

القلق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة

م.د. عز الدين علي جابر

كلية التربية الاساسية/ جامعة سومر

lornsazdeen@gmail.com

07816194305

ملخص البحث

يهدف البحث الحالي الى: 1- التعرف على القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة.
2- التعرف على القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة حسب النوع (ذكور – اناث).
3- التعرف على فاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة.
4- التعرف على فاعلية الاداء التدريسي حسب الدرجة العلمية (الدكتوراه، الماجستير).
5- العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي وفاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة.
ولتحقيق أهداف البحث استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أذ تكون مجتمع البحث من جميع اعضاء هيئة التدريس في جامعة سومر للعام الدراسي (2022- 2023)، وقد بلغت عينة البحث (100) تدريسي وتدرسية، وبواقع (55) تدريسي من الذكور، و(45) من الاناث، وقد صمم الباحث استبانة لقياس مستوى القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة تكونت من (30) فقرة موزعة على اربعة مجالات هي (العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع الطلبة، بيئة العمل)، واستبانة لقياس فاعلية الاداء التدريسي لديهم تكونت من (22) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (التخطيط للمحاضرة، التنفيذ، التقويم)، وبعد ما استعان الباحث ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين مستوى القلق الوظيفي وفاعلية الاداء التدريسي للأستاذ الجامعي، وقد تم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات في ضوء النتائج النهائية للبحث.

الكلمات المفتاحية: القلق الوظيفي- الاداء التدريسي- اساتذة الجامعة

Job Anxiety And Its Relationship To The Effectiveness Of Teaching Performance Among University Professors

Dr. Ezzulddin Ali Jaber

Summary:

The current research aims to: 1- To identify job anxiety among university professors.

2- Identifying job anxiety among university professors by gender (male - female).

3- Recognizing the effectiveness of the teaching performance of university professors.

4- Recognizing the effectiveness of teaching performance according to academic degrees (PhD, MA).

5- The correlation between job anxiety and the effectiveness of teaching performance among university professors.

To achieve the objectives of the research, the researcher used the analytical descriptive approach, as the research community consisted of all faculty members at Sumer University for the academic year (2022-2023), and the research sample reached (100) male and female teachers, with (55) male teachers, and (45) of females, and the researcher designed a questionnaire to measure the level of job anxiety among university professors. It consisted of (30) items distributed over four areas: (relationship with superiors, relationship

with colleagues, relationship with students, work environment), And a questionnaire to measure the effectiveness of their teaching performance consisted of (22) items distributed over three areas (lecture planning, implementation, and evaluation), and after the researcher used the statistical package for social sciences (SPSS) to process the data statistically. The results revealed that there is a correlation between the level of job anxiety and the effectiveness of the teaching performance of the university professor, and a number of recommendations and proposals were presented in the light of the final results of the research.

Keywords: job anxiety - teaching performance - university professors.

الفصل الاول/ التعريف بالبحث: أولاً/ مشكلة البحث:

القلق الوظيفي ظاهرة نفسية تتميز بوجود توتر داخلي مع فقدان الشعور بالأمان والراحة والاستقرار بالإضافة إلى ظهور أعراض نفسية تتجلى في ضعف الذاكرة، وعدم الراحة، وعدم القدرة على التركيز، والخوف وغيرها، إذ تشير الإحصائيات بحسب الكثير من الدراسات في هذا الشأن أن 73% من سكان الكرة الأرضية يعانون من القلق النفسي، وان ما يقارب نسبة (40%) من الموظفين على الاقل يعانون من القلق الوظيفي المستمر بحسب الجمعية الأمريكية لاضطراب القلق. (البطاينة، 2007: 477)

وقد حددت الجمعية الأمريكية للقلق والاكتئاب (ADAA) أهم الجوانب الوظيفية المؤثرة على شعور الفرد بالقلق الشديد، إذ جاءت بيئة العمل في المقام الأول، ثم العلاقة مع زملاء العمل، يليها جودة الحياة الوظيفية، وأخيراً العلاقة مع الرؤساء. (رضوان، 2019: 565)

لقد اثبتت الكثير من الدراسات على التأثير الكبير لمكان العمل وشكل العلاقات بين اساتذة الجامعات ورؤسائهم، وبينهم هم أنفسهم، في ان يكون الاستاذ الجامعي مرتاحاً او منزعاً وقلقاً في عمله الوظيفي، وبالنتيجة يؤثر كل ذلك على فاعلية ادائه التدريسي بشكل عام. وفي هذا الشأن بالذات أجريت دراسات عديدة على كثير من الجامعات كدراسة (الحلفي، 2014) الوصفية على الاساتذة القادة الجامعيين بجامعة ميسان، والتي أكدت على أن البيئة في اماكن العمل وما يرافقها من علاقات زمالة او علاقات الموظفين او الاساتذة الجامعيين مع مدراءهم لها التأثير الاكبر في الحالة النفسية من ارتياح او قلق وتشنج لدى الاستاذ الجامعي مما ينعكس بالنتيجة على جودة العمل المنتج من خلال ما يتعرض له الاستاذ في تلك المؤسسات من تعامل او ضغوط تترك في نفسه اعراض نفسية مختلفة، وسوف تظهر لا محالة في سلوكه العملي مما يؤثر على فاعلية ادائه التدريسي.

وفوق ذلك كانت مشكلة البحث واضحة جداً لدى الباحث من خلال عمله كتدريسي في كلية التربية الاساسية بجامعة سومر، ومعايشته اليومية ورؤيته كيف تؤثر الضغوطات المختلفة من مهام وظيفية وعلاقات مع الزملاء والمدراء والقادة عليه وعلى زملائه نفسياً (سواء ارتفاعاً او هبوطاً في المعنويات والسعادة)، لذلك يطرح الباحث هنا في هذا البحث السؤال الآتي: هل هناك علاقة بين القلق الوظيفي وفاعلية الاداء التدريسي لدى الاساتذة الجامعيين؟ وما قوة هذه العلاقة أن وجدت؟ هذا ما سيحاول البحث الاجابة عنه.

