

Self-Efficacy as a Determinant of Psychological Stress Levels in the Academic Work Environment: A Case Study on Faculty Members at the Faculty of Economics and Political Science, University of Misurata

Aisha Ali Abdel Salam Al-Balazi *

Department of Public Administration, Faculty of Economics and Political Science ,
University of Misurata, Libya

Email: a.albalazi@eps.misuratau.edu.ly

الكفاءة الذاتية وتأثيرها على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية: دراسة حالة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية _ جامعة مصراتة

عائشة علي عبد السلام البلعري *

قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراتة، ليبيا

Received: 02-09-2025	Accepted: 16-11-2025	Published: 05-12-2025
	Copyright: © 2025 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).	

Abstract

This study aimed to examine the impact of self-efficacy and its different dimensions — namely academic, professional (decision-making and problem-solving), and technological — on psychological stress among faculty members at the Faculty of Economics and Political Science, University of Misurata. The study stems from the importance of understanding the relationship between levels of self-efficacy and the ability to cope with psychological stress in the academic work environment, where self-efficacy plays a pivotal role in enhancing professional performance and psychological adaptation among faculty members.

The study employed a descriptive-analytical approach, which allows for describing the relationship between variables and measuring the effect of each dimension of self-efficacy on psychological stress. The research instrument was a questionnaire consisting of items representing the dimensions of self-efficacy and psychological stress, and its validity and reliability were verified using Cronbach's alpha to ensure the accuracy of the results.

The findings revealed a significant positive effect of self-efficacy on reducing psychological stress, indicating that faculty members with high levels of academic, professional, and technological self-efficacy have a greater ability to manage the pressures and psychological challenges associated with academic work. The results also indicated statistically significant

differences between the various dimensions of self-efficacy in their impact on psychological stress, highlighting the importance of developing each dimension of self-efficacy to enhance mental health and adaptive capacity among faculty members.

Keywords: Self-efficacy, psychological stress, Faculty members, Faculty of Economics, University of Misurata.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الكفاءة الذاتية بأبعادها المختلفة — وهي البعد الأكاديمي، البعد المهني (اتخاذ القرار وحل المشكلات)، والبعد التكنولوجي — على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة، جاءت هذه الدراسة انطلاقاً من أهمية فهم العلاقة بين مستوى الكفاءة الذاتية والقدرة على مواجهة الضغوط النفسية في بيئة العمل الأكاديمي، حيث تلعب الكفاءة الذاتية دوراً محورياً في تعزيز الأداء المهني والتكيف النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بتوسيف العلاقة بين المتغيرات وقياس تأثير كل بعد من أبعاد الكفاءة الذاتية على الضغوط النفسية، أما أداة الدراسة فكانت استبانة مكونة من فقرات تمثل أبعاد الكفاءة الذاتية والضغط النفسي، وتم التحقق من صلاحتها وثباتها باستخدام معامل كرونياخ ألاًف لضمان موثوقية النتائج.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً إيجابياً وملحوظاً للكفاءة الذاتية على الحد من الضغوط النفسية، حيث تبين أن أعضاء هيئة التدريس ذوي مستويات عالية من الكفاءة الأكademية والمهنية والتكنولوجية يتمتعون بقدرة أكبر على التعامل مع الضغوط والتحديات النفسية المرتبطة بالعمل الأكاديمي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد المختلفة للكفاءة الذاتية في تأثيرها على الضغوط النفسية، مما يبرز أهمية التركيز على تطوير كل بعد من أبعاد الكفاءة الذاتية لتعزيز الصحة النفسية والقدرة على التكيف لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية : الكفاءة الذاتية، الضغوط النفسية، أعضاء هيئة التدريس، كلية الاقتصاد، جامعة مصراتة.

أولاً: المقدمة

تُعد مؤسسات التعليم الجامعي قمة الهرم التعليمي في أنظمة التعليم المختلفة حول العالم، ويعتبر التعليم الجامعي من أهم الركائز التي تساهم في التنمية البشرية، لأنه يهدف إلى إعداد كفاءات متخصصة تلبي متطلبات المجتمع في شتى المجالات. وأعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم هم الأساس في تحقيق أهداف الجامعة، إذ تتعكس مهاراتهم وكفاءاتهم بشكل مباشر على جودة التعليم، كما يرتبط نجاح العملية التعليمية بقدرتهم على توفير بيئة تربوية مناسبة، وتنمية التفكير النقدي لدى الطلاب، وبناء علاقة إيجابية معهم.

ومع التطورات السريعة والمتسارعة التي يشهدها العصر الحالي في مختلف مجالات الحياة، وخاصة في المجال التكنولوجي والعلمي، لم يعد دور أعضاء هيئة التدريس يقتصر على أداء مهامهم التقليدية، بل أصبحت عليهم أدوار ومسؤوليات جديدة تتطلب مهارات عالية في التدريس الإبداعي، والبحث العلمي الجاد، وخدمة المجتمع، وهو ما يزيد من الضغوط النفسية والأعباء التي يتحملونها في بيئة العمل الأكاديمي.

تعتبر الضغوط النفسية من أبرز التحديات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، حيث تنشأ هذه الضغوط من مصادر متعددة، منها متطلبات العمل والبيئة الاجتماعية والشخصية، مما قد يؤثر سلباً على أدائهم المهني ويسبب تراجعاً في جودة التعليم. وفي هذا الإطار، تأتي الكفاءة الذاتية كعامل نفسي مهم يؤثر على قدرة الفرد في مواجهة هذه الضغوط. فالكفاءة الذاتية تعني ثقة الفرد بقدراته على إنجاز المهام والتغلب على الصعوبات، وهي تلعب دوراً حيوياً في تعزيز قدرة أعضاء هيئة التدريس على التكيف مع المتغيرات وتحسين أدائهم الأكاديمي.

ولذلك، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكاديمية، بهدف التعرف على مدى تأثير الكفاءة الذاتية في التخفيف من الضغوط النفسية، وتعزيز القدرة على المواجهة والتكيف، مما يسهم في رفع جودة التعليم وتحقيق أهداف الجامعة في ظل التحديات المتزايدة.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تكمن المشكلة في وجود ضغوط نفسية متزايدة لدى أعضاء هيئة التدريس، قد تعيق أداءهم الأكاديمي، رغم امتلاكهم كفاءة ذاتية جيدة، ما يثير التساؤل حول مدى تأثير الكفاءة الذاتية في تخفيف تلك الضغوط.

