



**التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من الازدهار النفسي
والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية
لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر**

إعداد

د/ فاطمة السيد حسن خشبة

**أستاذ الصحة النفسية المساعد، كلية الدراسات الإنسانية
بتفهننا الأشراف، جامعة الأزهر**

د/ عفاف سعيد فرج البديوى

**أستاذ علم النفس التعليمى المساعد، كلية الدراسات
الإنسانية بتفهننا الأشراف، جامعة الأزهر**

التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر

فاطمة السيد حسن خشبة¹، عفاف سعيد فرج البديوى²

¹ تخصص الصحة النفسية، كلية الدراسات الإنسانية بتفهننا الأشراف، جامعة الأزهر

² تخصص علم النفس التعليمي، كلية الدراسات الإنسانية بتفهننا الأشراف، جامعة الأزهر

¹ البريد الإلكتروني للباحث الرئيس: fatmakhashaba.8@azhar.edu.eg

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية، وكذلك الكشف عن إسهام الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، تكونت العينة من (550) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، وقامت الباحثتان بإعداد مقياس البحث (الإجهاد التقني المدرك - الازدهار النفسي - الالتزام التنظيمي - فعالية الذات الحاسوبية) وعن طريق المنهج الوصفي الارتباطي توصلت نتائج البحث إلى وجود مستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي، والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية بالنسبة لأبعاد كل متغير والدرجة الكلية، كما أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية
كلمات مفتاحية: الإجهاد التقني المدرك، الازدهار النفسي، الالتزام التنظيمي، فعالية الذات الحاسوبية.



Predicting perceived technostress from psychological flourishing, organizational commitment, and computer self-efficacy among faculty members at Al-Azhar University.

Fatma El-Sayed Hassan Khashba¹, Afaf Saeed Faraj Al-Budaiw²

¹ Mental Health, Faculty of Human Studies, Tafhana Al-Ashraf, Al Azhar University.

² Educational Psychology, Faculty of Human Studies, Tafhana Al-Ashraf, Al Azhar University.

¹**Corresponding author E-mail:** fatmakhashaba.8@azhar.edu.eg

Abstract:

The research aimed to identify the level of perceived technostress among faculty members and its relationship to psychological flourishing, organizational commitment and computer self-efficacy, as well as to reveal the contribution of psychological flourishing, organizational commitment and computer self-efficacy in predicting perceived technostress among faculty members at Al-Azhar University. The sample consisted of (550) members of the faculty, and the two researchers prepared research measures (perceived technostress - psychological flourishing - organizational commitment - computer self-efficacy) and through the descriptive correlational approach, the results of the research found that there is a high level of perceived technostress among faculty members, and the existence of a statistically significant negative relationship between perceived technostress, psychological flourishing, organizational commitment and computer self-efficacy in relation to the dimensions of each variable and the total score, and it is possible to predict the perceived technostress among faculty members through psychological flourishing, organizational commitment and computer self-efficacy.

Keywords: perceived technostress, psychological flourishing, organizational commitment, computer self-efficacy

مقدمة البحث:

أدى التطور السريع في تقنيات المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات الحديثة إلى رواج استخدامها في العملية التعليمية، مما أدى إلى زيادة كفاءة أشكال التعليم بمختلف صورته وظهور أشكال جديدة أكثر فعالية، وعليه كانت الرؤى في أنه يمكن أن يؤدي الإنترنت دوراً أساسياً في توصيل المادة التعليمية إلى الطلاب وهو ما أدى إلى ظهور مايسى بالتعليم الإلكتروني والذي كان هو الأنسب للظروف التي مر بها العالم أجمع وليس مصر وحدها بسبب جائحة كورونا وأثارها السلبية على مختلف مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، بل وعلى رأس هذه المجالات عمليتي التعليم والتعلم، إذ تأثرت أيضاً بهذه الجائحة، مما تطلب قيام الدول بالبحث عن بدائل لاستمرار العملية التعليمية، وكان البديل أن يكون التعليم عن طريق الإنترنت، كما أن التواصل أصبح عن طريق وسائل التواصل المختلفة للإنترنت، وحتى بعد مرور العالم بهذه الجائحة ظلت الطريقة الإلكترونية المدمجة الحديثة بجانب الطريقة التقليدية من ملامح البيئة التعليمية.

وأصبحت التكنولوجيا حالياً والتواصل عبر الإنترنت جزء لا يتجزأ من ممارسات الحياة اليومية، وليس هناك أي مبالغة إن قلنا أن كل فرد خاصة من أعضاء هيئة التدريس الآن لديه هاتف ذكي وكمبيوتر أو لاب توب لقضاء المهام التعليمية من خلالها، ناهيك عن الأجهزة الإلكترونية داخل كل كلية وداخل معاملها، مما يحتم ضرورة تعامل واستخدام هذه الأجهزة (Steele, Hall&Christofferson,2020,15).

وإن دل ذلك على شيء فإنما يدل على انتشار غير مسبوق لاستخدام تلك التكنولوجيا الرقمية في حياتنا اليومية بحيث أن ما يقرب من 60% من سكان العالم على الأقل أصبح لديهم إمكانية الوصول الدائم للإنترنت إلى الدرجة التي جعلت تلك التكنولوجيا ليست مجرد أداة على مستوى كل فرد فقط بل على مستوى المؤسسات (Fischer, Reuter & Riedel, 2021,1).

وفي ظل التحول الرقمي أصبحت الجامعات تعتمد بشكل كبير جداً على استخدام التكنولوجيا مقارنة بالوضع الذي كان قائماً قبل جائحة كورونا العالمية، مما دفع أعضاء هيئة التدريس والطلاب إلى مزيد من الاعتماد على تلك التكنولوجيا الرقمية في التعامل مع كل جوانب العملية التعليمية (عبدربه وخليوي،2022:51).

وعلى الرغم من المكتسبات الإيجابية لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة للتعامل مع التكنولوجيا وهو ما تمثل في زيادة قدرتهم على تشغيل برامج وأنظمة الكترونية وحاسوبية جديدة وتنمية المهارات التقنية الأساسية اللازمة للتعليم عن بعد والتعاون عن بعد وتبادل أفضل الممارسات في التعليم والتكامل الاجتماعي وإنشاء الاختبارات والمقاييس والاستبيانات الإلكترونية وسهولة تطبيقها في أقل وقت ممكن والتمكن من استخدام نظام إدارة التعلم وتفعيل مشاركة الطلاب والتفاعل بينهم عن بعد والحصول على الخدمات المطلوبة لدعم الطلاب أو للتمكن من الحصول على الأبحاث والدراسات السابقة في زمن قياسي (أل فريان، 2020: 589-593).

إلا أن الدراسات السابقة أيضاً أشارت إلى الآثار الضارة لهذه التكنولوجيا، حيث توصلت نتائج دراسة (Rolon (2014 إلى أن الحرص على التعامل بشكل دائم مع التكنولوجيا



يؤثر في حياة الأعضاء العاملين بالمنظمة وينتج عنه إجهاد تقني أو فوبيا التكنولوجيا أو إجهاد الكمبيوتر.

كما توصلت نتائج دراسة (2014) Reinke, &Chamorro-Premuzic إلى أن هناك أدلة متزايدة على أن الإجهاد التقني هو عامل مهم في فهم العلاقة بين استخدام وسائل التواصل الرقمية والنتائج النفسية والاجتماعية .

وأوضح (2016,147) Lamberton&Steven أن الاستخدام المفرط للتكنولوجيا من قبل أعضاء المؤسسات ينتج عنه نوع من الاضطراب أو الضغط يسمى بالإجهاد التقني Technostress.

وقد ظهرت مسميات عديدة ترادف هذا المصطلح كالإجهاد الرقمي DigitalStress، وإجهاد الكمبيوتر Computer Stress ، ورهاب التكنولوجيا Technophobia ، ورهاب الكمبيوتر computer phobia. وكان أول من عرفه بشكل محدد (2016,237) Hefner&Vorderer.

حيث عرفاه انطلاقاً من فكرتهما القائمة على أن ذوي عقلية الاتصال الدائم عبر الإنترنت الذين يغرقون في فيض المعلومات الاجتماعية يشعرون بعدد ليس بالقليل من الإجهاد تلبية لمتطلبات هذا الاتصال الدائم، فضلاً عن الإجهاد الناجم عن الضغط الذي يسببه لهم ضرورة قيام كل فرد منهم باتخاذ قرار حول ماذا يسمع وماذا يشاهد وماذا يقرأ من كل هذا الفيض الكبير من المعلومات.

وعرف (2020,1) Wimmer&Waldeburger الإجهاد التقني بأنه خلل انفعالي يشعر به الفرد عند عدم التوازن بين متطلبات التعامل مع التكنولوجيا الرقمية من جانب والإمكانيات المتاحة للتكيف معها من جانب آخر.

وحدد (2022,428) Khan,Shahzad,&Gull أبعاد الإجهاد التقني لدى أعضاء هيئة التدريس وهي (الغزو التقني – التقنية الزائدة- التعقيد التقني- انعدام الأمن التقني- عدم اليقين التقني) وتؤثر جميعها على الصحة العقلية والجسدية بالإضافة إلى الانتاجية والاداء والإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس.

وبذلك يعد الإجهاد التقني بناء ناشئ يلتقط جوانب الاستجابات المجهدة لوسائل التواصل الاجتماعي ولا يقل خطورة عن الإجهاد الاجتماعي النفسي، لأنه عامل ضغط شخصي ويمنح خطر الإصابة بالاكنتاب نتيجة لكثرة الضغوط العلائقية عبر وسائل التواصل الاجتماعي . (DeGroote,&Van Ouytsel, 2022,18)

كما أنه يسبب القلق ويزيد من السلوكيات المشوهة سواء في المنزل أو في العمل، كما أنه يضطر الأفراد إلى الانعزال عن المجتمع وتدني التفاعل الاجتماعي مع أفراد الأسرة وتقليص عدد الأصدقاء وانخفاض درجة مهارات الاتصال الايجابي وتضاؤل فرص التعبير عن الذات وتحقيق الذات (Nick, Kilic, Nesi, Telzer, Lindquist, & Prinstein, 2022,335).

كما أن الأفراد ذوي المستويات العليا من الإجهاد التقني يميلون إلى العزلة ويظهرون مستويات منخفضة من الازدهار النفسي، وعلى الرغم من أنه لا يوجد اتفاق في الآراء بشأن

تعريف الازدهار النفسي، نظرا لأنه متغير إيجابي يشمل العديد من المتغيرات الإيجابية بداخله، إلا أن العديد من الباحثين يعترفون بأن الازدهار النفسي يمثل أصلاً مجتمعيًا ومعياريًا مهمًا لتقييم التقدم البشري (Delhey, Dragolov, & Boehnke, 2018, 11).

ويعرف بأنه "تجربة الفرح والرضا جنبًا إلى جنب مع الشعور بأن حياة المرء جيدة وذات مغزى وجديرة بالاهتمام" (Lyubomirsky, 2013, 15).

ويتسم الازدهار النفسي بالإبداع والاستكشاف وإقامة العلاقات الاجتماعية والمرونة والتمتع بالمعرفة (Knoesen & Naude, 2018, 270).

ويهتم الازدهار النفسي بحيوية أعضاء هيئة التدريس وسعيهم الدائم لتحقيق ذواتهم وتحسين حياتهم على كل المستويات العلمية والاجتماعية والنفسية، وهو بناء متكامل من المشاعر الإيجابية والأداء النفسي والاجتماعي أكثر من اعتباره حالة من السلامة من المرض النفسي

(Kent, Henderson, Bradshaw, Ellison & Wright., 2020, 58).

وهناك العديد من الدراسات التي تناولت الجانب المظلم للتكنولوجيا باعتبارها تحديا لرفاهية الأكاديميين وازدهارهم النفسي وأدائهم كدراسة (Ayyagari, Grover & Purvis (2011) ودراسة (Garay, Cerretani, Iturrioz, & Machado et al., (2019) ودراسة (Estrada-Muñoz et al., (2021).