ثانياً/ أهمية البحث:

يعد القلق بشكل عام من الانفعالات الإنسانية الأساسية والمشكلة المشتركة في الاضطرابات النفسية الأكثر شيوعاً، لأنه يعد المحرك الأساسي للتأثير في السلوك بالإيجاب أو السلب (وهو الجانب الاكبر)

ذلك ان ارتفاعه لدى الافراد يجعلهم مضطربين ويعرقل ادائهم بصورة كبيرة، لدى تعدد مكانته في علم النفس الحديث بارزة، فهو المفهوم المركزي في علم الأمراض النفسية. (العايب، 2016: 222)

أن درجة معتدلة من القلق تعد صحية وإيجابية في حياة الفرد لأنها تدفعه نحو العمل الجاد والمتن، والمبني على أهداف واضحة وكذلك لدرء الأخطار الممكنة أو المحتملة التي يتعرض لها الإنسان في صراعه اليومي مع الحياة. فالقلق في هذه الحالة هو باعث وحافز إيجابي يساعد في الحفاظ على الذات، والنجاح في مسيرة الحياة، فالطالب إذا لم يشعر بالخوف والقلق قبل الامتحان لن يبذل جهداً لكي يستذكر دروسه، والعامل أو الموظف إذا لم يقلق لن يترقى في عمله، إذن القلق شيء مثمر وحافز للإنسان لتحقيق هدفه في الحياة، لكن المشكلة تكمن في ازدياد شدة درجة القلق عن الحد الطبيعي، وفي استمراره دون سبب واضح ومعقول، لذلك يسمى القلق في هذه الحالة قلقاً مرضياً أو اضطراباً نفسياً لأنه قلق مزمن غير مبني على أسس موضوعية، ويتميز القلق المرضي بالإحساس بعدم الراحة والتوتر والخوف من شيء مجهول سيحدث في المستقبل، ولكنه لا يستطيع الإفصاح عن هويته، لذلك حديثنا هنا عن هذا النوع من القلق المرضي أو الاضطراب النفسي.

وتعد وظيفة الاستاذ الجامعي من أكثر الاعمال والوظائف ضغوطاً وثقلاً نفسياً وتحملاً للمسؤولية، لأنها تتطلب من الابعاء الكبيرة والمتطلبات الوظيفية المستمرة والمسؤوليات الشياء الكثير، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الجودة والكفاءة والمهارات الفنية والشخصية من جانبه، إذ أن الاستاذ الجامعي كغيره من الموظفين يتأثر بما يجري حوله من تغيرات ويتعرض لمشكلات وضغوط مختلفة، يمكن أن تعوقه في أدائه التدريسي ودوره الوظيفي المنشود والمتوقع.

ويمكن ابراز أهمية البحث أكثر من خلال النقاط التالية:

1- يحاول البحث الحالي الكشف عن مدى تأثير القلق الوظيفي على فاعلية الاداء التدريسي لدى الاستاذ الجامعي.

2- البحث الحالي يتناول أهم شريحة مؤثرة على المجتمع والاجيال الحالية والقادمة وهي شريحة الاساتذة الجامعيين.

3- يتناول البحث الحالي متغير مهم ومؤثر جداً في حياة الانسان بصورة عامة والاستاذ الجامعي بصورة خاصة، وهو متغير (القلق الوظيفي) الحديث والذي نادراً ما يأتي ذكره في الدراسات التي تبحث عن الصعوبات والمشكلات التي تواجه التدريسيين في عملهم.

4- قد يساعد البحث الحالي الاساتذة الجامعيين على الكشف عن أسباب القلق الوظيفي لديهم.

5- يحاول البحث الحالي تسليط الضوء على واحد من أهم المعوقات التي يواجهها الاساتذة الجامعيين في تطبيق معايير الجودة في الاداء التدريسي.

ثالثاً/ أهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى:

1- التعرف على القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة

2- التعرف على القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة حسب النوع (ذكور – اناث).

3- التعرف على فاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة

4- التعرف على فاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة حسب الدرجة العلمية (الدكتوراه، الماجستير).

5- التعرف على العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي وفاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة.

رابعاً/ حدود البحث:

يقتصر البحث الحالي على اعضاء الهيئة التدريسية من التدريسيين والتدريسيات في جامعة سومر للعام الدراسي 2022 / 2023.

خامساً/ تحديد المصطلحات: 1- القلق الوظيفي:

يعرف القلق الوظيفي بأنه احدى الظواهر السلوكية التي يتعرض لها العديد من الموظفين بمختلف عناوينهم واختصاصاتهم واهتمامهم في المؤسسات العامة أو الخاصة، وهو حالة من التوتر والخوف والشعور بالتهديد والانفعال يتعرض لها الفرد وينتج عنها تأثير سلبي على مستوى ادائه. (Jones et al, 2016: 754)

ويعرف الباحث القلق الوظيفي في هذا البحث بأنه حالة من التوتر والشعور بالخوف والغضب لدى الاستاذ الجامعي بسبب تأثيرات وضغوط في بيئة العمل وشعوره بالظلم او عدم التقدير من رؤسائه، او زملائه في العمل لأي سبب كان من الاسباب.

أما اجرائياً فيعرفه الباحث بأنه الدرجة النهائية التي سيحصل عليها الاستاذ الجامعي في المقياس المعد لهذا الغرض.

2- فاعلية الاداء التدريسي:

يعرفه محمد (2020) بأنه قيام عضو هيئة التدريس بمجموع الاجراءات من أعداد وتخطيط وتنفيذ وتقييم، ومن سلوك لفظي أو معرفي أو وجداني أو مهاري يدل على قدرته على ممارسة مهارات تعليمية بكل دقة ومهارة لتحقيق الاهداف التعليمية المرجوة وتعديل سلوك المتعلمين ايجابياً. (محمد، 2020: 331)

ويعرف الباحث فاعلية الاداء التدريسي بأنه مستوى المهارات التدريسية في التخطيط للمحاضرة والتنفيذ والتقييم والنشاط البحثي الذي يقوم به الاستاذ الجامعي في السنة الدراسية.

واجرائياً في هذا البحث يعرفه الباحث بأنه الدرجة النهائية التي سيحصل عليها الاستاذ الجامعي في المقياس المعد لهذا الغرض.

الفصل الثاني: أولاً/ القلق الوظيفي: مفهوم القلق وأنواعه:

تري عالمة النفس (هورني)* أن من أهم أسباب القلق بشكل عام هو العداء المكبوت من قبل الفرد تجاه والديه والذي يكون أثناء التنشئة الاجتماعية وما يتخللها من مواقف وأزمات تحدث، بينما يرى عالم النفس سوليفان أن القلق هو شعور أو انفعال مؤلم يمكن أن يظهر نتيجة عدم إشباع الحاجات العضوية أو من فقدان الأمن الاجتماعي، وهو يتفق بذلك مع هورني؛ ولكن سوليفان يعتقد أيضاً أن العمليات المؤثرة في ظهور القلق يمكن ملاحظتها أثناء حدوث العلاقات الشخصية المتبادلة بين الأفراد ومن ثم يمكن تخيلها ولكن قد يحدث أن الشخص يدخل في بعض الأحيان في ملاحظة بعض العوامل المؤثرة في العلاقات الشخصية المتبادلة، ويطلق سوليفان على ذلك بالغفلة الاختيارية والتي قد تكون سبباً في القلق لأن مثل هذه الغفلة تحجب عن الفرد بعض ما يحدث وبالتالي يصبح من الصعب عليه أن يتكيف مع الأحداث. (منصور، 1999: 21).