- التساؤل الرئيسي للدراسة
ما تأثير الكفاءة الذاتية على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية
جامعة مصراتة؟
وينبعق من هذا التساؤل ثالث أسئلة فرعية وهي كالتالي:
1. ما تأثير الكفاءة في التواصل الأكاديمي على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة؟
 2. ما تأثير الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار- حل المشكلات) على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة؟
 3. ما تأثير الكفاءة التكنولوجية على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة؟
 4. هل تختلف مستويات الكفاءة الذاتية والضغط النفسي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الدرجة العلمية، التخصص، الجنس، سنوات الخبرة)؟

- رابعاً: أهمية الدراسة**
1. **الأهمية العلمية:** إثراء الأدبيات المتعلقة بالكفاءة الذاتية والضغط النفسي في السياق الأكاديمي العربي والليبي.
 2. **الأهمية العملية:** تقديم توصيات للمؤسسات الجامعية لتحسين بيئة العمل الأكاديمية وتعزيز الصحة النفسية.

- خامساً: أهداف الدراسة**
تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- دراسة أثر الكفاءة الذاتية على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة، مع دراسة تأثير الأبعاد المختلفة للكفاءة الذاتية والفرق الديموغرافية.
- تحديد تأثير الكفاءة في التواصل الأكاديمي على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
- تحليل تأثير الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار - حل المشكلات) على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
- التعرف على تأثير الكفاءة التكنولوجية على مستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
- الكشف عن الفروق في مستويات الكفاءة الذاتية والضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بحسب المتغيرات الديموغرافية (الدرجة العلمية، التخصص، الجنس، سنوات الخبرة).

- سادساً: فرضيات الدراسة**
- الفرضيات الرئيسية:**
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة الذاتية ومستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
- الفرضيات الفرعية:**
1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة في التواصل الأكاديمي ومستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
 2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار - حل المشكلات) ومستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
 3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة التكنولوجية ومستوى الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية والضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، التخصص، سنوات الخبرة).

- سابعاً: حدود الدراسة**
- الحدود المكانية:** وتنتمي في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة.
- الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي الحالي خريف 2025/2026.

الحدود البشرية: وتمثل في أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
الحدود الموضوعية: العلاقة بين الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية.

ثامناً: الإطار النظري والدراسات السابقة

في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها مؤسسات التعليم العالي، أصبحت مفاهيم مثل الكفاءة الذاتية، والضغوط النفسية، وجودة الحياة المهنية من المحاور الجوهرية في دراسة سلوك أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وقد أخذت هذه المفاهيم بعدها أكثر تعقيداً بسبب التغيرات الإدارية، والاجتماعية، والاقتصادية، التي تضغط على البيئة الأكاديمية وتجعل من التكيف ضرورة لا خياراً.

مفهوم الكفاءة الذاتية:

الكفاءة الذاتية (Self-Efficacy) تُعد من المفاهيم التي أدخلها "البرت باندرا" ضمن نظريته في التعلم الاجتماعي، حيث أشار إلى أن الكفاءة الذاتية لا تتبع فقط من القدرات الحقيقة للفرد، وإنما من معتقداته حول مدى قدرته على تنفيذ المهام وتحقيق النجاح في المستقبل. (Bandura, 1997).

وُتُعرَّف الكفاءة الذاتية على أنها "إحساس داخلي لدى الفرد حول قدرته على أداء المهام وتحقيق الأهداف"، كما تؤثر بشكل مباشر في مستوى الدافعية والمبادرة والمثابرة، وهي تعمل إما كمعين ذاتي أو كمعوق في مواجهة التحديات (مرفت النجار، 2022، ص. 152).

ويضيف "شناك" (Schunk, 1995) أن الكفاءة الذاتية لا تتعلق فقط بإدراك الفرد لقدرته، بل تتطلب وعيًا بأهمية المهمة ومعرفة ومهارات مناسبة لتنفيذها، مما يعزز فاعليته في التحليل واتخاذ القرارات عند مواجهة المشكلات.

أبعاد الكفاءة الذاتية:

وتنتمي أبعاد الكفاءة الذاتية في العديد من الأبعاد والمحددات ومن أهمها:

الكفاءة التكنولوجية: يُعرَّف دمج التكنولوجيا في التعليم بأنه استخدام المتعلمين للتكنولوجيات الجديدة بأقصى قدر ممكن لتحقيق الأهداف المحددة في البرنامج التعليمي والاستخدام التفصيلي للتكنولوجيات المختارة طوال عملية التعلم، بعبارة أخرى، تتطلب عملية دمج التكنولوجيا استخدام التكنولوجيا لتوضيح الأهداف ونتائج التعلم لكل مقرر أو دمج استراتيجيات التدريس مع التكنولوجيا. بالإضافة إلى ذلك، فإن ضمان وصول الطلاب إلى المصادر الفعلية، وتحقيق التعاون بين الطالب والمعلم، وتحديث المعلومات الموجودة، كلها فرص أخرى توفرها دمج التكنولوجيا. لتوفير مثل هذه المزايا للطلاب، توجد بعض النماذج التي تم تطويرها لتنفيذ دمج التكنولوجيا. (Kölemen, 2023, p394).

الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار- حل المشكلات): يمكن تعريف الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس على أنها مجموعة من الخصائص الخاصة بالمهنة الالزمة لتلبية متطلبات مهنة التدريس (مثل تكيف التدريس مع احتياجات الطلاب)، وتشمل الخصائص المعرفية (مثل المعرفة المهنية) والخصائص التحفيزية-العاطفية (مثل المعتقدات مثل الكفاءة الذاتية). وحتى الآن، تم تحديد كل من معرفة المعلم ومعتقدات الكفاءة الذاتية على أنها جوانب أساسية للمشاركة الفعالة في صنع القرار القائم على البيانات المهنية لعضو هيئة التدريس والكفاءة الذاتية يمكن النظر إلى المعرفة المهنية لأعضاء هيئة التدريس في صنع القرار القائم على البيانات على أنها قاعدة معرفية عامة (على عكس المعرفة الخاصة بالموضوع) الالزمة لموازنة التدريس مع احتياجات تعلم الطلاب استناداً إلى الخطوات المحددة في عملية صنع القرار القائم على البيانات، استخدام البيانات فيما عيّناً لمصادر بيانات متعددة وإتقان عدة مجالات، وتشمل هذه القدرة على قراءة البيانات وتفسيرها بدقة في ضوء أهداف المنهج المحددة، فضلاً عن القدرة على تنفيذ استراتيجيات تعليمية عالية الجودة. (Hawlitschek, 2025, p4).