يتضح مما سبق أن الإجهاد التقني يعد تحديا للازدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، على الرغم من أن التكنولوجيا بصفة عامة ووسائل التواصل تحقق فوائد عديدة للأكاديميين مما يسهل عملهم ويجعل تنفيذ مهامهم الأكاديمية والتدريسية عن بعد أمرا ممكنا، إلا أن الجانب المظلم منها يحول دون تحقيق هذا الازدهار، فهل ستوجد علاقة دالة احصائيا بينهما؟

وجذبت العلاقة بين الإجهاد التقني والالتزام التنظيمي انتباه الباحثين الأجانب فقد توصلت دراسة (Ahmad, Amin & Ismail (2012) إلى أن الأفراد الذين لم يرحبوا بالتكنولوجيا في مكان العمل كانوا أكثر عرضة للبعد عن عملهم، وإذا كان الالتزام التنظيمي يقاس بدرجة ارتباط الموظفين وانخراطهم في المنظمة، واستعدادهم لبذل الكثير من الجهد من أجل المنظمة، والرغبة القوية في البقاء مع المنظمة، فإن الإجهاد التقني يخلق ضغوطا في مكان العمل.

ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه معرفة الأفراد بالأهداف والغايات التنظيمية وتوطيدها والمشاركة فيها، وهو شعور إيجابي يتولد لدى العاملين بالمؤسسات المختلفة تجاه منظمتهم والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهود وتفضيلها على ما سواها مع الافتخار بمآثر المنظمة، مما يعزز نجاحها

(Ahmad, Amin, & Ismail, 2009, 10).

وتعد الجامعات أحد أكثر المؤسسات حاجة للالتزام التنظيمي، حيث تعتبر صرحا علميا ومعرفيا ومركز إشعاع حضاري يقيس تقدم وتطور الدول ويتوقف نجاحها في تحقيق أهدافها على كفاءة العنصر البشري، فكلما زاد الالتزام التنظيمي للأساتذة في أدائهم لمهامهم

التدريسية والبحثية كلما زاد ذلك من فعالية الجامعة وحسن من تصنيفها على المستوى العالمي. (بونقاب، 2020: 480).

وأوضحت نتائج الدراسات أن الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الجامعات وانجاز الأعمال بكفاءة (أقل وقت وجهد وتكلفة) من خلال اندماج الأعضاء بالعمل، بالإضافة إلى أن الالتزام التنظيمي ينمي العلاقات الاجتماعية داخل العمل وخارجه، فكلما زادت العلاقات الاجتماعية ازداد ادراك العضولجاذبية العمل والارتباط النفسي بجامعته، وبالتالي ارتفاع مستوى أدائه كدراسة (Haskasap Saner, Eyupoglu &Gunsel Haskasap (2023) ودراسة (Gan & Kee(2021).

مما سبق يتضح أن الإجهاد التقني المدرك كبناء سلبي له آثار ضارة على عضو هيئة التدريس لما يحمله من آثار تتمثل في القلق والتوتر النفسي وما يسببه من انخفاض في الأداء، ويجعله يعمل بشكل أقل جدية وغير قادر على تعلم أي مهارات جديدة، في حين أن الالتزام التنظيمي من شأنه أن يجعل عضو هيئة التدريس لديه أهدافا إيجابية أقوى ويميل به نحو استخدام استراتيجيات أكثر عمقا مع الطلاب، ويمكنه من تعلم كل ما هو جديد ويجعله أكثر ارتباطا بجامعته، وعليه تتصور الباحثتان وجود قواسم مشتركة بين السمات التي يوفرها الإجهاد التقني والسلوكيات التي يحددها الالتزام التنظيمي نظريا، فهل ستوجد علاقة دالة احصائيا بينهما؟

ومن ناحية أخرى أشارت العديد من الدراسات الأجنبية إلى أن الإجهاد التقني ذو علاقة بفعالية الذات الحاسوبية والتي بها يعتقد الأفراد ويتصورون قدرتهم على استخدام التطبيقات الحاسوبية المختلفة ومهاراتها وهذا ما أشار إليه عياد وصالحه (2015: 72)، كما أشار (Brod(1984a,12) إلى أن الإجهاد التقني يسبب متلازمة من عدم التكيف وعدم الكفاءة في إدارة التقنيات المتقدمة، وأشار كل من (La Torre, Esposito, Sciarra, & Chiappetta (2019,14) إلى أن الإجهاد التقني يحد من الدافعية لتعلم أي مهارات جديدة تخص التكنولوجيا، كما ذكر (Prabhakaran&Misher(2012,131) أن الإجهاد التقني يؤسس علاقة نفسية سلبية بين الفرد وتعلم التقنيات الجديدة.

كما أنه يؤدي إلى بطء وتيرة عمل الموظفين، وانخفاض الدافعية للعمل، وانخفاض مستويات الالتزام التنظيمي من خلال الإخلال بحياتهم العملية، وانخفاض التوازن، والأداء وفعالية الذات الإبداعية والتكنولوجية (Raišienė&Jonušauskas,2013,110).

ودرس العديد من البحوث الآثار السلبية للإجهاد التقني على كفاءة الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس، فبالرغم من أن التكنولوجيا غالبا ما تكون أداة مهمة لهم كأدوات لإعداد الدرس، إيصال المعرفة، أو لجذب الطلاب، لكنهم يفتقرون إلى المهارات والكفاءات المناسبة في التصميم والتنفيذ والاستخدام البناء للتكنولوجيا في التدريس وعملية التعلم (فعالية الذات الحاسوبية) (Munyengabe, Yiyi, Haiyan, & Hitimana, 2017,7193).

وعلى الرغم من أن بعض الأبحاث أشارت إلى علاقة سلبية بين الإجهاد التقني وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس إلا أنه يعد خطرا يهدد مواكبة التغيير السريع للتكنولوجيا والمشاركة فيه (Shepherd, 2004,227).

لذا يسعى البحث الحالي إلى التعرف على مستوى الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس، وعلاقته بالازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية، وكذلك الكشف عن إسهام متغيرات البحث في التنبؤ بالإجهاد التقني لدى أعضاء هيئة التدريس .

مشكلة البحث:

تعتبر الجامعات في جميع أنحاء العالم من المنظمات الرئيسية التي يتم فيها استخدام شبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على نطاق واسع لزيادة الإنتاجية، وبالرغم من أن الفوائد الناتجة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العملية التعليمية ليست موضع شك، إلا أن اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونشرها بسرعة واستخدامها في التدريس والتعلم قد أدى إلى ظهور عدد من المطالب والتحديات مثل الإجهاد التقني والإرهاق الوظيفي في مكان العمل. (Agbonlahor, 2006,263).

من ناحية أخرى وجدت دراسات استقصائية أن 45% من أعضاء هيئة التدريس متصلون بشكل دائم بالإنترنت، بينما 44% متصلون أكثر من مرة في اليوم

(Anderson,& Jiang,2018,1674).

وقد أشارت الدراسات السابقة في الآونة الأخيرة إلى خطورة الاستخدام الزائد لتلك التكنولوجيا وما تتيحه من تطبيقات هائلة للتواصل الاجتماعي لدى مستخدميها، حيث أشارت دراسة (Peeraer&Petgmen,2015,48) إلى أن معظم الجامعات تعتمد بصورة كبيرة على استخدام التكنولوجيا في التدريس .

وما أشار إليه (Drolet, Bénard,Pérez,Brisson,Ali,Boily&Yu (2019,161) من أن معظم مؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم يستخدمون التقنيات في التعليم مثل تحضير المحاضرات، والتعليم المدمج والتدريس القائم على الكمبيوتر، واستخدام قواعد البيانات في الأبحاث، مما جعل عملية التعليم عملية افتراضية.

وأشار كل من (Pignata,Winefield,Provis,&Boyd (2016,1226) إلى خطورة استخدام أعضاء هيئة التدريس والتعامل مع كل هذا الكم الهائل من التكنولوجيا مما يؤثر سلبا على السلوك المهني للأعضاء وربما يدفعهم إلى نية الهروب من الوظيفة.

وكذلك نتائج دراسة (Vahedi&Shaipoo,2018) والتي توصلت إلى أن استخدام الأجهزة الذكية ووسائل الاتصال المختلفة والجمع بينها وبين المهام الأخرى غير القائمة على الإنترنت تؤثر على سلامة الأداء النفسي وتصيب الأعضاء بالإجهاد.

كل هذا يدل على مركزية تلك الوسائط في حياة أساتذة الجامعة، لذا كان من المتوقع أن يتجه سيل من الدراسات لتغطية الآثار المحتملة لهذا الفضاء الإلكتروني على أعضاء هيئة التدريس وهو ما حدث بالفعل، بل بدأت بعض تلك الدراسات في مزيد من التكامل إلى الدرجة التي ظهر معها بوادر فرع جديد لدراسات في علم النفس يطلق عليه الآن علم النفس السيبراني (Cyberpsychology) وهو علم دراسة العقل والسلوك البشري في سياق التفاعل بين الإنسان وتكنولوجيا المعلومات وما يرتبط بها من ظواهر نفسية (Soarge,2019,13).

وإذا كان احتياج أعضاء هيئة التدريس إلى التقنيات الحديثة في التواصل مع الطلاب مهم، فإن احتياجهم إلى تلك التقنيات لانجاز مهامهم الأكاديمية وأبحاثهم العلمية لهو أمر في غاية

الضرورة فهم في حاجة إلى المراجع والمواقع العلمية ومن الجدير بالذكر أن معظم الدراسات العلمية والمقالات هي من تأليف فريق بحثي وفي الغالب متعددي التخصصات ومن مناطق مختلفة ويتم تجاوز المسافات بسبب تقنيات الاتصال والتعاون القائمة على تكنولوجيا المعلومات، هذا بجانب عملهم الإداري، فهذه التسهيلات التي جلبتها التكنولوجيا هي السبب الأكبر في تحسين نجاح الأكاديميين، ولكن في الوقت نفسه هو أمر مرهق جدا لأعضاء هيئة التدريس ويسبب لهم الكثير من الإجهاد والضغط وغالبا ماتحدث هذه الأدوات ووسائل التواصل حالة من عدم التكيف لدى الأعضاء والكثير من عدم الاتزان نظرا للأثار السلبية المتصلة بهذه الأدوات وهذا ما أوضحتها دراسة (Currie&Eveline, 2011) ودراسة (Syv'anen et al., 2016) ودراسة (Wang & Li, 2019).

كما توصلت نتائج بعض الدراسات إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من الإجهاد التقني الذي يؤثر بشكل كبير على الصحة البدنية والنفسية والعقلية والذي ينشأ عندما يدركون عدم قدرتهم على التكيف والتعامل مع هذه التكنولوجيا، ومنها نتائج دراسة (Riedel, 2013) حيث ذكرت أن الرفاه الفسيولوجي للفرد لم يسلم من إجهاد التقنية بزيادة في إفراز الأدرينالين وفي مستوى التعب العقلي ومن قبلها دراسة (Ragu-Nathan, et al., 2008) والتي أشارت إلى أن الإجهاد التقني المدرك له آثار سلبية على الأداء المعرفي للفرد وكذلك دراسة كل من (Tams, Hill, 2014) و (Guinea, Thacher & Grover, 2014) والتي أوضحت أن الإجهاد التقني المدرك يؤدي إلى الإتهاك الانفعالي للفرد، بل إن هناك دراسات سابقة اهتمت بتوثيق تلك المخاطر وحصرتها خلال فترة زمنية من عام (1984-2018) كدراسة (Benzari, Khedhaouria & Tares, 2020)؛ لذا يأتي البحث الحالي وجميع الدراسات السابقة للبحث حول الآثار النفسية التي يسببها الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس وعلاقته ببعض المتغيرات، بالإضافة إلى ماسبق فإن أحد منطلقات الإحساس بمشكلة البحث الحالي هو أن الإجهاد التقني المدرك كخبرة يعتمد على التصرفات الشخصية بنفس القدر الذي يعتمد به على متطلبات الموقف نفسه، وبالتالي فإنه لا يمكن تعميم نفس الخبرة بنفس القدر على كل أعضاء هيئة التدريس، فعلى سبيل المثال فإن وجود خمسين رسالة من باحثين مختلفين أو من طلاب العلم في in books الرسائل لأستاذ في تخصص ما قد تشكل لديه خبرة الإجهاد التقني المدرك خاصة إذا ماوصلته في وقت العمل وقد تختلف خبرة الإجهاد التقني المدرك نفسها فيما لو استقبل نفس الرسائل أستاذ مساعد أو مدرس، وقد لا يسبب ذلك إجهاد تقني لأستاذ أو العكس، وبالتالي يمكن القول أن الإجهاد التقني المدرك متغير يختلف من فرد لآخر، وهو ما جعل البحث الحالي يستهدف معرفة مستوى الإجهاد التقني لدى هذه الفئة.