ويرى الصيرفي (2007) بأن هناك ثلاثة أنواع من القلق هي:

1- **القلق الموضوعي:** الذي هو استجابة واقعية للخط المدرك والناجم عن البيئة، ويوازي هذا المفهوم للقلق مفهوم الخوف.

2- **القلق العصبي:** الناجم عن صراع لا شعوري داخل الفرد لا يكون الفرد عادة مدركاً لأسبابه.

3- **القلق الوراثي:** هو قلق يأتي للفرد نتيجة عوامل وراثية، وهو قلق شديد يتعلق بالقضايا الكبرى في الحياة ترافقه مشاعر انفعالية كبيرة. (الصيرفي، 2007: 168)

وايضاً ينقسم القلق بصورته العامة الى نوعين هما: (قلق السمة، وقلق الحالة) ويعد القلق الوظيفي من انواع قلق الحالة، أذ يرتبط بما يحدث في مكان العمل، لأن مكان العمل هو أحد المجالات المهمة في حياة الانسان، وله التأثير الاكبر على الصحة النفسية والجسدية. (qyane et al, 2013: 1)

أسباب القلق الوظيفي الرئيسية:

● **فقدان الشعور بالأمن:** يمثل الشعور الداخلي بالأمن سبباً رئيسياً للقلق بشكل عام، فالقلق المزمن هو نتيجة عدم الشعور بالأمن والشكوك حول الذات.

● **عدم الثبات:** إن عدم الثبات في معاملة الرؤساء في العمل للأساتذة، فمرة يكون لطيفاً مع الاستاذ وفي المرة الاخرى يكون شديداً على حسب حالته المزاجية في ذلك الوقت يكون سبباً آخر في القلق الوظيفي عند الاستاذ الجامعي.

● **الكمال/ المثالية:** إن التوقعات الكبيرة من الرؤساء او زملاء العمل او حتى الطلبة للأستاذ الجامعي، يحمله مسؤولية في أن ما يفعله مهم ومثالي مما يشكل مصدراً من مصادر القلق الوظيفي عنده.

● **الإهمال:** الإهمال هو عكس المثالية او فلنقول عكس الاهتمام الزائد عن حده، فعدم الاهتمام مطلقاً من قبل الرؤساء او الزملاء في العمل يعطي مشاعر سلبية للأستاذ الجامعي، ويجعله يشعر بالقلق الوظيفي عندما يتم إهمالهم وعدم الاهتمام به وبحاجاته. (العزة، 2002: 22).

تأثير القلق الوظيفي على الأستاذ الجامعي:

هناك فوائد للقلق الوظيفي العادي او الذي يكون تحت السيطرة، فالتوتر والقلق الوظيفي ايجابيات لا يمكن انكارها مثل أنه يحسن من تصرفات وأفعال الاستاذ الجامعي، ويبعده نسبياً عن التردد الشديد فالفرد المتوتر دائماً يفكر في الأشياء قبل حدوثها، كما أنه يجعله قانداً أفضل وذلك لأنه سوف يهتم بأصغر التفاصيل، كما يساعد القلق والتوتر على التفكير بالمستقبل والتخطيط له دائماً، بالإضافة إلى عدم تكرار أخطاء الماضي.

ولكن البحث هنا معني بالقلق الوظيفي الشديد والمستمر والذي يكون تأثيره على الاستاذ الجامعي من خلال القلق المفرط أو غير المنطقي الذي يشعر به الاستاذ الجامعي ليس فقط في عمله وإنما يسيطر على حياته بأكملها، ومنها مشكلة في النوم أو البقاء نائماً في الاوقات التي يجب ان يستيقظ بها، ومنها شعوره المستمر بتسارع في ضربات القلب والشعور بالاهتزاز وفقدان الاهتمام بعمله، وصعوبات في التركيز بكل مجالات حياته، والخوف غير المنطقي من ارتكاب الأخطاء، والشعور بالضيق، بالإضافة الى وجود مشكلات دائمة في العلاقات مع الزملاء او العائلة. (Gladwell, 2020)

ثانياً/ فاعلية الاداء التدريسي:

أن مفهوم الأداء من المفاهيم الواسعة التي تنطوي على العديد من المصطلحات المتعلقة بالنجاح والفشل، ولهذا اختلط على العديد من الكتاب والباحثين في مجال الموارد البشرية مصطلح اداء العاملين ومصطلحات اخرى مرادفة تستخدم في ادبيات نظريات الإدارة، مثل الإنتاجية، الكفاءة، الفاعلية، وذلك الى جانب لفظ الكفاءة الإنتاجية او كفاءة الأداء. ومن المؤكد أن نجاح المنظمات بصورة عامة مرتبط بأداء العاملين فيها. لذلك اهتم الباحثون والمتخصصون بكل ما يتعلق بالأداء لأهميته الكبيرة بالنسبة للأفراد والمنظمات على حد سواء، ويعرف توماس جيلبرت الأداء بأنه " التفاعل بين السلوك والانجاز

وأنة السلوك الناتج معاً وهو اتحاد السلوك ونتائجه وما تسعى المنظومة للوصول اليه. (أبو جليدة، 2018: 35)

ويعرف الأداء بشكل عام بأنه المهارة العملية للفرد للنجاح في عمل ما، والقدرة على عمل شيء ما. والأداء مشتق من الفعل (Perform) ومعناه قام أو أنجز أو نفذ أو أجرى بمعنى عمل شيء ما على أكمل وجه. أن تمكن أعضاء هيئة التدريس من المعلومات والمهارات التدريسية تساعدهم على ممارسة مهام ومتطلبات التدريس الجامعي لتحقيق الأهداف التربوية المتنوعة للارتقاء بمستوى مخرجات التعليم، ولمواجهة التغيرات المجتمعية المتسارعة في المجالات التربوية والعلمية والتقنية وتأهيلهم لسوق العمل. (التمار والجسار، 2019: 841)

أما التدريس فيمكن تعريفه على أنه مجموعة من الأنشطة ذات الجوانب والأبعاد المتعددة، وأنه لا يتضمن فقط المعلومات ولكن يتضمن المعرفة والانفعال والحركة في تقديم المعارف وإلقاء الأسئلة والشرح والتفسير والاستماع والتشجيع والمناقشة والإقناع والاقتناع. (أبو الهيجاء، 2001: 13)

ويعرف عطية (2016) الاداء التدريسي بأنه كافة النشاطات التي يقوم بها الاستاذ الجامعي في المحاضرة من توفير الظروف والامكانيات في المواقف التدريسية داخل المحاضرة، وهو ايضاً جميع الاجراءات التي يتخذها من اجل مساعدة الطلبة على تحقيق الاهداف المحددة لذلك الموقف. (عطية، 2009: 30)