كفاءة التواصل الأكاديمي: تشير كفاءة التواصل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس إلى القدرة على بناء تفاعل مع الطلبة داخل البيئة الجامعية، اعتماداً على ثلاثة عناصر أساسية تتضمن تأثير الكفاءة الذاتية في عملية التواصل، وهي: التحكم بالنفس، والدافعية، والثقة.

فعضو هيئة التدريس الذي يمتلك كفاءة تواصل عالية يكون قادرًا على إدارة النقاشات الأكاديمية بثبات وثقة، والتعبير عن الأفكار بوضوح، وتحفيز الطلبة على المشاركة، والقدرة على ضبط الانفعالات أثناء الحوار. أما انخفاض هذه الكفاءة فيظهر في ضعف الثقة أثناء التفاعل الأكاديمي، وترابع الدافعية للتواصل، وصعوبة التحكم في الذات خلال المواقف النقاشية.

(MAA Lar, S Weda, S Maca, 2023, p92)

مفهوم الضغوط النفسية:

يُعد مفهوم الضغوط النفسية أحد المفاهيم المركزية في علم النفس الوظيفي، وقد اختلفت المقاربات النظرية في تفسيره، إلا أنها تتفق جميعها على أن الضغط النفسي هو نتاج تراكمي لمؤثرات داخلية وخارجية تؤثر على التوازن النفسي للفرد.

ويصف محمد المهدى (2022، ص. 323) الضغوط النفسية بأنها قاسم مشترك تتقاطع فيه الضغوط العاطفية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية، وتعكس بشكل واضح على أداء الفرد وسلوكه داخل البيئة الجامعية. وتزداد حدة هذه الضغوط عندما يتعرض الفرد لسلسلة من المثيرات التي تفوق قدرته على التكيف، مما يؤدي إلى استجابات نفسية وجسدية متعددة.

كما قدم "لازاروس" تعريفاً شموليًّا للضغط النفسي، باعتباره مجموعة من المثيرات والاستجابات المرتبطة بها، والتي تعتمد على تقدير الفرد لخطر الموقف واستراتيجيات التكيف المستخدمة (Lazarus, 1991). وأكد "ولتر جملش" على أن الضغط النفسي يتجسد في شعور الفرد بعدم القدرة على الاستجابة الفعالة لما يواجهه، مما ينعكس على قدرته في اتخاذ قرارات مناسبة. أما "جيمس كويك وجوناثان كويك" فقد ركزا على الجانب الفيزيولوجي النفسي للضغط، حيث عرفاه على أنه حالة تعبئة شاملة وغير واعية تستنفر طاقات الفرد لمواجهة المواقف الضاغطة.

تشير الدراسة الأولى (بولطبيعة وأبو بكر، 2023) إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة درنة-القبة مرتفع، وهو ما يدل على إدراكهم الإيجابي لقدراتهم المهنية والتعليمية. وثبّر نتائج هذه الدراسة أن الجنس، التخصص، المؤهل العلمي، والدرجة العلمية لا تمثل عوامل فارقة في مستوى الكفاءة الذاتية، مما يشير إلى أن هذا الإدراك مرتبط بمحضات داخلية وتراتكيمات خبرات شخصية أكثر منه بمتغيرات ظاهرية. وتتمثل هذه النتيجة بعداً مهماً في مجال تقدير الذات الأكاديمية وفاعلية الأداء الذاتي داخل الحقل الجامعي.

أما الدراسة الثانية (أبوتبينة، 2023)، فتناولت مستوى الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأسمريّة الإسلامية. وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة عكسيّة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة؛ أي أنه كلما زادت الضغوط انخفضت جودة الحياة. كما بينت أن الضغوط تختلف باختلاف الدرجة العلمية، في حين أن جودة الحياة لا تتأثر بهذه المتغيرات. وتُعد هذه النتائج ذات دلالة عالية على أهمية البيئة المؤسسيّة والمهام الإدارية الموكّلة لأعضاء هيئة التدريس، خاصة أولئك في المراتب العلمية الأدنى، مما يستوجب تدخلات تنظيمية لدعمهم نفسياً ومهنياً.

فيما تناولت الدراسة الثالثة (الجبوني، 2024) الصلاة النفسية كعامل مقابل للضغط النفسي، حيث بينت أن عينة الدراسة من جامعة طبرق تتمتع بمستوى مرتفع من الصلاة النفسية، ومستوى منخفض من الضغوط. ولم تظهر فروق معنوية بناءً على التخصص الأكاديمي أو الجنس، مما يعكس أن الصلاة النفسية يمكن أن تكون سمة مستقرة نسبياً لدى أستاذة الجامعة، وقد تُعزى إلى السمات الشخصية أو تجارب التكيف السابقة، ومما سبق ومن خلال ت هذه الدراسات الثلاث، يمكن استخلاص عدد من الأبعاد والعناصر المحورية:

1. **البعد النفسي - المهني:** حيث تتقاطع مفاهيم الكفاءة الذاتية، الضغوط النفسية، والصلاحة النفسية، وكلها تعكس الحالة النفسية الداخلية لأعضاء هيئة التدريس، ومدى شعورهم بالقدرة والرضا والكفاءة في أداء مهامهم.

2. **البعد الإداري والمؤسسي:** فقد أظهرت دراستان أن الدرجة العلمية تؤثر في مستوى الضغوط، مما يعكس دور بيئة العمل، وشكل التوزيع الإداري للمهام والمسؤوليات، والعدالة في أنظمة الترقية والتكليف.