وانطلاقا مما أشار إليه (Nick, et al., 2022, 335) من أنه بالرغم من أن جميع التعريفات التي تناولت الإجهاد التقني المدرك اتفقت على أنه يتضمن على الأقل شعور الفرد بالارتباك بسبب الإخطارات والإشعارات الواردة إليه عبر وسائل التواصل الاجتماعي الرقمية، وبسبب توقعات الآخرين الاستجابة لها وبسبب أحكام الآخرين عليه بناء على تفاعلاته معهم عبر تلك الوسائط، إلا أن هذا المتغير مازال بنية نفسية ناشئة ووليدة ويحتاج إلى مزيد من الدراسات الارتباطية وهو ما يستهدفه البحث الحالي من دراسة هذا المتغير في ضوء علاقته بالازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وفي إطار العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي فقد تزايدت أعداد الباحثين الذين اهتموا بتناول الخصائص الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس التي تؤثر على مستوى الازدهار النفسي، على سبيل المثال، العمل الزائد، ضغط الوقت، الضغط لتبني ممارسات تعليمية جديدة وتقنيات جديدة، الصراع بين العمل والحياة أو العوامل المتأصلة في التدريس أو تحفيز الطلاب ومشاركة التعلم كانت مرتبطة باستمرار بمستوى أقل بمستويات الرفاهية، في حين أن الدعم الاجتماعي والتنظيمي، والوصول إليها كانت موارد التدريس والاستقلالية الوظيفية والكفاءة الذاتية للمعلمين والإجهاد التقني المدرك والذي يُزعم أن له تأثير سلبي أيضاً على مؤشرات الرفاهية المختلفة والازدهار النفسي لأعضاء هيئة التدريس (Dicke, et al, 2018; Granziera et al., 2021).

وبالرغم من تزايد هذه الدراسات فلم تعثر الباحثتان على دراسة واحدة عربية تناولت هذه العلاقة وحتى الدراسات الأجنبية التي تناولت العلاقة بين المتغيرين بصورة مباشرة قليلة جدا وهما دراستان وتناقضت نتائجهما، فقد توصلت نتائج دراسة، Shamout, Elayan.,Hamouche, Rawashdeh, & Elrehail (2022) إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي لدى العاملين، بينما توصلت نتائج دراسة Harunavamwe, & Ward (2022) إلى أن بعض أبعاد الإجهاد التقني المدرك والمتمثل في الحمل الزائد والغزو التقني والتعقيد التقني تعزز الازدهار النفسي والعاطفي لدى الموظفين الأكاديميين في جامعة جنوب أفريقيا.

وفي إطار العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي لم تعثر الباحثتان على أي دراسات عربية وحتى الدراسات الأجنبية وجدت الباحثتان تناقض في نتائجها حيث تتعارض نتائج دراسة كل من Lopopolo (2002); Dale & Fox (2008) والتي أسفرت عن أن ضغوط العمل جميعها بما فيها الإجهاد التقني المدرك ترتبط بشكل سلبي بالالتزام التنظيمي، مع نتائج دراسة (Ragu-Nathan, et al., 2008) والتي أشارت إلى وجود علاقة غير دالة بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي للأفراد تجاه مؤسساتهم.

في حين كشفت نتائج Hassan, Yaakob, Mat Halif., Abdul Aziz, Abdul Majid, & Sumardi (2018) أن بعدين من أبعاد الإجهاد التقني المدرك، وهما عدم اليقين التقني وانعدام الأمن التقني كان لهما تأثير إيجابي ومهم على الالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى أن جميع العناصر الثلاثة الأخرى للإجهاد التقني التي كانت عبارة عن عبء تقني زائد وغزو تقني وتعقيد تقني لم تتنبأ بالالتزام التنظيمي للمعلمين.

وبالرغم من أن متغير الالتزام التنظيمي من المتغيرات الحديثة نسبياً، إلا أنه ينبغي فهمه ودراسته في ضوء التغيرات السريعة والتقنيات الحديثة التي تحدث اليوم في المنظمات ويؤيد ذلك ما ذكرته بعض الدراسات الارتباطية والدليل التجريبي من أن تأثير الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي لاتزال فيه الأبحاث فقيرة وتحتاج إلى مزيد من الدراسة

(Ahmad, Amin, & Ismail, 2009,112).

وتركز بعض الدراسات على فعالية الذات الحاسوبية باعتبارها سابقة لاستخدام قبول التكنولوجيا، إذ أن فعالية الذات الحاسوبية هي اعتقاد الفرد بالقدرة الخاصة والموارد الداخلية لاستخدام التكنولوجيا بنجاح والتغلب على المعوقات والمشاكل التي تواجه استخدام تقنية المعلومات والاتصالات.



(Menon, Chandrasekhar, Kosztin, & Steinhoff, 2020, 252).

كما أن أعضاء هيئة التدريس ذوي فعالية الذات الحاسوبية العالية لديهم قدر أكبر من التوقعات المتعلقة بأدائهم في استخدام التكنولوجيا والانخراط في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملهم بشكل متكرر، كما أن فعالية الذات الحاسوبية المرتفعة تعمل في الواقع على تعديل العلاقة بين استخدام الكمبيوتر في العمل ورفاهية الموظفين

(Salanova, Llorens, & Cifre, 2013, 422).

وترتبط فعالية الذات الحاسوبية ارتباطاً سلبياً بالإجهاد التقني المدرك، كما قللت منه وعززت استخدام التكنولوجيا بين طلاب كلية الطب

(Mushtaque, Awais-E-Yazdan, & Waqas, 2022, 217).

مما سبق يتضح وجود ندرة في الأبحاث التي تناولت الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس ووجود مخاطر مصاحبة لهذا المتغير سواء على المستوى النفسي أو المعرفي أو السلوكي، كما وجدت ندرة على المستوى العربي في دراسة الإجهاد التقني وعلاقته بالمتغيرات الحالية، وحتى الأبحاث العالمية وجد تناقض في نتائجها، كما أن المتغير مازال بنية نفسية ناشئة ووليدة ويحتاج إلى مزيد من الدراسات الارتباطية والتنبؤية وهو ما يستهدفه البحث الحالي من دراسة مستوى الإجهاد التقني ودراسة هذا المتغير في ضوء علاقته بالازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية ومدى إمكانية التنبؤ به من خلال هذه المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية :

* ما مستوى الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

* ما طبيعة العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك وكل من الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

* ما مدى إمكانية التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من خلال الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى ما يلي :

- التعرف على مستوى الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

- علاقة الإجهاد التقني المدرك بالازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

- الكشف عن إسهام الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أهمية البحث:

يستمد البحث الحالي أهميته من خلال التالي:

الأهمية النظرية:

*تناول البحث أحد المفاهيم التكنولوجية الحديثة في مجال العلوم النفسية والتربوية ألا وهو الإجهاد التقني المدرك وتوضيح مدى خطورته بالنسبة للجوانب النفسية والمعرفية والسلوكية لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في توجيه السياسات لأخذ الحيطة والحذر للحد من مخاطره، وكذلك التعرف على الظاهرة نفسها لأنها ظاهرة يحيطها الغموض ومصدر الغموض فيها أن تلك الظاهرة تركز على البناء النفسي الذي له اصطلاح معروف بين الباحثين دون أن يقابله مفهوم عملي على مستوى التفاعلات اليومية للأفراد يميزه عن غيره من أنواع الإجهاد المناظرة له، وبالتالي فإنه لا يتم حسمه وتمييزه عن غيره إلا بعد النظر إلى تفاعلات الفرد اليومية مع التكنولوجيا الرقمية، خاصة أن تعبيرات الفرد لا تكاد تميز بين الإجهاد الناتج عن تلك التفاعلات أو عن غيرها، مما يصعب على من يقوم بمواجهة تلك الآثار الضارة أن يحدد مصدرها على وجه الدقة.

*تركيزه على فئة مهمة وهي فئة أعضاء هيئة التدريس، لما لهذه الفئة من أهمية بالغة في أي مجتمع وخاصة المصري، لكونها تمثل شريحة كبيرة في المجتمع والتي تصادف أنها أكثر الشرائح تعرضا للإجهاد التقني المدرك، لذا كان من الأجدى تحديد ملامح انتشاره ومستواه لديهم وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية الحديثة نسبيًا كالازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية، لتعميق فهم تلك الظاهرة لدى هؤلاء الباحثين، والذين من المفترض أن يوجهوا جهودهم للحد من الآثار السلبية لتلك الظاهرة.

الأهمية التطبيقية:

*تزويد المكتبة العربية بأدوات لقياس متغيرات البحث(الإجهاد التقني المدرك وكل من الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية) تتوافق مع البيئة العربية وتتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة، والتي قد تمثل إضافة للتراث السيكلوجي وإثراء للمقاييس في المكتبة العربية

*افتقار المكتبة العربية لأية تغطية تجريبية أو حتى نظرية للتصدي لظاهرة الإجهاد التقني المدرك، فمن شأن هذا البحث أنه قد يسفر عنه تطبيقات عملية مفيدة على مستوى الفرد والمؤسسات المجتمعية التي بات توجهها إلى التحول الرقمي، مما يزيد من حاجتها المستقبلية إلى برامج توعوية وإرشادية وتدريبية أو حتى علاجية في بعض الأحيان للحد من آثار مخاطرها تلك الظاهرة.

مصطلحات البحث:

الإجهاد التقني المدرك : The perceived Technostress

وتعرفه الباحثتان بأنه ضيق وكرب واستياء ينتاب أعضاء هيئة التدريس يخبرون به ناتج عن انخفاض القدرة على التكيف مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات ووسائل التواصل والتي تشمل إجهاد الإتاحة وقلق الاستحسان والخوف من الغفلة والعبء الزائد للاتصال وتعدد المهام



والتعقيد التقني ويتحدد بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم.

الازدهار النفسي: Psychological Flourishing

وتعرفه الباحثان بأنه شعور أعضاء هيئة التدريس بالإيجابية والاندماج النفسي والقدرة على التعامل بفعالية مع الآخرين وإدراك معنى وقيمة الحياة والقدرة على إنجاز المهام وإتقانها ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم.

الالتزام التنظيمي: Organisational Commitment

وتعرفه الباحثان بأنه مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بأن أهدافهم تتوافق أهداف جامعتهم وانتمائهم لها وارتباطهم بها وعدم القدرة على تركهم العمل بها وأن البقاء بها نوع من أنواع الواجب الملزم، ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم.

فعالية الذات الحاسوبية: Computer Self-Efficacy

وتعرفه الباحثان بأنه يقصد به كفاءة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع الحاسوب وتحرير البرامج واكتشاف مهام جديدة واستخدام أنظمة العملية التعليمية والبرامج، ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم.

أدبيات البحث:

أولا: الإجهاد التقني المدرك: The perceived Technostress

استخدم مصطلح الإجهاد التقني Technostress ومصطلح الإجهاد الرقمي Digital stress في البيئة الأجنبية بمعنى واحد، ونظر (16، 1984b) Brod إلى الإجهاد التقني كمرض، إلا أن باحثين آخرين اعتبروه عدم القدرة على التكيف مع التغييرات التي تحدثها التكنولوجيا.

حدد (1998،4) Davis-Milis الإجهاد التقني كشرط يجب على الشخص أن يفعله للتكيف مع التكنولوجيا الجديدة خاصة عندما يكون هناك نقص في المعدات، الدعم، أو التكنولوجيا نفسها بصرف النظر عن ذلك، فالتعريف الحقيقي للإجهاد التقني لدى (1996،31) Clark&Kalin هو "مقاومة التغيير". زعموا أن التكنولوجيا ليست الجاني لأن الكمبيوتر والتقنيات مجرد أدوات والضغط هو رد فعل طبيعي، ولذلك فإن الإجهاد التقني هو التغيير الذي يجب إدارته وليس التكنولوجيا.