وأخيراً فإن فاعلية الاداء التدريسي تعني بأنها إتقان الأداء العلمي والمهني للأستاذ الجامعي، من خلال تطوير أدائه العلمي وتمكنه من تخصصه ومتابعة كل مستجد فيه، وتطوير أدائه من جميع النواحي وخاصة قدرته على اشتقاق الأهداف، والعمل على تحقيقها وكيفية قياسها، باستخدام طرائق وأساليب تدريس حديثة، وأساليب تقويم مناسبة ومتنوعة. (سعيد، 2007: 474)

الدراسات السابقة: أطلع الباحث على العديد من الدراسات عن القلق الوظيفي وفاعلية الاداء التدريسي، وقد اختار بعض الدراسات التي تتماشى مع موضوع البحث الحالي، وهي:

أولاً: دراسات تناولت القلق الوظيفي:

1- دراسة الحلفي (2014): جاءت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا وبين أدائهم الوظيفي بالتطبيق على عينة من القيادات الجامعية العليا في جامعة ميسان من وجهة نظر عينة من الموظفين العاملين معهم، وقد بلغ عددهم (135) وبواقع (50) من القيادات الجامعية، و(85) من الموظفين من الذكور والاناث. وقد توصلت الدراسة الى أن القيادات الجامعية التي شملتم الدراسة يعانون من القلق الوظيفي وبدرجة دالة إحصائية، وكذلك يعانون من ضعف بأدائهم الوظيفي وبدرجة دالة إحصائية أيضاً، كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين القلق الوظيفي وبين الأداء الوظيفي لدى القيادات الجامعية العليا.

2- دراسة رضوان (2019): في حين استهدفت هذه الدراسة الكشف عن الدور المعدل للعوامل الخمس الكبرى للشخصية في العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي للعاملين بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بمحافظة الغربية، وقد اختبرت الدراسة تأثير نمط الشخصية (الانبساطية، ذات القبول، العصابية، ذات الضمير الحي، الانفتاح على الخبرات) في العلاقة بين القيادة السامة بأبعادها (إساءة الإشراف، النرجسية، القيادة الاستبدادية، عدم القدرة على التنبؤ، الترويج للذات) وبين القلق الوظيفي. وتمثل مجتمع البحث من جميع العاملين بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بمحافظة الغربية، وقد تم جمع البيانات المطلوبة من خلال إعداد قائمة الاستقصاء وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (271) مفردة وكانت نسبة الاستجابة (87%) ليصبح إجمالي عدد الاستمارات المستوفاة والقابلة للتحليل الإحصائي هي (236) استمارة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات ارتباط معنوية إيجابية بين

الأبعاد المختلفة للقيادة السامة وبين الشعور بالقلق الوظيفي للعاملين، وكذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة السامة في القلق الوظيفي فيما عدا أبعاد النرجسية، والترويج للذات. كما أن هناك تأثير معنوي إيجابي لنمط الشخصية في القلق الوظيفي. كما بينت النتائج أن نمط شخصية الفرد يعدل في حجم وطبيعة العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي، حيث أن كل من (نمط الشخصية الانبساطية، ذات القبول، الضمير الحي) قد نتج عنها تقليل في درجة تأثير القيادة السامة في القلق الوظيفي.

ثانياً: الدراسات السابقة التي تناولت فاعلية الاداء التدريسي:

1- دراسة الجعافرة (2015): هدفت هذه الدراسة الى التعرف على فاعلية الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر الطلبة في ضوء معايير جودة التعليم، ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة تكونت من (50) فقرة، موزعة على خمسة مجالات رئيسية (التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، الاتصال واتواصل، السمات الشخصية، التقويم) وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (910) من الطلبة، بواقع (600) طالب، و(310) طالبة، من طلبة المراحل الثانية والثالثة الرابعة في الكليات العلمية والانسانية. وقد أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى تقييم الطلبة لفاعلية اعضاء الهيئة التدريسية يساوي (3.57) وهو مستوى مرتفع، بينما جاءت المتوسطات الحسابية للمجالات مرتفعة ماعدا مجال (التقويم) جاء في المستوى المتوسط. واطهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير المستوى الدراسي على المستوى الكلي لصالح طلبة السنة الثانية ثم الرابعة واخيراً الثالثة.

2- دراسة موفق (2016): بينما هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في كل من (المحاضرة والحصّة التطبيقية) من وجهة نظر الطلبة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة الإحصائية حول مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي تعزى لمتغيري (الجنس، والتخصص العلمي) والكشف عن طبيعة التفاعلات بين متغيرات الجنس والتخصص العلمي وتأثيرها على مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث طبقت على عينة قوامها (1114) طالباً وطالبة من جامعة باتنه - 01 - واعتمدت الباحثة على استبيان من إعدادها مكون من (62) فقرة ويضم بعدين، وبعد عرض وتحليل نتائج الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ومعالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد توصلت الدراسة الى نتيجة مفادها بأن مستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في المحاضرة منخفض من وجهة نظر الطلبة، ومستوى جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي في الحصّة التطبيقية منخفض من وجهة نظر الطلبة.

جوانب الافادة من الدراسات السابقة:

- 1- وضع خطة للبحث وتحديد منهجيته وإجراءاته.
- 2- ساعدت الباحث في إعداد أدوات الدراسة وتحديد حجم العينة.
- 3- تحديد الوسائل الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات.
- 4- زودت الباحث بالكثير من الأفكار والمصادر والمراجع.

الفصل الثالث/ منهجية البحث وإجراءاته: أولاً/ منهج البحث: أتبع الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي بوصفه الأنسب في وصف دراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، إذ أن المنهج الوصفي يهتم بتحديد وضع المشكلة او الظاهرة المطروحة للبحث ووصفها وتحليل العلاقات بين مكوناتها وعناصرها، وتحليل البيانات وتصنيفها ومعالجتها بعد جمعها، (الهاشمي وعطية، 2015: 164). وفيما يأتي وصف لتلك الإجراءات:

ثانياً/ مجتمع البحث: يعني مجتمع البحث جميع أفراد الظاهرة او المشكلة التي يريد الباحث دراستها وتعميم النتائج التي يتوصل اليها بعد دراسته لتلك المشكلة. (غباري وخالد، 2010: 95).