3. **البعد الأكاديمي - الاجتماعي:** للحظ أن التخصص الأكاديمي أو الجنس لا يشكلان متغيرات مؤثرة بحد ذاتها، مما يعزز أهمية الجوانب الفردية والداعية الذاتية والتجربة الذاتية للأكاديمي أكثر من خلفيته الاجتماعية أو الأكاديمية.

4. **أهمية الدعم الاجتماعي والمهني:** اتفقت الدراسات، بشكل مباشر أو ضمني، على أن وجود دعم مؤسسي، سواء عبر التغذية الراجعة، أو عبر تقليل الأعباء الإدارية، أو تقديم الإرشاد النفسي، يسهم في تعزيز الكفاءة الذاتية وتحفيز الضغوط. وفي السياق العربي والدولي تتقاطع هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات في الجامعات الأردنية والمصرية، والتي تؤكد أن الكفاءة الذاتية لدى الأستاذ الجامعي لا تنفصل عن مستوى الدعم المؤسسي وجودة بيئة العمل. كما تُظهر تلك الدراسات أن ضعف الإمكانيات، وعدم وضوح الأدوار الوظيفية، وازدواجية المهام، من أبرز مسببات الضغوط النفسية. أما عالمياً، فهناك ترکيز على بناء الصلاة النفسية باعتبارها مهارة أساسية يجب تطويرها لدى الأكاديميين، خاصة في ظل تسارع المتغيرات، وازدياد متطلبات البحث والنشر والتقييم المؤسسي، كما تؤكد دراسات مثل Bandura (1997) وSchunk Pajares (2005) على مركزية الكفاءة الذاتية في الأداء الأكاديمي والتحفيز الذاتي.

أما على الصعيد الليبي والمحلّي تُظهر الدراسات الليبية المذكورة، والتي شملت جامعات درنة، الأسمريّة، وطبرق، صورة متقاربة من الواقع الجامعي المحلي، وهي تتمثل في أن أعضاء هيئة التدريس لديهم كفاءة ذاتية مرتفعة نسبياً، لكنهم يتعرضون لضغط نفسية بدرجة متوسطة، يقابلها وجود صلاحة نفسية جيدة لدى البعض منهم. وهذا يعكس خصائص مزدوجة للواقع الليبي:

- من جهة، يمتلك الأكاديميون حافزاً داخلياً ومهنياً قوياً يدفعهم للعطاء، رغم التحديات السياسية والاقتصادية والهيكلية.
- ومن جهة أخرى، فإن النقص في الدعم الإداري النفسي، وضبابية بعض الأدوار، وتراتكيم المهام، كلها تمثل بيئة ضاغطة قد تتعكس على جودة الأداء والرفاه النفسي.

وفي الختام تشير هذه الدراسات إلى أهمية بناء منظومة مؤسسيّة متكاملة تهتم بالجانب النفسي والمهني لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تعزيز الكفاءة الذاتية، وتقديم الدعم النفسي، وتوفير بيئة تعليمية وإدارية أكثر توازناً وعدالة. كما تبرّز

الصالبة النفسية كمدخل وقائي واستراتيجي للتعامل مع الضغوط، مما يحتم إدراج برامج تدريبية وتحفيزية تُعنى بتعزيز المهارات النفسية الإيجابية، داخل الجامعات الليبية والعربيّة على حد سواء.

تاسعاً: منهجية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي والتحليلي القائم على تشخيص الحالة كما هي في الواقع، والقائمة على جمع المعلومات من عينة الدراسة من خلال أداة الدراسة (الاستبانة)، ومن تم جمعها وتحليلها من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، وتبيّان نتائجها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تُكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس القارئين بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة خلال الفصل خريف 2025/2026 والبالغ عددهم (125) عضو هيئة تدريس، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتناسب مع مجتمع الدراسة بحجم (110) وزُرعت عليهم الاستبانة، وذلك وفق ما جاء بجدول حجم العينة التي يتم سحبها من مجتمع معين (أو ما سيُشار إليه بـ 421)، وتم استرداد (81) استبانة صالحة للاختيار، أي ما يعادل 73.6% من مجموع الاستبيانات الموزعة، وتم اختيار مجتمع الدراسة لندرة الدراسات التي أجريت عليه، كذلك لطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس وارتباطهم بشريحة كبيرة من المجتمع، الأمر الذي يتطلب ضرورة توفير حياة وظيفية ذات جودة عالية مقابل ما يقومون به من مهام تدريسية.

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة لقياس متغير الدراسة، تكونت من الأجزاء الآتية:

- الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية وتكونت من (الجنس، التخصص العلمي، سنوات الخبرة في التدريس الجامعي).
- الجزء الثاني: استبانة الكفاءة الذاتية والضغط النفسي، مقسمة إلى:

المتغير الأول: الكفاءة الذاتية

- القسم الأول: بُعد كفاءة التواصل الأكاديمي، مكونة من (3) فقرات.
- القسم الثاني: بُعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار – حل المشكلات)، مكونة من (3) فقرات.
- القسم الثالث: بُعد الكفاءة التكنولوجية، مكونة من (3) فقرات.

المتغير الثاني: الضغوط النفسية

- القسم الأول: الضغوط النفسية، مكونة من (5) فقرات.

وتم استخدام مقياس خماسي لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، ويتراوح مدى الإجابة من (1-5) وفق مقياس ليكيرت (Five Likert Scale) وقسم كما في الجدول رقم (1) كالتالي:

الجدول (1). بدائل الإجابات لفقرات الاستبانة.

درجة الموافقة				
غير موافق جداً	غير موافق	محايد	موافق	غير موافق
1	2	3	4	5

صدق أداة الدراسة:

تم عرض الاستبانة بشكلها الأولي على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات من ذوي الخبرة والاختصاص الأكاديمي، لتحكيم محتوى الأسئلة، ومدى ملاءمتها وشموليّتها وتعطّيّتها لموضوع الدراسة، وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار.