وصف (1997،43) Arnetz,Wiholm الإجهاد التقني المدرك بأنه حالة من الاستثارة العقلية والفسولوجية التي لوحظت في الأشخاص الذين يعتمدون بشكل كبير على التكنولوجيا لأداء عملهم، وهو ما يحدث عندما يجد الناس عملهم محفزاً، لكنهم يشعرون أنهم ليس لديهم المهارات اللازمة للتعامل مع التكنولوجيا.

وأشار (1997،12) Weil, Rosen إلى أنه التأثير السلبي على المواقف والأفكار والسلوكيات أو فسيولوجيا الجسم الناتجة إما بشكل مباشر أو غير مباشر باستخدام التكنولوجيا، كما عرف

الإجهاد التقني بأنه الإجهاد الناجم عن كميات مفرطة من المعلومات وعدم القدرة على معالجتها للأشخاص الذين يجيدون تكنولوجيا المعلومات ، وهو أحد الأعراض التي يعاني منها العاملون في مجال تكنولوجيا المعلومات.

ذكر (Tarafdar, et al., 2007,48) بأن الإجهاد التقني مشكلة في التكيف نتيجة عدم قدرة الشخص على التعامل مع التقنيات الحديثة أو التعود عليها.

ويرى (Thomee,et al.,(2010,1) بأن هذا المصطلح يستخدم أيضًا لتحديد الإثارة المعرفية والعاطفية والفسولوجية المصاحبة لأي إشعارات من وسائل التواصل الاجتماعي أو استخدامها ويرى كل من (Salanova, Llorens & Cifre (2013:422-424) بأنه حالة تضمن مظاهر التعب والتوتر الناتجين عن المطالب المبالغ فيها للتكنولوجيا وعن توقع الفرد بأنه سيكون غير قادر على التعامل مع التقنيات الرقمية الحديثة بشكل كاف.

ويعني أيضًا "الإجهاد الناتج عن حالة قوية وربما دائمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يتم تشغيلها عن طريق الوصول الدائم إلى ما لا يمكن تصوره عن كمية وتنوع المحتوى الاجتماعي (Hefner & Vorderer, 2016, 237).

كما يعرف بأنه مصطلح عام لوصف الإجهاد الناتج عن جوانب معينة من استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. (Reinecke, et al, 2017,91).

وفرق (Fernández, Martínez-Navalón, Gelashvili, & Román (2023,6) بين الإجهاد التقني المدرك والاستغاثة التقنية بأن الأخيرة أشد في أعراضها وأضرارها وعرفوا الإجهاد التقني المدرك بأنه حالة من التحفيز الذهني أو الفسيولوجي ناجمة عن استخدام التكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض العمل والتي تعزي عادة إلى زيادة عبء العمل وزيادة وتيرة التآكل وإهدار الوقت الشخصي أمام التكنولوجيا.

أسباب الإجهاد التقني المدرك:

من خلال تصفح الدراسات التي بحثت الإجهاد التقني المدرك أمكن التوصل إلى أن أسباب الإجهاد التقني المدرك له أسباب عديدة تتمثل فيما يلي:

1- سوء التكيف من قبل الأفراد للتقنيات الجديدة مثل تكنولوجيا المعلومات ، وفي هذه الحالة يعد الإجهاد التقني المدرك استجابة مرضية لتكنولوجيا المعلومات (Hudiburg, 2021,767).

2- عندما تقل الكفاءة النفسية للأفراد الذين لا يستطيعون التعامل مع معلومات التكنولوجيا بشكل فعال.

3- الاستدامة والاستمرارية في التعامل مع وسائل التواصل الاجتماعي.

4- اعتماد المديرين على تكنولوجيا المعلومات بصورة كبيرة وحث أفراد المؤسسات على استخدامها بطريقة عالية، والاختلافات في المعرفة الوظيفية، واختلافات المستوى، والتغيرات الثقافية في بيئة العمل اعتمادًا على المعلومات الجديدة لتكنولوجيا المعلومات

(Ayyagari,et al., 2011,832).

5- الوصول الدائم والإتاحة الدائمة من قبل الأفراد، ونقص تكنولوجيا المعلومات المتنقلة أو أدوات التعاون التي تتطلب تعدد المهام، وافتقار إلى تكنولوجيا المعلومات الجديدة للقدره التنافسية المستمرة والضغط النفسي المستمر من قبل مستخدمي التكنولوجيا للتكيف معها، وزيادة الغموض حول متطلبات العمل والضغط من أجل التحديث المستمر لتكنولوجيا المعلومات، وتخصيص معظم منتجات تكنولوجيا المعلومات لتصبح أدوات مفيدة ولكن دون اعتبار لراحة المستخدمين

(Schellhammer, Haines&. Klein,2013,430).

أبعاد الإجهاد التقني المدرك:

- أشار (Ragu-Nathan,et al.,(2008,418) إلى أن أبعاده تتمثل في (الحمل الزائد ، الغزو التقني، والتعقيد التقني، وانعدام الأمن، وعدم اليقين).
- وحدد (Tarafdar, Tu, Ragu-Nathan, & Ragu-Nathan (2007,48-51) خمسة مكونات للإجهاد التقني ، وهي على النحو التالي:
1. الحمل التكنولوجي الزائد: حالة يضطر فيها مستخدموا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى العمل بشكل أسرع وأطول.
 2. الغزو التقني: حالة يشعر فيها مستخدموا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بإمكانية الوصول إليهم في أي وقت أو "متصل" باستمرار مما يتسبب في عدم الوضوح بين علاقة العمل والسياقات الشخصية.
 3. التعقيد التقني: حالة يشعر فيها مستخدموا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن مهاراتهم كذلك غير كافية بسبب التعقيد المتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. نتيجة لذلك، فهم مجبورون على قضاء الوقت والجهد في تعلم وفهم الجوانب المختلفة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
 4. انعدام الأمن التكنولوجي: حالة يشعر فيها مستخدموا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالتهديد بأنهم سيفقدون وظائفهم إما أن يتم استبدالهم بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة أو من قبل أشخاص آخرين هم أفضل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مقارنة بهم.
 5. الظن التقني: حالة يشعر فيها مستخدموا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بعدم الاستقرار وعدم الاستقرار ناتج من أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تتغير باستمرار وتحتاج إلى تحديث.
- وحصر (Fischer,Reuter,Riedel (2021, 3) الأبعاد التي تم دراستها للمتغير منذ عام (1998) حيث قدم قائمة تشتمل على (15) فئة من عوامل الضغط المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على النحو التالي:

1. الملل Boredom ، 2. التعقيد Complexity، 3. الصراعات Conflict، 4. التحكم (نقص). Lack of control، 5. التكاليف Costs، 6. انعدام الأمن nsecurity، 8. ضعف المشاركة Lack of involvement، 8. العبء الزائد Overload، 9. اقتحام الخصوصية Privacy invasion، 10. اجتهاد الدور Role stress، 11. الأمان Safety، 12. البيئة الاجتماعية Social environment-، 13. ضعف الدعم التقني: Lack of technical support، 14. عدم الموثوقية Unreliability، 15. ضعف الفائدة Lack of usefulness

يتضح من خلال العرض السابق مايلي :

* الإدراك يعد عاملا مهما في تشكيل الإجهاد التقني، فإدراك الفرد للمثيرات الخارجية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا والاتصالات والمعلومات مثل (الإشعارات- رسائل البريد- طلبات الصداقة- تدفق المعلومات- تعدد المناسبات) على أنها معيقة للرفاهية النفسية ومهددة لآسسه بالهدوء والاستقرار، وهذا هو الفيصل في اعتبار هذه المثيرات مسببة للإجهاد التقني.

* يختلف إدراك الأفراد للمثيرات الخارجية المرتبطة بالانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي باختلاف الموارد النفسية لكل فرد وبخبراتهم السابقة، وكذلك السياق البيئي والاجتماعي الذي ظهرت فيه هذه المثيرات.

* الإجهاد التقني المدرك يعبر عن استجابة ذاتية يختلف إحساس الأفراد بها، فما يعد إجهادا تقنيا لفرد ما قد يكون عاملا مثيرا للسعادة والرفاه النفسي لفرد آخر.

* يتضمن الإجهاد التقني المدرك جوانب معرفية وانفعالية وسلوكية وتختلف باختلاف نمط وسائل التواصل الاجتماعي (النشط-الايجابي- السلبي).

وأمكن للباحثين استخلاص التعريف الإجرائي للإجهاد التقني: بأنه ضيق وكرب واستياء ينتاب أعضاء هيئة التدريس يخبرون به ناتج عن انخفاض القدرة على التكيف مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات ووسائل التواصل والتي تشمل إجهاد الإتاحة وقلق الاستحسان والخوف من الغفلة والعبء الزائد للاتصال وتعدد المهام والتعقيد التقني ويتحدد بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم، كما استخدمت الباحثان الأبعاد الأكثر تكرارا في الدراسات السابقة وتم تعريفها إجرائيا كالتالي:

-**تعدد المهام:** ويعني مزيج من استخدام الانترنت مع وسائط إعلامية أخرى أو أنشطة إعلامية بالتزامن مع أوقات الاتصال بالانترنت.

-**إجهاد الإتاحة:** ضيق أو كرب ناتج عن معتقدات أعضاء هيئة التدريس حول توقعات الآخرين بأنهم سيستجيبون لهم وسيكونوا متاحا لهم للتواصل باستمرار عبر الوسائط الرقمية.

-**الخوف من الغفلة:** كرب يشعر به أعضاء هيئة التدريس ناجم عن تبعات حقيقية مدركة أو متوقعة جراء انخراط الآخرين في خبرات مجزية اجتماعيا عبر الوسائط الرقمية أثناء غياب الفرد أو في غفلة منه والرغبة في البقاء على اتصال مستمر بوسائل التواصل الاجتماعي.

-**التعقيد التقني:** قلق ينتاب أعضاء هيئة التدريس ناتج عن تشتت انتباههم وعدم تيقنهم ببعض المستجدات في تكنولوجيا الاتصالات ، مما يحتم عليهم ضرورة الاطلاع على كل حديث للموائمة في عملهم.

-**قلق الاستحسان:**الاستثارة النفسية معرفيا وانفعاليا وسلوكيا من استجابات الآخرين ومن ردود أفعالهم تجاه المنشورات والصور والرسائل والملف الشخصي على وسائل التواصل الاجتماعي.

-**العبء الزائد للاتصال:** ويعرف بأنه مرور عضو هيئة التدريس بخبرة ذاتية تشعره بعبء ثقيل نتيجة زيادة كمية المعلومات التي يستلمها عبر وسائط التكنولوجيا الرقمية بمعدلات تفوق قدرته على معالجتها ، أو تحمل الأعباء المادية الزائدة أو التوافق مع المتطلبات المتغيرة.

ثانيا: الأزدهار النفسي:

مفهومه: يعرف بأنه مفهوم بنائي يعبر عن اكتمال الصحة النفسية، ويتناقض مفهوم الأزدهار مع مفهوم الوهن النفسي والذي يعد اضطراباً متوسطاً في الصحة النفسية يخبره الأفراد الذين يشعرون أن حياتهم جوفاء أو فارغة (Keyes, 2002, 208).

ويعرف كذلك بأنه حالة لدى الفرد تتميز بالمشاعر الايجابية والأداء الايجابي ولها مؤشرات ذاتية مثل النشاط والحيوية والكفاءة والإتقان والتفاؤل ومؤشرات موضوعية اجتماعية مثل العلاقات الاجتماعية الايجابية والاسهام الاجتماعي والحياة ذات المعنى

(Diener,et al., 2010, 144).

ويرى (Seligman, 2012, 16-17) بأنه احساس الفرد بالمشاعر الايجابية والانشغال الايجابي والعلاقات الايجابية والمعنى والانجاز.