وقد حدد الباحث المجتمع الاصلي لهذا البحث بجميع أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة سومر للعام الدراسي (2022 – 2023) والبالغ عددهم (276) استاذاً جامعياً، وبواقع (174) من الذكور، و(102) من الإناث، وجدول (1) يوضح ذلك اعداد الاساتذة موزعين على الكليات:

المجموع	الماجستير		الدكتوراه		الكلية	تسلسل
	اناث	ذكور	اناث	ذكور		
38	10	14	4	10	الرئاسة	1
83	22	21	10	30	التربية الأساسية	2
42	7	14	5	16	الإدارة والاقتصاد	3
25	4	7	3	11	الزراعة	4
17	4	5	2	6	القانون	5
35	9	9	7	10	العلوم	6
20	6	6	3	5	علوم الحاسوب	7
16	2	0	4	10	الطب	8
276	64	76	38	98	المجموع	

ثالثاً/ عينة البحث:

العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع الأصلي للبحث ومنقاة من مجتمع الدراسة، ولها نفس خصائص المجتمع، يتم اختيارها بطرق علمية، إما قصدياً أو عشوائياً من جميع عناصر المجتمع (الجبوري، 2013: 126). جدول (2): أعداد العينة موزعين على الكليات

المجموع	الماجستير		الدكتوراه		الكلية	تسلسل
	اناث	ذكور	اناث	ذكور		
12	4	3	3	2	الرئاسة	1
28	7	9	4	8	التربية الأساسية	2
14	3	4	3	4	الإدارة والاقتصاد	3
11	3	3	2	3	الزراعة	4
12	3	3	2	4	القانون	5
13	3	3	3	4	العلوم	6
7	2	2	1	2	علوم الحاسوب	7
3	1	0	1	1	الطب	8
100	26	27	19	28	المجموع	

رابعاً/ أدوات البحث: 1- مقياس القلق الوظيفي:

أ- أعداد المقياس: أعد الباحث فقرات المقياس بعد اطلاعه على الدراسات السابقة والادبيات ذات العلاقة بمتغير القلق الوظيفي مثل دراسة (الحلفي، 2014)، ودراسة (شعبان، 2014)، ولقد اعتمد الباحث في صياغة الفقرات على قواعد أساسية مثل أن يكون محتوى الفقرة واضحاً ومباشراً، وعدم استعمال فقرات طويلة، وفي ضوء ذلك تم صياغة فقرات المقياس، إذ تكون المقياس بصيغته الاولى من (30) فقرة، وحرص الباحث على أن تكون تعليمات المقياس بسيطة وواضحة، وقد تم التأكيد على أن إجابات المفحوصين خاضعة للسرية التامة وسوف لا يطلع عليها أحد سوى الباحث، وأن الغرض منها هو البحث العلمي، كذلك التأكيد على عدم ذكر الاسماء. وقد أصبح مقياس القلق الوظيفي بصورته النهائية متكون من (30) فقرة موزعة على أربع مجالات هي (العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الطلبة، وبيئة العمل) ووضع الباحث بدائل خمس للإجابة وهي: (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة قليلة، لا تنطبق علي)، وأعطى لكل بديل درجة وفقاً لترتيب البدائل وبالشكل الاتي (5-4-3-2-1) إذا كانت الفقرة موجبة، و(1-2-3-4-5) إذا كانت سالبة وبذلك تصبح اعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الاستاذ الجامعي في المقياس (150) واقل درجة (30).

ب- صدق الأداة: 1- الصدق الظاهري: يعد أي مقياس صادقاً إذا قاس بكل وضوح ما وضع لقياسه، ومطلب الصدق يعد شيء أساسي لأي أداة بحثية حتى يمكن الوثوق بالنتائج التي تعطيها. (علام، 2000: 273)، لقياس الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرض المقياس على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات العراقية المتخصصين بعلم النفس التربوي والقياس والتقويم لبيان رأيهم في صحة كل فقرة، ودرجة ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى ذكر ما يرونه مناسباً من إضافات أو تعديلات. وبناءً على ملاحظات المحكمين تم تعديل بعض الفقرات من حيث الأسلوب والصياغة، حيث عدت الفقرة التي نالت نسبة اتفاق (80%) من الخبراء فأكثر صادقة. جدول (3)

المجال	الفقرات	عدد الخبراء	الموافقون	غير موافقين	النسبة المئوية	قيمة كاي
الاول	1-2-3-6	10	10	0	100%	10
	4-5-7-8	10	9	1	90%	6.4
الثاني	2-3-5-7	10	9	1	90%	6.4
	1-4-6-8-	10	10	0	100%	10
الثالث	2-5-6-	10	9	1	90%	6.4
	1-3-7-4	10	10	0	100%	10
الرابع	1-3-4-	10	10	0	100%	10
	2-5-6-7-	10	9	1	90%	6.4

2- صدق البناء: ويقصد به تحديد مدى تطابق الفقرة مع المفهوم المراد قياسه، إذ تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس كله. (الخرابشة، 2007: 199)

ولقد تحقق الباحث من صدق البناء عن طريق إيجاد صدق الفقرات من خلال ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، أي إيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، وذلك باعتبار الدرجة الكلية معياراً لصدق المقياس، وتعد هذه الطريقة من أكثر الطرائق شيوعاً في صدق البناء، وتستخرج من خلال ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس وهو ما يسمى بالاتساق الداخلي، واختيار الفقرات التي تظهر ارتباطات مرتفعة بالدرجة الكلية وحذف الفقرة التي تظهر ارتباطات واطئة.

وباستعمال معامل ارتباط بيرسون فإن جميع الفقرات دالة بمقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.125)، وبدرجة حرية (52) وبمستوى دلالة (0.05). ولمعرفة درجة ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس.

جدول(4): معامل ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمقياس

المجال	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة مع المجال	معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس
العلاقة مع الرؤساء	1	.596**	.528**
	2	.712**	.573**
	3	.737**	.662**
	4	.606**	.515**
	5	.653**	.623**
	6	.741**	.776**
	7	.812**	.781**
	8	.757**	.687**
العلاقة مع الزملاء	1	.700**	.638**
	2	.746**	.723**
	3	.771**	.699**
	4	.872**	.791**
	5	.874**	.811**
	6	.790**	.728**
	7	.793**	.699**
	8	.707**	.701**
العلاقة مع الطلبة	1	.819**	.726**
	2	.792**	.631**
	3	.778**	.650**
	4	.730**	.586**
	5	.776**	.629**
	6	.678**	.690**
	7	.662**	.696**
بيئة العمل	1	.728**	.692**
	2	.728**	.656**
	3	.728**	.765**
	4	.728**	.616**
	5	.728**	.718**
	6	.728**	.711**
	7	.728**	.640**

ج- ثبات الاستبانة: لمعرفة ثبات المقياس اعتمد الباحث على طريقتين لحساب الثبات، وذلك لغرض التأكد من دقة ثبات الأداة وهي:

1- الاتساق الداخلي باستعمال طريقة التجزئة النصفية للمقياس: قام الباحث باختيار (100) إجابة من إجابات العينة عشوائياً لحساب الثبات، فقسمت فقرات المقياس إلى قسمين متساويين: تكون المجموعة الأولى من الفقرات تحمل الأرقام الفردية، أما المجموعة الثانية فقد احتوت على الأرقام الزوجية لفقرات المقياس، وحساب معامل الارتباط بين جزئي المقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة بين درجات الفقرات الفردية والزوجية، وبلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس (0.84)، وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان- براون التصحيحية بلغ معامل الثبات (0.91) والذي يعد جيداً.