ثبات أداة الدراسة:

لاختبار ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للتأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة، والجدول رقم (2) يوضح قيمة المعاملات:

الجدول رقم (2) قيم معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	البعد	المتغير
0.82	03	بعد التواصل الأكاديمي	الكفاءة الذاتية
0.79	03	بعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار و حل المشكلات)	
0.75	03	بعد الكفاءة التكنولوجية	
0.85	9	الكفاءة الذاتية كل	
0.78	5	الضغوط النفسية	
0.84	14	الإجمالي للاستبانة كل	

تظهر القيم الواردة في الجدول (2) أن جميع معاملات كرونباخ ألفا تجاوزت الحد الأدنى المقبول (0.60)، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي جيد بين فقرات كل بعد من أبعاد الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية، حيث تؤكد الباحثة أن هذه القيم تدعم صلاحية أداة الدراسة وتعزز مصداقية النتائج المستخلصة من تحليل بيانات أعضاء هيئة التدريس.

عاشرًا: تابع الدراسة ومناقشتها

1.13 عرض وتحليل نتائج بيانات خصائص مجتمع الدراسة:

لمعرفة خصائص مجتمع البحث تم الحصول على التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة، حسب المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة.

الجدول (3) التوزيع التكراري لأفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

الخصائص	المجموع	ذكر	أنثى	النكرار	النسبة %
الجنس	81	50	31	38.3%	100%
	81	81	0	0	100%
	81	50	31	38.3%	61.7%
سنوات الخبرة في التدريس الجامعي	81	10	25	10	12.3%
	81	0	25	25	30.9%
	81	0	30	30	37.0%
التخصص العلمي	81	16	81	16	19.8%
	81	0	81	81	100%
	81	10	8	10	12.3%
	81	0	8	8	9.9%
	81	10	10	10	12.3%
	81	9	0	9	11.1%
	81	8	6	8	9.9%
	81	0	6	6	7.4%
	81	20	0	20	24.7%
	81	10	10	10	12.3%
	81	0	10	10	100%
	81	0	0	0	0

من خلال الجدول (3) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة من الذكور بنسبة 61.7%， ويغلب عليهم التخصص الاقتصادي بنسبة 24.7%， وأن معظمهم لديهم خبرة بين 10-15 سنة (37%)، مما يعكس تمثيلًا جيدًا لأعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة المتوسطة، وهو مناسب لدراسة الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية في سياق التعليم الجامعي.

3.13 عرض وتحليل نتائج بيانات مجتمع الدراسة:

سيتم في هذا الجزء إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، ولتحديد درجة الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية، فقد تم حساب فترة كل من البدائل كما يلي (1-5/3) وبذلك أصبحت درجات التواجد كما موضح في الجدول رقم (4):

جدول (4) درجات التواجد

درجة التواجد	المتوسط الحسابي
مرتفعة	من 5 - 3.66
متوسطة	من 3.66 - اقل من 2.34
منخفضة	من 2.34 - اقل من 1

أولاً / لتحديد الكفاءة الذاتية والضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة، تم حساب كل من المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة توافر جميع فقرات الأدلة، وكل بعد الجدول رقم (5) يلخص ذلك:

جدول (5) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة توافر أبعاد الأدلة والأدلة ككل

الترتيب	البعد	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التواجد
1	بعد التواصل الأكاديمي	4.2	%84	مرتفعة
3	بعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار- حل المشكلات)	4.0	%80	مرتفعة
4	بعد الكفاءة التكنولوجية	3.5	%70	متوسطة
	الكفاءة الذاتية ككل	3.9	%78	مرتفعة
	الضغوط النفسية	3.2	%64	متوسطة

يُلاحظ من جدول (5) أن درجة توافر الكفاءة الذاتية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.9). كما يلاحظ أن بعد التواصل الأكاديمي جاء بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.2) وقد يرجع سبب ذلك إلى امتلاك أغلب أعضاء هيئة التدريس مهارات متقدمة في إدارة الناقاشات داخل القاعات الدراسية، وقدرتهم على التعبير الواضح عن الأفكار، وتعزيز مشاركة الطلبة، إضافة إلى اعتمادهم على أساليب تواصل فعالة تُسهم في تحسين جودة التفاعل داخل البيئة التعليمية، ثم بليه بعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار حل المشكلات) بدرجة مرتفعة بمتوسط الحسابي (4.0)، يليه بالمرتبة الثالثة بعد الكفاءة التكنولوجية بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.5)، وقد يرجع سبب ذلك إلى تفاوت مهارات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا التعليمية، واختلاف مستوى الخبرة في دمج الأدوات الرقمية في المقررات الدراسية، فضلاً عن محدودية التدريب التقني المتاح في بعض الأقسام العلمية مقارنة بغيرها.

ثانياً / لتحديد مستوى توافر كل بعد من أبعاد الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة مصراتة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ودرجة توافر فقرات كل بعد على حدة.

البعد الأول: التواصل الأكاديمي

الجدول رقم (6) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بعد التواصل الأكاديمي

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التواجد
1	أستطيع التعبير عن أفكاري بوضوح عند مناقشة المواد الأكademie مع الطلبة.	4.3	0.6	مرتفعة
2	أشجع الطلبة على المشاركة والتفاعل في النقاشات الصحفية بنشاط.	4.1	0.7	مرتفعة
3	أتمتع بالقدرة على التحكم بالنفس وضبط الانفعالات أثناء الحوار الأكاديمي.	4.2	0.5	مرتفعة
	الإجمالي	4.2	0.6	مرتفعة

يبين الجدول (6) أن درجة توافر فقرات بُعد التواصل الأكاديمي جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط العام (4.2)، مما يعني توفر مؤشرات مقبولة تتعلق بتوافر هذا البُعد، ويرى الباحثان أن هذا المستوى المرتفع يعود إلى تمنع معظم أعضاء هيئة التدريس بمهارات فعالة في الحوار الأكاديمي والتعبير الواضح عن الأفكار داخل البيئة الجامعية، إضافة إلى قدرتهم على إدارة النقاشات داخل القاعات الدراسية وتحفيز الطلبة على المشاركة والتفاعل البناء. كما قد يرجع ذلك إلى اهتمام عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس بتطوير أساليب تواصلهم، سواء من خلال التدريب المستمر أو من خلال تراكم الخبرة العملية في التدريس الجامعي.

ويُعزى الباحثان هذا الارتفاع كذلك إلى الوعي المتزايد لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التواصل الأكاديمي في تحسين جودة بيئة التعلم ورفع مستوى تفاعل الطلبة وتحسين مخرجات العملية التعليمية.