ويشير العبيدي (2019:40) إلى كونه شعور الفرد بالتفاؤل والكفاءة وقدرته على رفاهية الآخرين والعمل على تحسين بيئته لكي تلبي احتياجاته واحتياجات الآخرين وحرية تقرير المصير ومقاومة الضغوط الاجتماعية والانفتاح على الحياة والرضا عن الوضع العام، فضلاً عن شعوره بالاشباع مادياً وصحياً وجسدياً واجتماعياً وروحياً

ويذكر نوير (2021:256) بأنه مركب من المشاعر الايجابية مقترنة بالأداء الأمثل، يتألف من عدة أبعاد هي: الوجدان الموجب والاندماج الايجابي، العلاقات الايجابية، وجوده معنى الحياة والانجاز.

ويذهب Santini,et al.,(2022,2) إلى كونه مفهوم مركزي في علم الرفاه يمثل المستويات المثلى للرفاهية النفسية ويعد الشخص مزدهرا عندما يتم تعظيم الرفاهية داخل العديد من المجالات

أهمية الازدهار النفسي:

- 1- يساعد الفرد على العيش في أفضل حالة ممكنة ويساعد الفرد على الصمود وتحقيق الذات والتكيف مع متطلبات الحياة (Coddington,2007,29).
- 2- يقلل من المشكلات الصحية والنفسية فضلاً عن تأثيراته الإيجابية على تصورات الفرد وأفكاره وسلوكياته وحتى على وظائف أعضاء الجسم والصحة العامة (Diener, et al., 2010,144).
- 3-ينعكس على الصحة العامة والقدرات الانتاجية والإبداعية والسلام النفسي والتكافل الاجتماعي (Seligman, 2012,33).
- 4-ارتفاع مستوى الازدهار النفسي يؤدي الى تحسن في مستوى الصحة البدنية.
- 5-يؤدي الازدهار النفسي الى ارتفاع معدلات العلاقات الاجتماعية الناجحة بالأسر والأصدقاء فضلاً عن العلاقات الحميمة (الأعسر، ٢٠١٢: ١٦).

خصائص الأشخاص الذين يتمتعون بالازدهار النفسي:

- ١-الأفراد الذين لديهم مستوى مرتفع من الازدهارالنفسي يميلون إلى التركيز على نمو الشخصية ويميلون الى تأطير تجارب الحياة الصعبة وهم أكثر فاعلية في اكتساب رؤى جديدة حول الذات ولديهم القدرة على مواجهة الضغوطات الاجتماعية ولديهم القدرة على الاستخدام الفعال للفرص المتاحة لهم فضلاً عن قدرتهم على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين ولديهم معتقدات بناء تعطي لحياتهم معنى (العبيدي، ٢٠١٩: ٤٢).
- ٢- الشخص المتمتع بالازدهار النفسي لديه انفعالات ايجابية وتوكيد لذاته ويركز على التنظيم والكفاءة في حياته (يقظ الضمير) ولديه مستويات منخفضة من القلق والغضب (Schotanus-Dijkstra, et al., 2016, 1353).
- ٣- لديهم نشاط مطلق فيما يقومون به من أعمال ولديهم كفاءة في مشاعر التعامل مع الآخرين وكذلك لديهم القدرة على تقييم انفعالاتهم ومشاعرهم الذاتية بسهولة كما يرحبون بتعلم الأشياء الجديدة والتفاؤل بشأن المستقبل كما أن لديهم مستويات مرتفعة من الأداء الأكاديمي (مصطفى، ٢٠١٧: ٣٥٠).
- ٤-الأفراد ذوي الازدهارالنفسي المرتفع يتسمون بالطمأنينة والتأثير الإيجابي في الآخرين والرضا عن الحياة والتوافق مع النفس والآخرين (Diehl, Hay & Berg,2011, 884).
- ٥- كما يتميزوا بوجود مشاعر إيجابية مرتفعة مع تمتعهم بقدر عالي من تقدير الذات، التفاؤل، المرونة، الحيوية، تقرير المصير، العلاقات الايجابية (So &Huppert, 2013, 837).

يتضح من خلال العرض السابق مايلي:

*الازدهار النفسي مزيجاً من المشاعر الايجابية، والأداء الفعال، والرضا المهني وتحقيق الذات والتأمل الذاتي والبحث عن الرفاهية؛ نتيجة امتلاك الفرد القدرة على المشاركة والاندماج في الأنشطة الاجتماعية، وإقامة علاقات مثمرة مع الآخرين.

* يشتمل الازدهار النفسي على مفاهيم أخرى مثل المرونة والرفاهية الذاتية والإبداع.

*الازدهار النفسي ليس مقتصرًا على المشاعر الايجابية فقط بل مقترنا بالأداء الأمثل.

وأمكن للباحثين تعريف الازدهار النفسي إجرائيا: بأنه شعور أعضاء هيئة التدريس بالإيجابية والاندماج النفسي والقدرة على التعامل بفعالية مع الآخرين وإدراك معنى وقيمة الحياة والقدرة على إنجاز المهام وإتقانها ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم، وتم استخدام الأبعاد الأكثر تكرارا وتعريفها كالتالي:

-معنى الحياة: إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية وقيمة الحياة، ووضعهم أهداف ذات معنى يبذلون مافي وسعهم لتحقيقها.

-المشاعر الايجابية: شعور أعضاء هيئة التدريس بالنشاط والحيوية ومشاعر الحب والراحة والسعادة تجاه أنفسهم والآخرين.

-الاندماج النفسي: انشغال أعضاء هيئة التدريس في الأعمال أو الأنشطة التي يقومون بها وعدم احساسهم بالملل أو بالوقت أثناء أدائهم لهذه الأعمال.

-العلاقات الايجابية: قدرة أعضاء هيئة التدريس على إقامة علاقات اجتماعية تنسم بالمودة والمحبة مع الآخرين ومبادرتهم لمساندة الآخرين ومشاركتهم المناسبات المختلفة.

-الانجاز: إحساس أعضاء هيئة التدريس بالفخر والسعادة عند أداءهم المهام الصعبة بتميز وإتقان والتغلب على المشكلات والعقبات التي تواجههم بسهولة.

ثالثا: الالتزام التنظيمي:

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعتبر الالتزام التنظيمي أحد عناصر الإدارة وبدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ منتصف القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، ويعرف الالتزام التنظيمي بأنه المشاركة العالية مع منظمة الفرد والرغبة في أن يظل الفرد جزءا من تلك المنظمة وجود موظفين ملتزمين هو شيء مفيد للمؤسسة لأنها أقل عرضة للاستقالة أو الغياب المتكرر وأكثر استعدادًا للمشاركة وتقديم التضحيات من أجل منظماتهم

(Greenberg, Ashton-James, & Ashkanasy, 2007, 23).

وعرفته أبوندا (2007: 18) أيضا على أنه قوة إيمان الفرد بالمنظمة التي يعمل بها ويبذل قصارى جهده لتحقيق أهدافها وفخره واعتزازه بالانتماء إليها.

بينما يعرفه نوح (2008: 13) بأنه درجة إنهاك العامل في عمله ومقدار الوقت والجهد الذي يكرسه لهذا الغرض، وإلى أي مدى يعتبر عمله جانبا رئيسا.

ويعرف (Ahmad, Amin, & Ismail (2009, 33) الالتزام التنظيمي على أنه نفسية الفرد المرتبطة بالمنظمة التي ينتهي إليها وهذا يشمل الإحساس بالمشاركة الوظيفية والولاء والإيمان بالقيم التي تدعمها المنظمة وأوضح أن الموظفين الملتزمين يعملون بشكل تعاوني لتحقيق

الأهداف المشتركة للمنظمة. ويمكن تصنيف الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أشكال: العاطفي والاستمرارية والمعيارية.

أنواع الالتزام التنظيمي:

قسم الشمري (2013: 64-65) الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد هي:

1-الالتزام المستمر: يشير بعد الالتزام المستمر إلى رغبة العامل في البقاء والاستمرار في المنظمة التي يعمل بها؛ وهذا الالتزام يترتب من خلال تقديره للمزايا الوظيفية التي يمكن أن يفقدها جراء تركه للمنظمة التي يعمل بها وانتقاله لآخرى، كما أنه يتأثر بحجم التكاليف المرتبطة بذلك وحسب هذا النوع فإن ما يتحكم في درجة التزام الفرد اتجاه المؤسسة التي يعمل فيها هي القيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر بالعمل فيها، مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى، وهذا ما يطلق عليه تكلفة الفرصة البديلة.

2-الالتزام المعياري: يشير بعد الالتزام المعياري إلى إحساس العامل الأدبي والأخلاقي بالبقاء في المنظمة والتمسك بقيمتها وأهدافها، وشعوره بأن ذلك واجب عليه تجاه المنظمة التي يعمل بها غالباً ما يشتمل هذا الشعور الداخلي لضغوط المنظمة التي يعمل بها، وغالباً ما يعزز هذا الشعور الداخلي الضغوط المعيارية القيمة والمستمدة من العامل نفسه.

3-الالتزام العاطفي: ويقصد به الارتباط الوجداني والعاطفي بالمنظمة والتوحد معها والانتماء إليها والاستمتاع والسعادة بالاستمرار، ويعبر عن قوة تطابق وتضامن الفرد مع المنظمة ورغبته في الاستمرار بعضويتها بالعمل بها لأنه موافق على قيمها وأهدافها، وينتج عن الدعم الجيد من قبل المنظمة للفرد وذلك من خلال المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات والسماح لهم بالتفاعل الجيد والإيجابي داخل المنظمة؛ حيث يأخذ الفرد في حسابه إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل في المنظمة؛ أي أنهم يبقون لأنهم يشعرون أن هذا واجب عليهم.

أهمية الالتزام التنظيمي.

من خلال تفحص الباحثين لبعض الدراسات كدراسة Hassan,et al.,(2018,33) ودراسة Magistra, Santosa, & Indriayu (2021,78) توصلنا إلى أن أهمية الالتزام التنظيمي تتمثل فيما يلي:

- 1-يساعد الالتزام التنظيمي في فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية اندماج الأفراد مع المنظمة.
- 2-يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد ذوي الالتزام التنظيمي المرتفع أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها.
- 3-يساعد الالتزام التنظيمي على رفع الروح المعنوية لدى العاملين بالمنظمة، مما يساعد على الأداء المتميز والإبداع في العمل، وهذا يؤثر إيجاباً على فاعلية وكفاءة المؤسسة التعليمية ومؤشراتها الأدائية والتنافسية.
- 4-يعد التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشر أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم.



5- يمثل الالتزام التنظيمي عنصرا هاما بين المنظمة والأفراد العاملين بها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق مستويات عالية من الانجاز.

6- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في التنبؤ بفاعلية المنظمة .

7- إن الالتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات لكونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة تمكنها من البقاء والاستمرار، وانطلاقا من ذلك برزت الحاجة لدراسة الولاء الانساني في تلك المنظمات لفرض تحفيزه وزيادة درجات ولاءه بأهدافها وقيمتها .

8- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملا هاما في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها وزيادة إنتاجها.

9- زيادة تماسك الأفراد وثقتهم بالمنظمة وبالتالي تحقيق الاستقرار داخل المنظمة .

10- زيادة معدلات الأداء والإنتاجية والتنافسية وجودة التعليم في المؤسسات التعليمية .

يتضح من خلال العرض السابق مايلي:

* أن الالتزام التنظيمي كغيره من المتغيرات السلوكية لا يمثل حالة ملموسة، وإنما يستدل عليه من خلال سلوك العاملين وتصرفاتهم في المنظمة والتي تجسد مدى التزامهم التنظيمي .

* يبرز عن حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية؛ وظواهر إدارية داخل التنظيم.

* يعد الالتزام التنظيمي أحد أوجه الارتباط بين العاملين والمنظمات .

* يفتقد خاصية الثبات، وهو يتفاعل مع مجموعة من المتغيرات الشخصية والبيئية وغيرها، مما يجعل مستوى الالتزام التنظيمي قابل للتغير؛ ومع ذلك فإن درجة التغير التي تحصل فيه تكون أقل نسبيا من درجة التغير التي تحصل في الظواهر الإدارية.

