07			
	أستاذ مشارك	38	4.40	1.08			
	أستاذ	18	3.83	1.31			
	أخرى	8	3.95	1.76			
عدد سنوات الخبرة في التدريس	أقل من ٥ سنوات	39	3.28	0.94	ف = ١٦.٠٧٣	0.0001	دال إحصائياً
	٥ الى ١٠ سنوات	89	3.85	0.98			
	أكثر من ١٠ سنوات	113	4.36	1.17			
الحالة	متزوجة	189	3.88	1.13	ت = ٢.٩٣٨	0.002	دال

إحصائياً			1.05	4.44	52	غير متروجة	الاجتماعية
دال	0.0001	ت = ٥.٩٧١	0.88	3.30	61	من ٥ آلاف الى ١٠ آلاف	الدخل
إحصائياً			1.12	4.24	180	أكثر من ١٠ آلاف	

الجدول السابق يوضح الفروق بين آراء أفراد العينة حول كفاءة التدريس من حيث خطط التدريس بالنسبة لأدائهم للنشاط وبمتابعة قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل اختبار، نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ حول بعد كفاءة التدريس من حيث خطط التدريس من حيث أدائهم للنشاط تعزى لتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية (العمر، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في التدريس، الحالة الاجتماعية، والدخل)، حيث جاء متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55) بمتوسط حسابي (4.49) ومستوى أداء متوسط، أما متغير المسمى الوظيفي جاء لصالح مجموعة (أستاذ مشارك) بمتوسط حسابي (4.40) ومستوى أداء متوسط، ومتغير عدد سنوات الخبرة في التدريس جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات) بمتوسط حسابي (4.36) ومستوى أداء متوسط، أما متغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متروجة) بمتوسط حسابي (4.44) ومستوى أداء، بينما متغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف) بمتوسط حسابي (4.24) ومستوى أداء

تفسير النتائج وتحليلها:

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الصويركي (2018) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الكفاءة التدريسية في ضوء متغير الخبرة جاء لصالح من هم خبراتهم (١٠) سنوات فأكثر. واختلقت مع دراسة عبدالهادي (Abdel-Hadim 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس، ودراسة الخشان (2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس، ودراسة الصويركي (2018) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الكفاءة التدريسية في ضوء متغير الدرجة الأكاديمية جاء لصالح رتبة أستاذ. وتؤكد هذه النتائج ما نظر إليه باندورا في الكفاءة الذاتية على أنها أحكام وتوقعات الفرد حول سلوكه، وتتعاكس هذه التوقعات في اختياره للأنشطة التي تتضمن الجهد المبذول والأداء والمثابرة و مواجهة مصاعب إنجاز السلوك (عدودة، ٢٠١٥). حيث ترى الباحثات أن وجود فروق في متوسط درجات أبعاد الكفاءة الذاتية للتدريس الجامعي تعزى لتأثير متغير العمر لصالح مجموعة (أكبر من 55)، وقد يعود ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الخبرة الكافية لتنمية وتطوير ذواتهم ومهاراتهم التعليمية والمهنية من خلال ممارساتهم لمهنة التدريس. ومن حيث متغير المسمى الوظيفي جاءت لصالح مجموعة (أستاذ مشارك)، ما عدا (بعد) التفاعل بين المدرسين من حيث مدى الثقة، وأدائهم للنشاط، وبعد مشاركة المتعلمين من حيث مدى الثقة، وبعد كفاءة التدريس من حيث مدى الثقة) جاءت لصالح (أستاذ مساعد)، الإنتاج العلمي للأستاذ المشارك أكثر من الأستاذ المساعد وبالتالي وظف تلك المعرفة في خدمة العملية التعليمية. أما لعدد سنوات الخبرة في التدريس جاءت لصالح مجموعة (أكثر من 10 سنوات)، وهذه النتيجة تؤكد على أهمية سنوات الخبرة في تحقيق الكفاءة الذاتية، التي تعمل بدورها في النهوض بالمؤسسة التعليمية لأعلى المستويات الممكنة. بينما متغير الحالة الاجتماعية جاء لصالح مجموعة (غير متروجة)، ويشير ذلك إلى أن قدرة عضو هيئة التدريس على الإنتاج بفعالية قد يكون نتيجة تفرغهن للعمل، وتركيز الاهتمام على المنافسة في تحقيق أهداف العملية التعليمية. ومتغير الدخل جاء لصالح مجموعة (أكثر من 10 آلاف)، قد يشير إلى أن الاكتفاء المادي أثر على الشعور بالسعادة النفسية وإنتاجيتهم بشكل إيجابي.