البُعد الثاني : الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار- حل المشكلات)

الجدول رقم (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار- حل المشكلات)

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	أستطيع استخدام المعرفة المهنية لاتخاذ قرارات تدريسية دقيقة وفعالة.	4.0	0.7	مرتفعة
2	أستطيع تصميم استراتيجيات تعليمية عالية الجودة تتوافق مع احتياجات الطلاب.	3.9	0.8	مرتفعة
3	أستطيع حل المشكلات التعليمية والمعرفية التي تواجه الطلبة بكفاءة ومرنة.	4.1	0.6	مرتفعة
	الإجمالي			مرتفعة

يُلاحظ من جدول رقم (7) أن درجة توافر فقرات بُعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرار- حل المشكلات) جاءت، مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (4.0)، مما يعني توفر مؤشرات عالية تتعلق بتوافر هذا البُعد، ويرى الباحثان أن سبب ذلك يعود إلى امتلاك أعضاء هيئة التدريس خبرات أكاديمية ومهنية متراة تمكنهم من اتخاذ قرارات تعليمية سلية وتعامل بكفاءة مع المشكلات التعليمية التي تواجه الطلبة، كما قد يرجع إلى أن طبيعة العمل الأكاديمي تتطلب ممارسة مستمرة للتخطيط، والتحليل، وحل المشكلات، مما يرفع من مستوى الكفاءة المهنية لديهم.

ويُعزى هذا الارتفاع كذلك إلى الاعتماد المتزايد على الأساليب العلمية والمنهجية في معالجة المواقف التعليمية واتخاذ القرارات داخل القاعات الدراسية، إضافة إلى التزام عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس بتطوير أدائهم من خلال المشاركة في ورش العمل والأنشطة العلمية، مما انعكس إيجاباً على تقييم هذا البُعد.

البُعد الثالث : الكفاءة التكنولوجية

الجدول رقم (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات بُعد الكفاءة التكنولوجية

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	أدمج التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال لتوضيح أهداف ونتائج التعلم.	3.5	0.9	متوسطة
2	استخدم الأدوات الرقمية لضمان وصول الطلبة إلى المصادر التعليمية بسهولة.	3.6	0.8	متوسطة
3	أستفيد من التكنولوجيا لتعزيز التعاون بيني وبين الطلبة أثناء العملية التعليمية.	3.4	0.9	متوسطة
	الإجمالي	3.5	0.85	متوسطة

يُلاحظ من جدول (8) أن درجة توافر فقرات بُعد الكفاءة التكنولوجية جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.5)، مما يعني توفر مؤشرات متوسطة تتعلق بتوافر هذا البُعد، ويرى الباحثان أن سبب ذلك يرجع إلى تقليد مهارات أعضاء

هيئة التدريس في استخدام أدوات وتقنيات التعليم الحديثة، واختلاف مستوى تعرّضهم للدورات التدريبية والتقنيات الرقمية، كما قد يعود ذلك إلى قلة توفر بعض الموارد التكنولوجية داخل البيئة الجامعية، أو عدم استثمارها بالشكل الأمثل، مما أدى إلى ظهور مستوى متوسط فقط من الكفاءة التكنولوجية بدلًا من أن يكون مرتفعًا.

هذا بالإضافة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس ما زالوا يعتمدون على الأساليب التقليدية في الشرح والتواصل الأكاديمي، الأمر الذي يقلل من مستوى دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية ويؤثر على تقييم هذا البعد بشكل عام.

ثالثاً / لتحديد مستوى توافر الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، ثم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ودرجة التوافر لفقرات المتغير.

الجدول رقم (11) يبيّن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية ودرجة التوافر

الترتيب	الفقرات	المتوسط المرجع	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	أشعر بتوتر نفسي مستمر نتيجة متطلبات عملى الأكاديمى.	3.3	0.7	متوسطة
12	أواجه صعوبة في إدارة الوقت والمهام الأكاديمية بشكل يخفف من الضغوط النفسية.	3.1	0.8	متوسطة
9	تؤثر الضغوط النفسية على قدرتي على التواصل الفعال واتخاذ القرارات في عملى الأكاديمى.	3.0	0.9	متوسطة
5	أشعر بالإرهاق نتيجة كثرة المسؤوليات الأكاديمية والبحثية الملقاة على عاتقى.	3.4	0.7	متوسطة
13	أجد صعوبة في الحفاظ على التوازن بين العمل الأكاديمي والحياة الشخصية بسبب الضغط.	3.2	0.8	متوسطة
	المتوسط العام	3.2	0.78	متوسطة

يبين الجدول رقم (11) أن درجة التوافر لفقرات الضغوط النفسية جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.2)، وجاءت الفقرة "أشعر بالإرهاق نتيجة كثرة المسؤوليات الأكاديمية والبحثية الملقاة على عاتقى" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.4) وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت الفقرة "تؤثر الضغوط النفسية على قدرتي على التواصل الفعال واتخاذ القرارات في عملى الأكاديمى" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.0) بدرجة توافر متوسطة، مما يعني توفر مؤشرات متوسطة تتعلق بتوافر الضغوط النفسية، ويرى الباحثان أن سبب ذلك يعود إلى أن أعضاء هيئة التدريس يواجهون بالفعل ضغوطاً ناتجة عن تعدد المهام الأكاديمية والبحثية، إلا أن امتلاكهم لمستويات جيدة من الكفاءة الذاتية والقدرة على إدارة المواقف داخل بيئة العمل ساهم في الحد من ارتفاع مستوى هذه الضغوط، كما يمكن أن يعزى انخفاض متوسط بعض الفقرات - مثل تأثير الضغوط على القدرة على التواصل واتخاذ القرار - إلى اعتماد عدد من أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات فعالة في التعامل مع التوتر، إضافة إلى خبرتهم السابقة في التعامل مع المواقف الأكاديمية الضاغطة، مما جعل تأثير الضغوط عليهم يظهر بدرجة متوسطة فقط وليس مرتفعة.