2- الثبات باستعمال معادلة (ألفا - كرونباخ):

لكون المقياس متدرجاً فإن افضل الطرق في استخراج الثبات هي معادلة ألفا - كرونباخ، وبذلك قام الباحث بالتأكد من ثبات مقياس القلق الوظيفي من خلال استعمال المعادلة المذكورة، حيث بلغ معامل الثبات بمعادلة ألفا - كرونباخ (0.95) وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول.

د- معامل تمييز فقرات المقياس: قام الباحث بعد تصحيح إجابات عينة التحليل الإحصائي، بترتيب درجات المفحوصين تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم أخذ 27% من الإجابات العليا، و27% من الإجابات الدنيا، وحساب قيمة (t-test) لعينتين مستقلتين لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (30) فقرة للمجموعتين العليا والدنيا، حيث تبين أن القيم قد تراوحت بين (3.566-9.510) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، لذا أبقى الباحث على الفقرات المميزة جميعها دون حذف، ولكن مع تعديل بعض الفقرات التي اشاروا اليها الخبراء، ليصبح عدد فقرات المقياس الكلي بصيغته النهائية مكون من (30) فقرة. جدول (5): القوة التمييزية لمقياس القلق الوظيفي

مستوى الدلالة 0,05	القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
دالة	4.195	1.16	3.48	0.75	4.59	1.
دالة	6.064	1.36	3.07	0.45	4.74	2.
دالة	8.721	1.01	2.63	0.68	4.67	3.
دالة	3.566	0.97	3.44	1.01	4.41	4.
دالة	7.571	0.94	2.26	1.03	4.30	5.
دالة	5.077	1.29	3.74	0.87	5.00	6.
دالة	6.203	1.28	3.37	0.27	4.93	7.
دالة	7.568	1.19	3.04	0.36	4.85	8.
دالة	4.425	1.24	3.63	0.62	4.81	9.
دالة	6.308	1.25	3.22	0.40	4.81	10.
دالة	4.862	1.19	3.48	0.54	4.70	11.
دالة	6.202	1.30	3.30	0.32	4.89	12.
دالة	6.548	1.24	3.19	0.46	4.85	13.
دالة	6.732	1.19	3.41	0.19	4.96	14.
دالة	7.359	1.20	3.30	0.78	5.00	15.
دالة	6.475	1.18	2.81	0.75	4.56	16.

دالة	6.719	1.09	3.22	0.45	4.74	17
دالة	5.226	1.06	3.26	0.80	4.59	18
دالة	6.719	1.05	3.22	0.53	4.74	19
دالة	6.846	1.05	2.78	0.85	4.56	20
دالة	7.219	1.10	2.70	0.70	4.52	21
دالة	6.051	1.18	3.33	0.48	4.81	22
دالة	9.604	1.08	2.81	0.32	4.89	23
دالة	7.256	1.07	3.07	0.53	4.74	24
دالة	9.510	1.06	2.74	0.46	4.85	25
دالة	6.505	1.35	3.26	0.19	4.96	26
دالة	7.501	1.28	2.89	0.46	4.85	27
دالة	6.209	1.12	3.44	0.36	4.85	28
دالة	6.806	1.24	3.07	0.48	4.81	29
دالة	7.333	1.23	3.15	0.27	4.93	30

ثانياً: مقياس فاعلية الاداء التدريسي:

1- أعداد المقياس: أعد الباحث فقرات المقياس بعد اطلاعه على الدراسات السابقة والادبيات ذات العلاقة بمتغير فاعلية الاداء التدريسي مثل دراسة (الجعفرية، 2015)، ودراسة (موفق، 2016)، إذ تكون المقياس من (22) فقرة، موزعة على ثلاث مجالات هي (التخطيط للمحاضرة، التنفيذ، التقويم)، ووضع الباحث بدائل خمس للإجابة وهي: (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة متوسطة، تنطبق علي بدرجة قليلة، لا تنطبق علي)، وأعطى لكل بديل من البدائل الدرجات الآتية بالتسلسل (1-2-3-4-5) إذا كانت الفقرة موجبة، وبالعكس إذا كانت سالبة، وبذلك تصبح أعلى درجة يمكن ان يحصل عليها الاستاذ الجامعي في المقياس (110) وأقل درجة (22).

2- صدق المقياس/ أ- الصدق الظاهري: لقياس الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرض المقياس على عدد من أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات العراقية وكذلك وزارة التربية من المتخصصين بعلم النفس التربوي والقياس والتقويم لبيان رأيهم في صحة كل فقرة، ودرجة ملاءمتها للمجال الذي تنتمي إليه، بالإضافة إلى ذكر ما يرونه مناسباً من إضافات أو تعديلات. وبناءاً على ملاحظات المحكمين تم تعديل بعض الفقرات من حيث الأسلوب والصياغة، أذ عدت الفقرة التي نالت نسبة اتفاق (80%) فما أكثر صادقة. جدول (6)

المجال	الفقرات	عدد الخبراء	الموافقون	غير موافقون	النسبة المئوية	قيمة كاي
الاول	1-2-3-6	10	10	0	100%	10
	4-5-7-8	10	9	1	90%	6.4
الثاني	2-3-5-	10	9	1	90%	6.4
	1-4-6-	10	10	0	100%	10
الثالث	2-4-5-6-	10	10	0	100%	10
	1-3-7-8	10	9	1	90%	6.4

ب- صدق البناء: ولقد تحقق الباحث من صدق البناء عن طريق ايجاد صدق الفقرات من خلال ارتباط درجة الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون فإن جميع الفقرات دالة بمقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.125)، وبدرجة حرية (52) وبمستوى دلالة (0.05). (جدول(7): معامل ارتباط كل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه، ومع الدرجة الكلية للمقياس

معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	معامل ارتباط الفقرة مع المجال	رقم الفقرة	المجال
.495**	.596**	1	التخطيط للمحاضرة
.687**	.596**	2	
.664**	.596**	3	
.494**	.596**	4	
.616**	.596**	5	
.695**	.596**	6	
.748**	.596**	7	
.723**	.596**	8	
.755**	.710**	1	التنفيذ
.678**	.710**	2	
.703**	.710**	3	
.716**	.710**	4	
.694**	.710**	5	
.707**	.710**	6	
.743**	.752**	1	التقويم
.781**	.752**	2	
.737**	.752**	3	
.757**	.752**	4	
.723**	.752**	5	
.687**	.752**	6	
.672**	.752**	7	
.719**	.752**	8	

3- ثبات الاستبانة: لمعرفة ثبات المقياس اعتمد الباحث على طريقتين لحساب الثبات، وذلك لغرض التأكد من دقة ثبات الأداة وهي:

أ- الاتساق الداخلي باستعمال طريقة التجزئة النصفية للمقياس: أذ قام الباحث باختيار (100) إجابة من إجابات العينة عشوائياً لحساب الثبات، فقسمت فقرات المقياس إلى قسمين متساويين: تكونت المجموعة الأولى من فقرات تحمل الأرقام الفردية، أما المجموعة الثانية فقد احتوت على الأرقام الزوجية لفقرات المقياس، وحساب معامل الارتباط بين جزئي المقياس باستعمال معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة العلاقة بين درجات الفقرات الفردية والزوجية، وبلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس (0.85)، وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان- براون التصحيحية بلغ معامل الثبات (0.92) والذي يعد جيداً.