وأمكن للباحثين تعريف الالتزام التنظيمي إجرائيا: بأنه مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بأن أهدافهم توافق أهداف جامعتهم وانتمائهم لها وارتباطهم بها وعدم القدرة على تركهم العمل بها وأن البقاء بها نوع من أنواع الواجب الملزم، ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم، كما تم تعريف الأبعاد كالتالي:

-الالتزام المعياري: شعور أعضاء هيئة التدريس بالالتزام الأدبي تجاه جامعتهم وزملائهم والبقاء فيها نوع من الواجب.

-الالتزام العاطفي: ويعني شعور أعضاء هيئة التدريس بأن أهدافهم توافق أهداف جامعتهم ويرغبون بالمشاركة في تحقيق أهدافهم.

-الالتزام المستمر: شعور أعضاء هيئة التدريس بأن تركهم العمل بجامعتهم سيكلفهم الكثير من التضحيات.

رابعاً:فعالية الذات الحاسوبية: efficacy-computer self

ترجع جذور مفهوم فعالية الذات الحاسوبية إلى النظرية المعرفية الاجتماعية التي قدمها Bandura(1986). وعرفت الفعالية الذاتية العامة بثقة الفرد بقدراته على أداء مهامه بنجاح (1, John,2013). فالأفراد الذين لديهم ثقة كبيرة في مهاراتهم يبذلون جهوداً كبيرة في أداء واجباتهم. كذلك ان هذه الجهود تستمر لفترة طويلة من الزمن في سبيل التغلب على أية صعوبات تواجه الأفراد (Hasan, 2006,52).

ولاحظ الباحثون أن أداء المهام يتأثر ببعض التركيبات النفسية الأساسية مثل موقف الفرد من المهام، والدافع، والتوقعات، والإيمان بقدرته الفرد، وما إلى ذلك، وامتد الاعتقاد بأن الكفاءة الذاتية أحد هذه البنى النفسية وامتد هذا المصطلح إلى مجالات استخدام الكمبيوتر (Khorrami-Arani,2001,18).

وفقاً لذلك ابتكر Murphy, Coover, & Owen (1989,893)، مفهوم فعالية الذات الحاسوبية، وصمموا مقياس يهدف إلى تعرف الفعالية الحاسوبية على مهارات الكمبيوتر الأساسية (تشغيل الكمبيوتر، واستعمال القرص المرن، والفأرة، والخزن.. وغيرها).

وبعد ذلك انتقد الباحثون هذا المقياس، ووظفوا معتقدات الفرد حول كيفية تعامله مع الحاسوب في الحياة اليومية (Loar,2018,55).

ومن هؤلاء الباحثين Barbeite & Weiss (2004,2) اللذين لاحظوا أن فعالية الذات الحاسوبية متغير ثبت أنه يؤثر على استخدام الكمبيوتر أو أدائه وأشاروا كذلك إلى أن الفعالية الذاتية للكمبيوتر هي نوع معين من الفعالية الذاتية.

وعرف James (2004,384) فعالية الذات الحاسوبية بأنها "حكم على القدرة في مهام محوسبة محددة، التي يتم تنظيمها بشكل متكرر في مجالات التطبيق مثل معالجة الكلمات وجداول البيانات، قواعد بيانات" يتعلق الأمر بالتقييم الواعي للفرد لقدرته على الأداء في مهام محددة في استخدام الكمبيوتر. فالأفراد الذين يرون أنفسهم أعلى تميل الكفاءة الذاتية للكمبيوتر إلى أن يكون لها موقف إيجابي تجاه استخدام الكمبيوتر وتكون أفضل في أداء الكمبيوتر، ويرى John(2013, 3) أن هذا المفهوم ظهر في ضوء تكنولوجيا المعلومات الحاسوبية، ويتحدد بقدرة الفرد على تطبيق مهاراته الحاسوبية على نطاق أوسع من المهام المرتبطة بالكمبيوتر، إذ كلما تمتع الفرد بمدرجات إيجابية حول قدراته على استعمال الحاسوب، فإن إمكانياته سوف تتطور على استعمال البرامج الحاسوبية، ويحاول تعلم الأشياء والتعليمات والأوامر المتعلقة بكيفية حل المشكلات التكنولوجية، إذن يمكن القول أن فعالية الذات الحاسوبية لا تعتمد على ما يقوم به من إجراءات حاسوبية فحسب وإنما على أحكامه حول ما يمكن العمل عليه في المستقبل على الحاسوب.

خصائص الأفراد ذوي فعالية الذات الحاسوبية:

1- كلما زاد استخدام الطلاب للكمبيوتر، زادت الكفاءة الذاتية للكمبيوتر، استمرار المرء في استخدام الكمبيوتر، من المحتمل أن تتحسن قدرات الشخص مما سيؤدي إلى أن الفرد يؤمن بكفاءة قدراته

- 2-الأشخاص الأكثر خبرة هم في وضع أفضل للحكم على كفاءتهم الذاتية بشكل صحيح؛ وهذا يعني أنهم قد لا يبالغون في تفجير قدراتهم المتصورة ربما على أنها نتيجة لحقيقة أنهم قد يتعرضون لتقنيات أكثر تعقيدًا متعلقة بالحاسوب.
- 3- إذا زادت الكفاءة الذاتية للكمبيوتر، فإنه سيكثر اعتماد المرء على التكنولوجيا المتعلقة بالحاسوب وسيزداد أيضًا الاستعداد للتعلم عبر الإنترنت.
- 4-تؤدي زيادة الكفاءة الذاتية للكمبيوتر إلى تمكين المرء من المغامرة واستكشاف الجديد من التقنيات. من خلال القيام ببعض المهارات الفنية والكفاءات للاستعداد للتعلم عبر الإنترنت ((Achukwu, Nwosu, Uzoekwe & Juliana, 2015,67).
- 5-فهم المصطلحات والكلمات المتعلقة بأجهزة الكمبيوتر.
- 6-فهم المصطلحات والكلمات المتعلقة ببرامج الكمبيوتر.
- 7-وصف وظيفة أجهزة الكمبيوتر (لوحة المفاتيح، الشاشة، محركات الأقراص، الكمبيوتر وحدة المعالجة).
- 8-فهم المراحل الثلاث لعملية البيانات: الإدخال والمعالجة والإخراج.
- 9-تعلم استخدام مجموعة متنوعة من البرامج.10-استكشاف مشكلات الكمبيوتر وإصلاحها.
- 11-كتابة برامج بسيطة للكمبيوتر.12-الحصول على مساعدة لحل المشكلات في الكمبيوتر.
- 13-استخدام الكمبيوتر لتنظيم المعلومات. (Kass,2014,195).

النماذج المفسرة لفعالية الذات الحاسوبية:

أ نموذج (Marakas, Johnson, & Clay) (1998)

- توصل في نموده حول فعالية الذات الحاسوبية إلى أنها تنقسم إلى بنيتين رئيسيتين، هما:
- أ. فعالية الذات الحاسوبية العامة: Computer self efficacy general وتعلق باحكام الفرد حول قدراته على استعمال الحاسوب وبرامجه وأدواته بشكل عام في حياته اليومية.
 - ب. فعالية الذات الحاسوبية الخاصة بالمهم Specific-Task Computer Self-Efficacy وتعدى الفعالية الذاتية المتعلقة بأداء مهمة محددة في مجال واحد.
- (Marakas, Johnson, & Clay, 1998,2).

أ نموذج (Roth & Karsten) (1998)

- حدد الباحثان أربعة مصادر لظهور فعالية الذات الحاسوبية، التي تتمثل بخبرة الفرد وإنجازاته في الحاسوب والفرص المتوفرة لمشاهدة نجاح أو فشل الآخرين في الحاسوب، والدعم اللفظي من قبل أفراد العائلة والمعلمين والمدربين في دورات الحاسوب، والإشارات الفسيولوجية عند استعمال الحاسوب مثل تعرق اليدين، والارتعاش قبل استعمال الحاسوب
- (Karsten & Roth, 1998,62).

أ نموذج (Wallace 1999)

حدد الباحث أربعة عوامل تؤثر في تطوير فعالية الذات الحاسوبية، تتمثل في قلق الحاسوب Computer anxiety (شعور الفرد بعدم الراحة عند استعمال الحاسوب) والثقة بالكومبيوتر Computer confidence (ثقة الفرد بقدرته على استعمال الحاسوب) والاهتمام بالكومبيوتر Computer liking (قبول الفرد الإيجابي نحو استعمال الحاسوب) وفائدة الكومبيوتر Compute r usefulness (إدراك الفرد المعرفي بفوائد الحاسوب) (Wallace,1999,19).

أ نموذج (Venkatesh2003)

طرح أربعة عناصر تحدد فعالية الذات الحاسوبية، وهي:

1. توقع الأداء expectancy performance: يتمثل بمدركات الفرد حول مدى تحسن استعماله للحاسوب.
2. توقع الجهد expectance effort: مدركات الفرد للجهود التي سيبدلها في عملية إتقان الحاسوب واستعماله.
3. التأثير الاجتماعي social influence: تأثير ما يقوله الآخرون حول نظام الحاسوب وكيفية استعماله.
4. الظروف أو الشروط المساعدة facilitating conditions: مقدار ما تقدمه الظروف الخارجية والآخرين من دعم، وبهذا كلما أدرك الفرد أنه يمكنه تعلم الحاسوب وان استعماله مفيد في حياته اليومية، وكانت ظروف التعلم مشجعة، فإن فاعليته الحاسوبية سترتفع، في حين إذا كانت مدركات الفرد سلبية حول قدراته، ولم تكن الظروف الخارجية مشجعة، فإنه سوف يهمل استعمال الحاسوب (Venkatesh,2003, 343).

يتضح من خلال العرض السابق مايلي:

- * أن فعالية الذات الحاسوبية هي نوع خاص من أنواع الكفاءة الذاتية.
- * الأشخاص الذين لديهم ثقة منخفضة في قدرتهم على استخدام الحاسوب يمكن أن يكون أداءهم أكثر ضعفا في المهام القائمة على الحاسوب والعكس صحيح.
- * خبرة الحاسوب السابقة يمكن أن تقود الشخص إلى الاعتقاد بسهولة التطبيقات الحاسوبية المختلفة، فالكفاءة الذاتية تدفع الأفراد لبذل المزيد من الجهد نحو تعلم الأفكار والتطبيقات الحاسوبية الجديدة.

وأمكن للباحثين تعريف فعالية الذات الحاسوبية: بأنها كفاءة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع الحاسوب وتحرير البرامج واكتشاف مهام جديدة واستخدام أنظمة العملية التعليمية والبرامج، ويقاس إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها كل عضو من أعضاء هيئة التدريس على المقياس المستخدم، كما تم اختيار الأبعاد في ضوء نموذج (Marakas, Johnson, 1998) & Clay لأنه الأكثر استخداما وهما:

- فعالية الذات الحاسوبية العامة: وتتعلق بأحكام الفرد حول قدراته على استعمال الحاسوب وبرامجه وأدواته بشكل عام في حياته اليومية.



- فعالية الذات الحاسوبية الخاصة: وتعنى الفعالية الذاتية المتعلقة بأداء مهمة محددة في مجال واحد.

الدراسات السابقة:

أولاً: أبحاث تناولت الازدهار النفسي وعلاقته بالإجهاد التقني المدرك:

تناول بحث (Bajwa, Abdullah, Jaafar, & Samah (2021) الآثار النفسية والاجتماعية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والإجهاد التقني المدرك لدى طلاب الجامعة وعلاقته بالازدهار النفسي، وتم البحث على عينة مكونة من (165) طالبا جامعيا من طلاب قسم العلوم الاجتماعية بجامعة ستاهيوال وجامعة سارجودا بباكستان، وتم استخدام مقياس استخدام الإنترنت، وتم قياس الإجهاد التقني بواسطة تكييف نسخة من استبيان الإجهاد التقني الأصلي تتكون من (12) مفردة تقيس إجهاد المستجيبين، كما تم قياس الازدهار النفسي من خلال توظيف (Ryff's) وأظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من استخدام الإنترنت والسمات الخمس الكبرى للشخصية وفي مشاكل الإنترنت وأيضا وجود مستوى مرتفع في الإجهاد التقني المدرك ووجود انخفاض في مستوى الازدهار النفسي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة دالة احصائيا بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكل من الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي.