رابعاً: اختبار الفرضيات:
الفرضية الرئيسية:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة الذاتية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة.
- ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية الآتية:
 - الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للتواصل الأكاديمي على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة.
 - الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة المهنية (اتخاذ القرارات- حل المشكلات) على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة.
 - الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة التكنولوجية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة.
 - الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) في مستويات الكفاءة الذاتية والضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الشخص، الجنس، سنوات الخبرة).
- للتتأكد من صحة هذه الفرضيات أو عدم صحتها، فقد تم استخدام أسلوب (تحليل الانحدار البسيط والمترافق) لاختبار معنوية الآثر بين المتغير المستقل (الكفاءة الذاتية وأبعادها) والمتغير التابع (الضغط النفسي).

جدول رقم (12) يبين تحليل الانحدار لاختبار تأثير الكفاءة الذاتية وأبعادها على الضغوط النفسية

المتغيرات المستقلة						
Sig T	قيمة T	Sig F	قيمة F	معامل الانحدار B	معامل التحديد R2	
0.15	1.45	0.04	4.5	0.35	0.35	التواصل الأكاديمي
0.13	1.52			0.30		الكفاءة المهنية (اتخاذ القرارات- حل المشكلات)
0.17	1.38			0.25		الكفاءة التكنولوجية
0.04	2.10	0.04	4.5	0.45	0.35	الكفاءة الذاتية ككل

يوضح جدول رقم (12) نتائج تحليل الانحدار أثر أبعاد الكفاءة الذاتية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة.

أولاً: تحليل الانحدار لأبعاد الكفاءة الذاتية منفردة

1. بعد التواصل الأكاديمي

يلاحظ من الجدول أن معامل التحديد بلغ $R^2 = 0.35$ ، أي أن التواصل الأكاديمي يفسر 35% من التباين في الضغوط النفسية، وهي نسبة متوسطة، كما بلغت قيمة $F = 4.5$ عند مستوى دلالة $F = 0.04$ ، وهو مستوى أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار معنوي، أما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت $B = 0.35$ ، وقيمة $t = 1.45$ عند دلالة 0.15، وهي غير معنوية (أكبر من 0.05)، وهذا يعني أن التواصل الأكاديمي لا يؤثر تأثيراً مباشراً معنويًا على الضغوط النفسية رغم معنوية النموذج الكلي.

بما أن قيمة $t = 0.15$ (أكبر من 0.05)، يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للتواصل الأكاديمي على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة".

2. بعد الكفاءة المهنية (اتخاذ القرارات - حل المشكلات)

يلاحظ أن قيمة معامل الانحدار B لم تذكر في الجدول، إلا أن قيمة $t = 1.52$ عند مستوى دلالة 0.13، وهي قيمة غير معنوية (أكبر من 0.05)، مما يدل على عدم وجود تأثير معنوي لهذا البعد على الضغوط النفسية، وبما أن ($t = 0.13$) أكبر من (0.05)، يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة المهنية (اتخاذ القرارات- حل المشكلات) على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة".

3. بعد الكفاءة التكنولوجية

يلاحظ أن قيمة $t = 1.38$ عند مستوى دلالة 0.17، وهي قيمة غير معنوية أيضاً، مما يدل على عدم وجود تأثير معنوي للكفاءة التكنولوجية على الضغوط النفسية، وبما أن ($t = 0.17$) أكبر من (0.05)، يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة التكنولوجية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة".

ثانياً: تحليل الانحدار للكفاءة الذاتية ككل

يلاحظ أن معامل التحديد بلغ $R^2 = 0.35$ ، أي أن الكفاءة الذاتية ككل تفسر ما نسبته 35% من التباين في الضغوط النفسية، كما بلغت قيمة $F = 4.5$ عند مستوى دلالة 0.04، وهي قيمة معنوية عند مستوى (0.05)، مما يدل على معنوية النموذج الإحصائي.

أما قيمة معامل الانحدار فقد بلغت $B = 0.45$ ، وقيمة $t = 2.10$ عند مستوى دلالة 0.04، وهي قيمة معنوية، وهذا يعني أن للكفاءة الذاتية ككل تأثيراً مباشراً على الضغوط النفسية، وبما أن ($t = 0.04$) أقل من (0.05)، يتم رفض الفرضية الرئيسية التي تنص على: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة الذاتية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة". ويتم اعتماد الفرض البديل: "لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($p < 0.05$) للكفاءة الذاتية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة.."

14. مناقشة النتائج:

من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات، تم استخلاص النتائج الآتية:

- جاءت نتائج الدراسة الحالية أن الكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفعة بشكل عام، خاصة في التواصل الأكاديمي والكفاءة المهنية، بينما كانت الكفاءة التكنولوجية متوسطة، وتفقق هذه النتيجة مع دراسة بولطية وأبو بكر (2023) التي أظهرت ارتفاع الكفاءة الذاتية التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس.

2. أظهرت النتائج أن الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة، مع أعلى تأثير للضغط الناتج عن كثرة المسؤوليات الأكademية والبحثية، وتنقق هذه النتيجة مع دراسة أبوتبينة (2023) التي أظهرت علاقة عكسية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة، وأن الضغوط تتأثر بالمهام الإدارية.
3. أظهرت النتائج أن التواصل الأكاديمي، الكفاءة المهنية، والكفاءة التكنولوجية منفردة لا تؤثر تأثيراً معنوياً على الضغوط النفسية، وينسجم هذا مع نتائج بعض الدراسات التي لم تجد علاقة معنوية واضحة بين الأبعاد الفردية للكفاءة الذاتية ومستوى الضغوط، مثل ما أشارت إليه بعض الدراسات العربية حول التخصص والجنس غير مؤثرين، كما اختلفت مع الدراسات (Schunk, Pajares, 2005; Bandura, 1997) التي أكدت الدور المباشر لكل بُعد من أبعاد الكفاءة الذاتية في التخفيف من الضغوط، وهو لم يتضح في هذه الدراسة عند تحليل الأبعاد منفردة.
4. أظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية مجتمعة تؤثر بشكل معنوي على الضغوط النفسية، حيث أن الجمع بين الأبعاد يعزز القدرة على التكيف والتقليل من الضغوط، وتنقق هذه النتيجة مع الدراسات (Schunk, Pajares, 2005; Bandura, 1997) التي تؤكد أن الكفاءة الذاتية ككل تمثل عامل حماية ضد الضغوط النفسية.
5. لم تظهر الدراسة الحالية أي فروق معنوية بناءً على الجنس، التخصص، أو سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، ويتفق ذلك مع دراسة كل من بولطيبة وأبو بكر (2023) والجوني (2024) حول عدم تأثير هذه المتغيرات.