ب- الثبات باستعمال معادلة (ألفا - كرونباخ): قام الباحث بالتأكد من ثبات مقياس فاعلية الاداء التدريسي من خلال استعمال معادلة (ألفا - كرونباخ)، حيث بلغ معامل الثبات بمعادلة ألفا - كرونباخ (0.94) وهو معامل ثبات عالٍ ومقبول.

4- معامل تمييز فقرات المقياس: قام الباحث بعد تصحيح إجابات عينة التحليل الإحصائي، بترتيب درجات المفحوصين تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم أخذ 27% من الإجابات العليا، و27% من الإجابات الدنيا، وحساب قيمة (t-test) لعينتين مستقلتين لكل فقرة من الفقرات البالغ عددها (22) فقرة للمجموعتين العليا والدنيا. جدول (8): القوة التمييزية لمقياس فاعلية الاداء التدريسي

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة 0,05
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1.	4.6296	.68770	3.5185	1.15593	4.292	دالة
2.	4.8519	.36201	2.8148	1.24150	8.185	دالة
3.	4.6667	.62017	2.7037	1.06752	8.262	دالة
4.	4.4074	1.00992	3.5556	.97402	3.155	دالة
5.	4.2593	1.02254	2.2963	.99285	7.157	دالة
6.	4.9630	.19245	3.8519	1.26198	4.727	دالة
7.	4.9259	.26688	3.3704	1.27545	6.203	دالة
8.	4.8148	.39585	2.9630	1.19233	7.659	دالة
9.	4.9630	.19245	3.3704	1.41824	5.971	دالة
10.	4.9630	.19245	2.3704	1.24493	10.694	دالة
11.	4.9259	.26688	3.5556	1.12090	6.180	دالة
12.	4.8148	.48334	2.8889	1.28103	7.309	دالة
13.	4.9259	.26688	2.8148	1.27210	8.440	دالة
14.	4.8148	.39585	3.1852	1.17791	6.814	دالة
15.	4.8889	.32026	3.2593	1.09519	7.421	دالة
16.	4.9630	.19245	2.8889	1.15470	9.206	دالة
17.	4.9630	.19245	2.8889	1.12090	9.476	دالة
18.	4.9630	.19245	3.0370	1.25519	7.881	دالة
19.	4.8889	.32026	3.2593	1.40309	5.884	دالة
20.	4.8889	.32026	3.2222	1.15470	7.227	دالة
21.	4.8519	.60152	2.8148	1.11068	8.380	دالة
22.	4.7778	.50637	3.0000	1.24035	6.895	دالة

الفصل الرابع: أولاً/ نتائج البحث: يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج النهائية التي توصل إليها البحث الحالي وكما يأتي:

1- التعرف على القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة: لتحقيق الهدف الاول للبحث الحالي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول (9) يوضح ذلك:

مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	2	6.104	99	90	24.969	105.240	100

يظهر جدول (9) أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث على مقياس القلق الوظيفي بلغ (105.240)، وبانحراف معياري (24.969)، بينما كان المتوسط الفرضي (90)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (6.104) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (99). وهذا يعني ان افراد العينة يعانون من القلق الوظيفي في حياتهم المهنية مما يدل على الصعوبات الكبيرة والمسؤوليات الكثيرة في وظيفة الاستاذ الجامعي.

2- التعرف على القلق الوظيفي لدى اساتذة الجامعة حسب النوع (ذكور – اناث): جدول (10)

مستوى الدلالة (0.05)	القيمة التائية		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	نوع العينة
	الجدولية	المحسوبة				
دالة لصالح الذكور	2	6.520	23.223	117.600	55	ذكور
			17.790	90.133	45	اناث

يظهر جدول (10) أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الذكور من الاساتذة الجامعيين على مقياس القلق الوظيفي بلغ (117.600)، والانحراف المعياري (23.223)، بينما كان المتوسط الحسابي للإناث على مقياس القلق الوظيفي (90.133)، والانحراف المعياري (17.790)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (6.520) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05). مما يوضح وجود فروق في القلق الوظيفي ولصالح الذكور، مما يعني بأن الذكور يعانون من القلق الوظيفي بدرجة اكبر من الاناث وهذا راجع حسب رؤية الباحث الى ان الذكور لديهم علاقات مهنية متوترة اكثر مع زملائهم في العمل بسبب تنافسهم على المناصب القيادية سواء في الكليات او الجامعة.

3- التعرف على فاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة: جدول (11)

مستوى دلالة (0.05)	القيمة التائية		درجة الحرية	المتوسط الفرضي	انحراف معياري	المتوسط الحسابي	العينة
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	2	14.862	99	66	14.755	87.930	100

يظهر جدول (11) أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة البحث على مقياس فاعلية الاداء التدريسي بلغ (87.930)، وبانحراف معياري (14.755)، بينما كان المتوسط الفرضي (66)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (14.862) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (99).

4- التعرف على الفروق في فاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة حسب الدرجة العلمية: جدول (12)

نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		مستوى الدلالة (0.05)
				المحسوبة	الجدولية	
الدكتوراه	55	91.745	13.822	2.969	2	دالة لصالح الدكتوراه
الماجستير	45	83.267	14.662			

يظهر جدول (12) أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدكتوراه من الاساتذة الجامعيين على مقياس فاعلية الاداء التدريسي بلغ (91.745)، والانحراف المعياري (13.822)، بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة من حملة شهادة الماجستير على مقياس فاعلية الاداء التدريسي (83.267)، والانحراف المعياري (14.662)، وبعد تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين تبين ان القيمة التائية المحسوبة كانت (2.969) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05). مما يوضح وجود فروق طفيفة في فاعلية الاداء الوظيفي ولصالح حملة شهادة الدكتوراه.

3- التعرف على العلاقة الارتباطية بين القلق الوظيفي وفاعلية الاداء التدريسي لدى اساتذة الجامعة: ولمعرفة فيما اذا كان هناك علاقة دالة بين متغيرات الدراسة (القلق الوظيفي، فاعلية الاداء التدريسي)، قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون كوسيلة احصائية في المعالجة، وقد تبين وجود علاقة دالة بين درجات افراد العينة على مقياس القلق الوظيفي ودرجاتهم على مقياس فاعلية الاداء التدريسي، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين (0.317) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05).