التوصيات:

- وضع الخطط والبرامج التدريبية لتعزيز وتنمية الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس من قبل الجهات المختصة بذلك.
- تبني الإدارة المختصة بالجامعات لاستراتيجيات حديثة في تعزيز وتنمية الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المراجع العربية:

- أبو الحصين، محمد فرج الله مسام. (٢٠١٠). الضغوط النفسية للممرضين العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات، رسالة (ماجستير) غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة ٠٢، فلسطين.
- أبو جابر، ماجد، وبغاره، حسين. (١٤٢٠). التربية الميدانية لطلبة كلية العلوم التربوية. (ط ١). دار الضياء، عمان، الأردن.

البابطين، عبد الرحمن عبد الوهاب (٢٠١٨م). درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طالب كلية التربية، مجلة الرسالة التربوية وعلم النفس . ٦ . ١٧-٤٣

الثبتي، مليحان معيض. (٢٠٠٣). اتجاهات الأكاديميين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثالث جامعات عربية خليجية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم والتربية والدراسات الإسلامية. ١٥ . (٢) . ٤٦٥-٥١٩

حرب، راجح سعدي راجح. (٢٠١٨). احتياجات أعضاء هيئة التدريس من المهارات الخاصة والمعارف التقنية في عمادة البرنامج التحضيرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء معايير الجودة الأكاديمية) دراسة استباقية لوضع برنامج تدريبي مبني على الاحتياجات.(مجلة الدولية التربوية المتخصصة. ٧ . (٥) . ١١٧-١٣٤.

الخشان، إنعام نايف، وعطاري، عارف توفيق. (٢٠١٨). الانهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية: جامعة القدس المفتوحة، مج٧، ٢٢٤، ٢٠٨-١٩٢.

رضوان، بواب؛ الطاهر، بلعير. (٢٠١٤). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر الطلبة. طلبة جامعة جيجل ، رسالة (دكتوراه) غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة سطيف ٠٢ ، الجزائر .

السيد، يسرى مصطفى. (٢٠١٩). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الخليجية نحو التعلم المدمج وعلاقتها بكفاءتهم الذاتية : التكنولوجيا والتدريسية واحتياجاتهم التدريسية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج . ٣٦ . ٢٦٦-٣٦٨.

الشمري ، محمد خزيم عمير . (٢٠١٩) . درجة توافر الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة شقراء من وجهة نظر الطلبة . المجلة التربوية الدولية . المتخصصة . ٨ . (١٠) . ٥١-٦٢ .

الصويركي ، محمد . (٢٠١٨) . درجة امتلاك الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية في جامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظرهم . مجلة العلوم التربوية والنفسية . ١٧ . (٢) . ١٠-٢٤ .

عبد بقيعي ، نافز أحمد . (٢٠١٦) . الفاعلية الذاتية التدريسية لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات دراسات العلوم التربوية ، عمادة البحث العلمي في الجامعة الأردنية. ٤٣ . (٢) . ٥٩٧-٦١٧ .

عوده، صليحة؛ جبالي، نور الدين. (٢٠١٥). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالالتزام للعلاج وجودة الحياة المتعلقة بالصحة لدى مرضى قصور الشريان التاجي، رسالة (دكتوراه) غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة الحاج لخضر، الجزائر .

العلي، ماجد؛ محمد، عبد المطلب. (٢٠١٦). الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالقيم والتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية. ٣. (١). ٤٨٢-٥٢٢.

مجلة نفسية . (٢٠٢٠) . الكفاءة الذاتية لألبرت باندورا: هل تؤمن بنفسك؟ - <https://ar.yestherapyhelps.com/the-self-eficacy-of-albert-bandura-do-you-believe-in-yourself-10293>

efficacy-of-albert-bandura-do-you-believe-in-yourself-10293

المنديل ، خلود. (٢٠٢٠). أثر استخدام بيئة الواقع الافتراضي (Blackboard) في تحسين الكفاءة الذاتية لإنتاج المقررات الإلكترونية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة. مجلة العلوم التربوية والنفسية . ٣٦ . (٤) . ٦١-٨٨.

المراجع الأجنبية

- Esterly, E., And M.A., (2003). A Multi-Method Exploration of The Mathematics Teaching Efficacy and Epistemological Beliefs of Elementary Preservice and Novoice Teachers. Dissertation, Ohio State University.
- Zimmerman, B., (2000). "Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn", Contemporary Educational Psychology, Vol.25, No.1, January, 82: 91.
- Abdel-Hadi, S. (2017). Emotional Self-Efficacy among A Sample of Faculty Members and Its Relation to Gender (Male/Female), Experience, Qualification, and Specialization. International Education Studies, 10(1), pp. 211-224.