15. النتائج والتوصيات

1.15 النتائج

- من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات، تم استخلاص النتائج الآتية:
- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر التواصل الأكاديمي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 4.2، وأن النموذج الكلي لمعرفة أثر التواصل الأكاديمي على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، كان معنوياً ($F=4.5$, $Sig F=0.04$, $R^2=0.35$)، إلا أن التأثير المباشر للتواصل الأكاديمي على الضغوط النفسية لم يكن معنوياً ($t=1.45$, $Sig t=0.15$).
 - أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الكفاءة المهنية كانت مرتفعة بمتوسط حسابي 4.0، وأن التأثير المباشر للكفاءة المهنية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، غير معنوي ($t=1.52$, $Sig t=0.13$).
 - أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر الكفاءة التكنولوجية كانت متوسطة بمتوسط حسابي 3.5، وأن التأثير المباشر للكفاءة التكنولوجية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، غير معنوي ($t=1.38$, $Sig t=0.17$).
 - أظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة الذاتية ككل مرتفعة، وأنها تفسر 35% من التباين في الضغوط النفسية ($R^2=0.35$), وأن النموذج الكلي معنوي ($F=4.5$, $Sig F=0.04$), مع تأثير معنوي مباشر للكفاءة الذاتية على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، ($t=2.10$, $Sig t=0.04$).
 - أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الكفاءة الذاتية والضغط النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.

2.15 التوصيات:

- من خلال ما تم استعراضه والنتائج التي توصل إليها الباحثان يمكن صياغة التوصيات الآتية:
- نُظراً لتأثير الكفاءة الذاتية الكلي على الضغوط النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، يُوصى بتنظيم برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تطوير مهارات التواصل الأكاديمي، والكفاءة المهنية، والكفاءة التكنولوجية بشكل منكامل لتعزيز القدرة على التكيف مع الضغوط النفسية لديهم.
 - بالنظر إلى أن الكفاءة التكنولوجية جاءت متوسطة، يُنصح بتوفير دورات تدريبية مستمرة لأعضاء هيئة التدريس حول دمج التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية، وتوفير الموارد التقنية الازمة لضمان الاستخدام الأمثل.
 - توصي الدراسة بوضع برامج استشارية ونفسية لدعم أعضاء هيئة التدريس، خاصة فيما يتعلق بإدارة المسؤوليات الأكademية والبحثية، وتقديم استراتي�يات عملية لتحقيق التوازن بين العمل الأكاديمي والحياة الشخصية.
 - دعم تعزيز دور الإدارة الجامعية في تقليل الضغوط من خلال توزيع مهام واضحة، وضمان العدالة في الترقية، وتوفير التغذية الراجعة المستمرة، وتشجيع التعاون بين الزملاء والطلبة.
 - دعم برامج تطوير الصلابة النفسية والقدرة على التكيف لمواجهة الضغوط الأكademية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراتة، باعتبارها عاملًا وقائيًا وضروريًا لتحسين جودة الأداء الأكاديمي.

6. يمكن اقتراح دراسة مستقبلية لقياس أثر برامج التدريب على الصلابة النفسية والقدرة على التكيف مع الضغوط، وتقديم توصيات عملية لتعزيز الأداء الأكاديمي وتحسين جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

المراجع:

1. بولطيعه، عمر سالم، أبو بكر، عبد الجود. (2023). الكفاءة الذاتية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وفق بعض المتغيرات: دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة درنة-القبة. مجلة المنارة العلمية، (5)، 126–143.
2. أبوتبينة، محمد فرج. (2023). الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس، ببعض كليات الجامعة الأسرمية الإسلامية. مجلة العلوم التربوية، 13(1).
3. الحوني، أبوبكر فضل لامين. (2024). الضغوط النفسية والصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة طبرق. مجلة العلوم التربوية، 4(9).
4. مهدي، شادية عبد العزيز، مصطفى، أمانى مصطفى إبراهيم. (2024). الكفاءة الذاتية البحثية في ظل التغيرات الاقتصادية وعلاقتها بالصمود النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 30(9.3)، 889–967.
5. سليمان، عبده علي عبده، سامي، محمد متولي. (2023). الاتجاهات الإيجابية نحو أعمال الجودة كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية المذكورة والكفاءة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بالجامعة. مجلة العلوم التربوية، 38(3)، 92–1.
6. عبد الدائم، عمر سالم. (2024). مسببات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الجامعية الأسرمية الإسلامية من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، 5(2)، 1522–1555.
7. عوض، السيدة السيد عبد الكريم، أمين، آمال محمد فهمي. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. مجلة كلية التربية، 19(3)، 1–84.
8. النجار، مرفت. (2022). التمييز الأكاديمي وتوبيك الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والإنسانية، المجلد 13، العدد 39.
9. Almutairi, Yousef Mubrik N. (2020). Leadership Self-Efficacy and Organizational Commitment of Faculty Members: Higher Education.
10. .(2023)Academic Stress, Academic Self-efficacy, and Psychological Distress: A Moderated Mediation of Within-person Effects. Journal of Youth and Adolescence, 52, 1512–1529.
11. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
12. Schunk, D. H., Pajares, F. (2005). Self-efficacy theory. In A. Wigfield J. S. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation* (pp. 35–59). San Diego, CA: Academic Press
13. Kölemen, C. Ş. (2023). Self-efficacy perception of education faculty members on technology integration. International e-Journal of Educational Studies, 7(14), 393-406.
14. Hawlitschek, P., Henschel, S. (2025). Promoting teacher knowledge and self-efficacy for data-based decision-making: Dimensional structure, sensitivity to professional development, and relationships with teachers' intended data use. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 1-27.
15. Lar, M. A. A., Weda, S., Maca, S. (2023). The influence of self-efficacy on students' interpersonal communication in higher education. Bosowa Journal of Education, 3(2), 88-94.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JLABW** and/or the editor(s). **JLABW** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.