ثانياً/ الاستنتاجات: وفي ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي، استنتج الباحث ما يأتي:

- 1- أن اساتذة الجامعة يعانون من القلق الوظيفي بمستوى مرتفع، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في القلق الوظيفي لصالح الذكور.
- 2- وجود فروق قليلة بين حملة شهادة الدكتوراه وحملة شهادة الماجستير في فاعلية الاداء التدريسي ولصالح حملة شهادة الدكتوراه.
- 3- وجود علاقة ارتباطية دالة بين القلق الوظيفي وبين فاعلية الاداء التدريسي.

ثالثاً/ التوصيات: بناءً على النتائج التي توصلت اليها الدراسة فان الباحث توصي بما يأتي:

- 1- الاهتمام بتحسين جودة حياة العمل بأبعادها المختلفة.
- 2- زيادة مشاركة العنصر النسائي في اللجان العلمية والمناصب القيادية.
- 3- الاهتمام بأعداد الورش والبرامج والدورات النفسية والإرشادية في التكيف ومواجهة ضغوط العمل.
- 4- تطوير معايير الجودة بما يتلاءم أكثر مع بيئة الجامعات العراقية لتقييم الاداء التدريسي للأستاذ الجامعي.
- 5- تحسين نظام المكافآت، وزيادة الاهتمام بدورات طرائق التدريس لرفع مستوى الاداء التدريسي.

رابعاً/ المقترحات: استكمالاً للبحث الحالي وتطويره يقترح الباحث ما يأتي:

1- اجراء دراسة عن القلق الوظيفي لدى المدرسين والمعلمين في المدارس العراقية.

2- اجراء دراسة عن معوقات الاداء التدريسي للأستاذ الجامعي.

المصادر

- أبو جليدة، سعيد سمير (2018)، أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.
- أبو الهيجاء، فؤاد حسن (2001)، أساسيات التدريس و مهارته وطرقه العامة، ط1، دار المناهج، الاردن.
- البطاينة، اسامة (2007)، اسباب العنف المدرسي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.
- البيلالي، حسن حسين ورشدي، أحمد وسعيد، أحمد وعبد الرحمن، النقيب ومحسن، المهدي ومحمد، بن سليمان ومصطفى، أحمد (2006)، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التمييز ومعايير التطبيق (الأسس والتطبيقات)، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن.
- التمار، جاسم محمد وسلوى، عبد الله الجسار (2019)، تقويم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وجهة نظر الطلبة المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.
- الجبوري، حسين محمد جواد (2013)، منهجية البحث العلمي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن.
- الجعافرة، عبد السلام يوسف (2015)، فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء من وجهة نظر طلبتها في ضوء معايير جودة التعليم، مجلة العلوم التربوية، مجلد 42، العدد1، الجامعة الاردنية، الاردن.
- الحريري رافدة. (2011)، الجودة الشاملة في المناهج وطرق التدريس، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن.
- الحلفي، ماجد رحيمة (2014)، القلق الوظيفي لدى القيادات الجامعة العليا في جامعة ميسان وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر الموظفين العاملين معهم، مجلة ابحاث ميسان، مج 10، ع19، 313-380، العراق.
- الخرابشة، عمر محمد عبد الله (2007)، أساليب البحث العلمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الاردن.
- رضوان، طارق رضوان محمد (2019)، الدور المعدل لنمط الشخصية في العلاقة بين القيادة السامة والقلق الوظيفي (دراسة تطبيقية)، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، العدد السابع، يونيو، مصر.
- شعبان، عرفات صلاح (2014)، القلق الوظيفي وعلاقته بالاندماج في العمل لدي عينة من عمال المصانع، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج24، ع82 يناير، الصفحات: 235 – 149، مصر.
- الشربيني، الهلالي (1998)، إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم الجامعي والعالي – رؤية مقترحة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، مج (34)، ع (11)، مصر.
- الصيرفي، محمد (2007)، أساليب التعامل، الاسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، مصر.
- عطية، محسن علي (2009)، الجودة الشاملة والجديدة في التدريس، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن.
- العايب، كلثوم (2016)، علاقة القلق بعملية التعلم، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية، العدد (2)، سبتمبر، 221-240، الجزائر.
- العزة، سعيد (2002)، التربية الخاصة للأطفال ذوي الاضطرابات السلوكية، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- عابدين، محمود (2000)، علم اقتصاديات التعليم الحديث، الدار اللبنانية للنشر والتوزيع، مصر.

- علام، صلاح الدين محمود (2000)، القياس والتقييم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، مصر.
- غباري، ثائر أحمد وخالد محمد أبو شعيرة (2010)، مناهج البحث التربوي - تطبيقات عملية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الاردن.
- منصور، طلعت (1999)، الصحة النفسية، كلية التربية، جامعة عين شمس، دار الثقافة، مصر.
- مغير، عباس حسين ونسرين، حمزة السلطاني ووفاء عبد الرزاق (2015). توافر معايير الجودة في اداء تدريسيي اقسام العلوم العامة/ كليات التربية الاساسية من وجهة نظر طلبتهم، مجلة كلية التربية الاساسية للعلوم التربوية والانسانية، جامعة بابل، ع20، نيسان 2015، العراق.
- موفق، اسماء (2016)، جودة الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة - دراسة ميدانية بجامعة باتنة-، جامعة باتنة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- المسعودي، علي حسين عبود (2018)، أثر التعليم الخليط المتمازج في اكتساب المفاهيم الجغرافية والاتجاه نحو المادة لدى طلاب الصف الخامس الأدبي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية- ابن رشد، جامعة بغداد، العراق.
- محمد، مواهب الرشيد ابراهيم (2018)، القلق لدى طالبات كلية التربية بالزلفي وعلاقته ببعض المتغيرات، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، الاردن.
- محمد، أنور حسن (2020)، معوقات الاداء التدريسي التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء المنهج الوطني الجديد (الكفايات) بدولة الكويت، مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، ع 44، الجزء الرابع،
- نشوان، جميل (2007)، تطوير كفايات المشرفين الأكاديميين في التعليم الجامعي في ضوء مفهوم إدارة مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة - رام الله من: 3- 2007/7/5 الجودة الشاملة في فلسطين، فلسطين.
- الهاشمي، عبد الرحمن ومحسن علي عطية (2015)، تحليل مضمون المناهج الدراسية، ط2، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن.

foreign sources:

المصادر الاجنبية:

- Gladwell, Hattie (2020), "How to Overcome Work Anxiety When You're Stressed AF", greatist, Retrieved Edited 2/11/2022.
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2016), **Job Anxiety, Work Related Psychological Illness and Workplace Performance**. British Journal of Industrial Relations, 54(4), 742-767.
- Qyane, N. M, Pallesen, S. Moen, B. E, Akerstedt, T. Bjorvatn, B. (2013), **Associations between night work and anxiety, depression, insomnia, sleepiness and fatigue in a sample of Norwegian nurses**. PLOS ONE, 8(8), 1-7.