وبحث (Hang,Hussain,Amin,&Abdullah(2022) أثر الإجهاد التقني على الازدهار النفسي للموظفين،.وحدد أيضًا الدور المعتدل لمثبطات الإجهاد التقني في الإجهاد التقني وازدهار الموظفين، تم استخدام تصميمًا متأخرًا واستبيانيًا ذاتيًا لعينة حجمها(355) موظفا، تم تطبيق مقياس الإجهاد التقني (Ragu-Nathan et al., (2008) كما تم استخدام مقياس مثبطات الإجهاد التقني مكون من أحد عشر عنصرًا ل (Ragu-Nathan et al., (2008) ، كما تم استخدام مقياس الازدهار النفسي (Diener et al., (2010) ، أظهرت النتائج أن الإجهاد التقني أثر بشكل كبير وسلبي على الازدهار النفسي للموظفين، كما أن مثبطات الإجهاد التقني أثرت بشكل ملحوظ وإيجابي على الازدهار النفسي

كما تناول (Shamout, Elayan, Hamouche, Rawashdeh, & Elrehail (2022) الإجهاد التقني وعلاقته بالازدهار النفسي وسلوك الانسحاب من العمل أثناء جائحة كورونا، تم التطبيق على عينة في مختلف القطاعات التعليمية في المملكة العربية السعودية (ن = 538) ، وتم استخدام مقياس (Silva, & Caetano (2013) لقياس الازدهار النفسي، توصلت النتائج إلى أن الإجهاد التقني يؤثر بشكل إيجابي على سلوك الانسحاب من العمل، في حين يؤثر الإجهاد التقني يؤثر بطريقة سلبية على الازدهار النفسي في مكان العمل، كما أن الازدهار النفسي ساهم في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك .

وبحث (Truța, Maican, Cazan, Lixăndroiu, Dovleac, Maican (2023) الإجهاد التقني المدرك والرفاهية النفسية وفعالية استخدام التكنولوجيا لدى المعلمين، تكونت العينة من (1813) مدرسا جامعيا من الجامعات الحكومية والخاصة، وتم قياس السلوك التنظيمي الإيجابي وحالة الإنجاز المتعلقة بالعمل عن طريق مقياس أوترخت للمشاركة في العمل (Schaufeli et al., (2006). ومقياس الرفاهية العاطفية المرتبطة بالوظيفة ، Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway

(2000) ، ومقياس توقع الأداء وشروط التسهيل باستخدام مقياس استخدام التكنولوجيا (Xu & Thong (2012، وأظهرت النتائج أن الكفاءة الذاتية للتكنولوجيا، والتقييمات الذاتية الأساسية، ومتوسط الأداء المتوقع، وظروف التسهيل، واستخدام التكنولوجيا والتقنية تنبأ بالرفاهية النفسية في العمل. كما أن الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من الرفاهية النفسية يظهرون مستويات أعلى من الإجهاد التقني، وأيضاً كانت الارتباطات بين فعالية استخدام التكنولوجيا والإجهاد التقني سلبية ولكنها منخفضة، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون التطبيقات الأكاديمية بشكل متكرر يظهرون مستويات منخفضة من الإجهاد التقني.

ودرس (Wang, Ding, & Kong (2023) الإجهاد التقني المدرك وعلاقته بالازدهار النفسي لدى الموظفين، تم إرسال الاستبيانات إلى (235) موظفاً بأحدى الشركات الصينية، تم قياس المعلومات الديموغرافية للموظفين والمتغير المستقل للإجهاد التقني، وتضمن الأبعاد الحمل الزائد التقني، والتعقيد التقني، وانعدام الأمن التقني، وعدم اليقين التقني، و(بعد أسبوعين)، المتغير المعدل (التنوع المعرفي في مكان العمل) والمتغير الوسيط (استنفاد العمل)، تقاس في الموجة الثالثة (الازدهار النفسي) وأظهرت النتائج أن الإجهاد التقني كان له علاقة سلبية بالازدهار النفسي.

تعقيب على دراسات وبحوث المحور الأول:

أمكن للباحثين استخلاص مايلي من خلال تحليل دراسات المحور الأول:

*هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذا المحور في - حدود اطلاع الباحثين- فلا توجد دراسة عربية واحدة تناولت العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي لدي عينة البحث الحالية .

*تنوع حجم العينات ما بين عينات متوسطة الحجم كما في دراسة (Bajwa , Abdullah, Jaafar, Samah (2021) والتي أجريت على (165) طالبا جامعيا ودراسة (Wang, Ding & Kong (2022) والتي أجريت على (235) موظفا صينيا، ودراسة (Hang, Hussain, Amin, & Abdullah (2022) والتي أجريت على (355) موظفا، وعينات كبيرة الحجم كما في دراسة (Shamout, Elayan, Hamouche, Rawashdeh, & Elrehail (2022) من العاملين بمختلف قطاعات التعليم ودراسة زايد ومحمود (2023) والتي أجريت على عينة قدرها (590) من أعضاء هيئة التدريس ودراسة (Truța, Maican, Cazan, Lixândriou, Dovleac Maican (2023) والذي أجري على (1813) من أعضاء هيئة التدريس، ولما كانت عينة أعضاء هيئة التدريس من الأحجام الكبيرة جدا فقد حرصت الباحثتان على اختيار عينة البحث الحالي من العينات الكبيرة وقدرها(550) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

*تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الإجهاد التقني المدرك حيث استخدمت بعض الدراسات مقياس (Xu & Thong(2012 كما في دراسة (Maican, Cazan, Lixândriou, Dovleac Maican (2023) ، ومقياس (Ragu-Nathan et al., (2008 كما في دراسة (Hang, Hussain, Amin, & Abdullah (2022) ، وباقي الدراسات استخدمت مقاييس من إعدادهم، ولما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة

التدريس في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق وطبيعة العينة الحالية؛ لذا صممت الباحثتان مقياس يتناسب مع طبيعة العينة الحالية من خلال الاستفادة من المقاييس الأجنبية التي اعتمدت عليها دراسات هذا المحور.

*تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الازدهار النفسي حيث استخدم مقياس Silva, & Caetano (2013) كما في بحث (Shamout, Elayan, Hamouche, Rawashdeh, & Elrehail 2022) ومقياس (Diener et al., 2010) كما في دراسة (Hang, Hussain, Amin, & Abdullah, 2022). ولما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الازدهار النفسي لأعضاء هيئة التدريس في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق مع طبيعة العينة الحالية، لذا قامت الباحثتان بتصميم مقياس يتناسب وطبيعة العينة الحالية اعتمادا علي رصد الأبعاد الأكثر تكرارا في البحوث السابقة العربية والأجنبية وتصميم المقياس علي أساسها.

*تناقضت نتائج البحوث من حيث العلاقة حيث توصلت نتائج الأبحاث إلى وجود علاقة إيجابية بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي، بينما توصلت نتائج بعض الأبحاث إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني وبين الازدهار النفسي، كما أوضحت النتائج إسهام الازدهار النفسي وفعالية الذات التكنولوجية في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك.

* يوجد دراسة واحد تناول العلاقة بين متغيرات الإجهاد التقني والازدهار النفسي وفعالية الذات الحاسوبية هو دراسة (Truța, Maican, Cazan, Lixândriou, Dovleac & Maican 2023) ولا يوجد دراسة واحدة تناولت المتغيرات الأربعة معا.

ثانيا: دراسات تناولت الالتزام التنظيمي وعلاقته بالإجهاد التقني المدرك:

هدفت دراسة (Kumar, Lal, Bansal, & Sharma 2013) إلى معرفة تأثير الإجهاد التقني المدرك على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بين محترفي تكنولوجيا المعلومات، وطبق البحث على عينة بلغت (80) فردا متخصصا في تكنولوجيا المعلومات في مدينة شانديغار بالهند وتراوح عمر العينة ما بين (20-30 عاما) وطبق مقياس الإجهاد التقني (Hudiburg 1999)، مقياس الرضا الوظيفي (Singh and Sharma 1971)، ومقياس الالتزام التنظيمي (Dhar et al., 2001). وعن طريق التحليل الاحصائي واستخدام معامل الارتباط لبيرسون كشفت نتائج عن وجود علاقة سلبية بين كل من الإجهاد التقني والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وبحث (Umar, Sale, & Yahaya 2013) العلاقة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد التقني المدرك في المنظمات النيجيرية، وطبق البحث على (500) طالبا من نيجيريا طلاب الدراسات العليا في جامعة تون حسين أون ماليزيا (UTHM)، وتم تطبيق استبيانات تقريرية من قبل الباحثين لكل من الإجهاد التقني والدعم الفني والالتزام التنظيمي والصراع بين العمل والمنزل وكلها من إعداد الباحثين، توصلت النتائج إلى وجود علاقة سالبة بين الالتزام التنظيمي والإجهاد التقني ووجود علاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي وعبء العمل الذي يسبب الإجهاد التقني، وأيضا وجود علاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي والصراع بين العمل والمنزل.

وسعت دراسة (Ahmad, Amin, & Ismail (2014) إلى فحص التأثير الوسيط للإجهاد التقني المدرك على العلاقة بين فعالية الذات الحاسوبية والالتزام التنظيمي بين أمناء المكتبات الأكاديميين في الجامعات الحكومية الماليزية، شارك (282) مستجيباً من أمناء المكتبات ، وقد تم استخدام مقياس الإجهاد التقني ل (Tarafdar et al., (2007)، كما تم استخدام مقياس الإبداع التقني والذي طوره (Ragu-Nathan et al., (2008)، وتم استخدام مقياس الالتزام التنظيمي الخاص بـ (Meyer & Allen(1997)، كشفت النتائج أن مبدعي التكنولوجيا بشكل جماعي أوضحوا بشكل كبير (13.1) في المائة من التباين في الالتزام التنظيمي، كما أن الحمل التقني الزائد وعدم اليقين التقني لهما علاقة إيجابية كبيرة مع الالتزام التنظيمي.

وأجرى (Hassan., et al., (2018) دراسة لفحص كل من العلاقة وتأثيرات مسببات الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي بين معلمي المدارس، أجري البحث على (173) مدرساً، وكانت المقاييس المستخدمة عبارة عن مقياس الإجهاد التقني المدرك الذي طوره (Tarafdar et al., (2007) تم تكييفه لقياس كل بُعد ويتألف هذا المقياس من (23) عنصراً ومقياس الالتزام التنظيمي الذي طوره (Meyer & Allen(1997)، كشفت النتائج أن بعدين من منشئي الإجهاد التقني وهما عدم اليقين التقني وانعدام الأمان التقني كان لهما تأثير إيجابي ومهم على الالتزام التنظيمي، في حين أن جميع الأبعاد الأخرى للإجهاد التقني التي كانت عبارة عن عبء تقني زائد وغزو تقني وتعقيد تقني لم يتنبأ أي منهم بالالتزام التنظيمي للمعلمين، وكشفت النتائج أيضاً أن قدرًا معينًا من الإجهاد التقني المدرك يمكن أن يعزز مستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين.

حاولت دراسة (Magistra, Santosa, & Indriayu (2021) تحديد أثر الكفاءة الذاتية على أداء معلمي المرحلة الثانوية والالتزام التنظيمي، وتحديد تأثير الإجهاد التقني على أداء معلمي المرحلة الثانوية وتم البحث على عينة قدرها (400) من معلمي المدارس الثانوية في بوروكيتو، وتم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات من خلال مقياس الإجهاد التقني والكفاءة الذاتية والالتزام التنظيمي وجميعها من إعداد الباحثين، أظهرت النتائج أن للإجهاد التقني تأثير كبير على أداء معلمي المدارس الثانوية، وتأثير كبير على الالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية، أيضاً كان للفعالية الذاتية والإجهاد التقني تأثير كبير على أداء معلمي المدارس الثانوية من خلال الالتزام التنظيمي.

وبحث (Harunavamwe, & Ward (2022) نموذجاً للتحقيق في التأثير المشترك للإجهاد التقني المدرك ، والصراع بين العمل والأسرة ، والالتزام التنظيمي المتصور في الازدهار النفسي لموظفي التعليم العالي، وتمت الدراسة على عينة مكونة من (227) موظفًا أكاديميًا، أشارت النتائج إلى أن الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي والصراع بين العمل والأسرة كلها تؤثر على الازدهار(العاطفي والنفسي والذاتي في العمل. والمتغيرات مجتمعة أظهرت تباين 47٪ في الازدهارالنفسي.

وحاولت دراسة (Khan, Shahzad, & Gull (2022) استكشاف تأثير الإجهاد التقني المدرك على عمل معلمي الجامعة، والسلوك التنظيمي، وأجريت الدراسة على عينة تكونت من

(494) عضواً من أعضاء هيئة التدريس.باحدى كليات البنجاب بباكستان، وتم تطبيق مقياس الإجهاد التقني لـ (Ragu-Nathan et al., (2008) ومقياس سلوك العمل لـ (Koopmans(2015) ، تم التوصل إلى أن الإجهاد التقني كان مرتفعاً لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أنه كان له تأثير عكسي على السلوك المهني لأساتذة الجامعة، ووجود علاقة ارتباطية سلبية بين الإجهاد التقني



والسلوك التنظيمي في بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس، وأن السلوك التنظيمي ساهم في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك

تعقيب على دراسات وبحوث المحور الثاني:

أمكن للباحثين استخلاص مايلي من خلال تحليل دراسات المحور الثاني:

*هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذا المحور في - حدود اطلاع الباحثين- فلا توجد دراسة عربية واحدة تناولت العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي لدي عينة البحث الحالية .

*تنوع حجم العينات ما بين عينات متوسطة الحجم كما في دراسة Kumar, Lal, Bansal, & Sharma (2013) والتي أجريت على (80) فردا (Hassan, et al., (2018).) وأجريت على (173) معلما، وبحث (Harunavamwe, & Ward, 2022) والذي أجري على (227) موظفاً ، وعينات كبيرة الحجم كما في دراسة (Khan, Shahzad, & Gull (2022) والتي أجريت على (494) من أعضاء هيئة التدريس، ولما كانت عينة أعضا هيئة التدريس من الأحجام الكبيرة جدا فقد حرصت الباحثتان على اختيار عينة البحث الحالي من العينات الكبيرة وقدرها (550) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر .

*تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الإجهاد التقني المدرك حيث استخدمت بعض الدراسات مقياس (Ragu-Nathan et al., (2008) كدراسة Ahmad, Amin, & Ismail (2014) ومقياس (Tarafdar et al., (2007) كدراسة Hassan, Yaakob, Mat Halif, Abdul Aziz, & Sumardi (2018). ولما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق وطبيعة العينة الحالية ؛ لذا صممت الباحثتان مقياس يتناسب مع طبيعة العينة الحالية من خلال الاستفادة من المقاييس الأجنبية التي اعتمدت عليها دراسات هذا المحور .

*تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الالتزام التنظيمي حيث استخدم مقياس Dhar et al., (2001)، كما في دراسة (Kumar, Lal, Bansal, & Sharma (2013) ومقياس Meyer & Allen (1997) كما في دراسة (Hassan., et al., (2018) . ودراسة Ahmad, Amin, & Ismail (2014) ، ومقياس (Koopman (2015) كما في دراسة (Khan, Shahzad, & Gull (2022) ، ولما كان هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق مع طبيعة العينة الحالية ؛ لذا قامت الباحثتان بتصميم مقياس يتناسب وطبيعة العينة الحالية اعتمادا علي رصد الأبعاد الأكثر تكرارا في الدراسات السابقة العربية والأجنبية وتصميم المقياس علي أساسها.

*تناقضت نتائج بعض الدراسات من حيث العلاقة حيث توصلت نتائج الأبحاث إلى وجود علاقة عكسية بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي، بينما توصلت نتائج باقي الأبحاث إلى وجود علاقة إيجابية بين بعض أبعاد الإجهاد التقني وبين الالتزام التنظيمي،

كما أوضحت النتائج إسهام الالتزام التنظيمي وفعالية الذات في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك .

* يوجد دراسة واحد تناولت العلاقة بين متغيرات الإجهاد التقني والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية هي دراسة (2014) Ahmad, Amin, & Ismail ولا توجد دراسة واحدة تناولت المتغيرات الأربعة معا .

ثالثا: دراسات تناولت فعالية الذات الحاسوبية وعلاقتها بالإجهاد التقني المدرك:

درس Shepherd(2004) الإجهاد التقني وعلاقته بفعالية الذات الحاسوبية وأجريت الدراسة على عينة بلغت (502) من أعضاء هيئة التدريس قسم إدارة الأعمال ووثائق ومكتبات، واحتوت الدراسة على مقياس مشاكل الكمبيوتر المنقح (1999) Hudiburg، استبيان مهارات الحاسوب (1999) Hudiburg، عناصر ديموغرافية ، وأفادت النتائج بأن أعضاء هيئة التدريس في إدارة الأعمال لديهم انخفاض في مستويات الإجهاد التقني المدرك، كما أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من فعالية الذات الحاسوبية.

فحصت دراسة (2011) Shu, Tu, & Wang تأثير فعالية الذات الحاسوبية والاعتماد التكنولوجي على الإجهاد التقني المدرك، وتم البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس عددهم (350) عضوا، وطور الباحثون مقياسا لفعالية الذات الحاسوبية كون من (10) عناصر متدرج على مقياس ليكرت، أظهرت النتائج أن الإجهاد التقني المدرك يرتبط ارتباطا سلبيا بفعالية الذات الحاسوبية، ويرتبط ايجابيا بالاعتماد التكنولوجي، كما أن العمر يرتبط ايجابيا بالإجهاد التقني المدرك، كما أن الأعضاء ذوي فعالية الذات الحاسوبية العليا لديهم مستوى أقل من الإجهاد التقني المدرك .

سعت دراسة (2019) Andreou إلى معرفة علاقة فعالية الذات الحاسوبية بالإجهاد التقني المدرك، أجريت المقابلات مع موظفين يعملون في منظمة تقنية دولية مقرها في فنلندا ، وتعمل في صناعة الصحة مع العملاء في أكثر من (40) دولة، حسب للدراسة ، لا توجد علاقة ارتباطية بين فعالية الذات الحاسوبية والإجهاد التقني المدرك، ولكن المستويات الأعلى بشكل عام من فعالية الذات الحاسوبية يمكن أن تخفف بشكل فعال من الإجهاد التقني المدرك.

وذهبت دراسة (2020) Dong, Xu, Chai, , & Zhai إلى استكشاف العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك للمعلمين وفعالية الذات الحاسوبية، وتم البحث على عينة قدرها (375) معلماً، تم قياس فعالية الذات الحاسوبية من خلال مقياس (2017) Chen ، بالإضافة إلى مقياس (Smith 2017) & Hung والذي يقيس الكفاءة الذاتية العامة ومقياس الإجهاد التقني (Loyd & Loyd(1985 والذي تم تطويره بواسطة الباحثين من الأبعاد الفرعية للمقياس وأشارت النتائج أن هذا الدعم الإداري يتنبأ بفعالية الذات الحاسوبية للمعلمين، كما أشارت النتائج إلى فعالية الدعم المعرفي التكنولوجي وفعالية الذات الحاسوبية في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك وساهما في تقليل الإجهاد التقني المدرك.

وكشفت دراسة (2021) Saleem, Malik, Qureshi, Farid, & Qamar عن العلاقة بين كل من الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الابداعية وأداء الموظفين بجامعة باكستان وإسلام آباد وحرر أتوك الجامعي وتم البحث على عينة مكونة من (222) موظفاً، تم قياس الإجهاد التقني المدرك من خلال مقياس (2007) Tarafdar et al.، وتألف المقياس من ثلاثة أبعاد هي الحمل

الزائد التقني، التعقيد التقني، والغزو التقني وتم استخدام مقياس فعالية الذات الإبداعية ل Brockhus et al. (2014). تم الكشف عن أن الإجهاد التقني المدرك له تأثير إيجابي على أداء الموظفين وأن الموظفين استمروا في الأداء الجيد على الرغم من انتشار الإجهاد التقني المدرك.

وبحث (Mushtaque, Awais-E-Yazdan, & Waqas (2022) تحليل العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك والفعالية الذاتية الحاسوبية بين طلاب الطب، تم الدراسة على عينة (369) ملتحقاً حديثاً من طلاب كليات الطب، طلب من المشاركين معلومات ديموغرافية محددة، بما في ذلك سنهم وجنسهم ودرجة تعليمهم، وغطى القسم الثالث الجزء الرئيسي من البحث، قيم الاستبيان تصورات الطلاب للإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية، تكون مقياس الإجهاد التقني (Wang et al., (2020) من تسعة عناصر، بينما تكون مقياس فعالية الذات الحاسوبية (Akbulut, 2009; Chuang et al., (2018) من (10) عناصر، بينما تم استخدام مقياس التعلم عبر الإنترنت ويتكون من أربعة عناصر، وتوصلت النتائج إلى وجود ارتباط سلبي دال احصائياً بين الإجهاد التقني المدرك واستخدام التعلم عبر الإنترنت، كما أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من فعالية الذات الحاسوبية، إذ قللت فعالية الذات الحاسوبية من تأثيرات الإجهاد التقني المدرك.

تعقيب على دراسات وبحوث المجور الثالث:

أمكن للباحثين استخلاص مايلي من خلال تحليل دراسات المحور الثالث:

*هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت هذا المحور في -حدود اطلاع الباحثين- فلا توجد دراسة عربية واحدة تناولت العلاقة بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية لدي عينة البحث الحالية .

*تنوع حجم العينات كما في دراسة (Saleem, Malik, Qureshi, Farid, & Qamar 2021) والتي أجريت على (222) موظفاً، ودراسة (Shu, Tu, & Wang (2011) والتي أجريت على (350)، وبحث (Mushtaque, Awais-E-Yazdan, & Waqas (2022) والذي أجري على (369) من طلاب كلية الطب، وبحث (Dong, Xu, Chai, , & Zhai (2020) والذي أجري على (375) معلماً وعينات كبيرة جداً كما في بحث (Shepherd (2004) والذي أجري على (502) من أعضاء هيئة التدريس، ولما كانت عينات أعضاء هيئة التدريس من الأحجام الكبيرة جداً فقد حرصت الباحثتان على اختيار عينة البحث الحالي من العينات الكبيرة وقدرها (550) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر .

*تنوعت الأدوات التي استخدمت لقياس الإجهاد التقني المدرك حيث استخدمت بعض الدراسات مقياس (Hudiburg (1999) كما في دراسة (Shepherd (2004)، كما تم استخدام مقياس (Loyd & Loyd (1985) كما في دراسة (Dong, Xu, Chai, & Zhai (2020) ومقياس (Wang et al., (2020) كما في دراسة (Mushtaque, Awais-E-Yazdan, & Waqas (2022) ، كما تنوعت الأدوات التي قاست فعالية الذات الحاسوبية، حيث تم استخدام مقياس

(Hudiburg (1999) كما في دراسة (Shepherd (2004) كما تم استخدام مقياس (Chen (2017) ، بالإضافة إلى مقياس (Smith & Hung (2017) ومقياس (Liang et al., (2013)، كما تم

استخدام مقياس (2021)؛ Chuang et al., (2009)؛ Akbulut كما في دراسة Mushtaque، Awais-E-Yazdan, & Waqas (2022)، ولما كان هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت فعالية الذات الحاسوبية لأعضاء هيئة التدريس في البيئة المصرية ولطبيعة المقاييس الأجنبية التي قد لا تتوافق مع طبيعة العينة الحالية؛ لذا صممت الباحثة مقياس يتناسب وطبيعة العينة الحالية اعتماداً على رصد الأبعاد الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة العربية والأجنبية وتصميم المقياس على أساسها.

* تناقضت نتائج بعض الدراسات من حيث العلاقة حيث توصلت نتائج الأبحاث إلى وجود علاقة سالبة بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية، بينما توصلت نتائج بعض الأبحاث إلى وجود علاقة إيجابية بين بعض أبعاد الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية، كما أوضحت النتائج إسهام فعالية الذات الحاسوبية في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك .

تعقيب عام على الدراسات السابقة :

* يوجد تنوع واضح في أهداف الأبحاث ، كما تنوعت الأدوات بتنوع أهداف الأبحاث ولكن يلاحظ أن الغالبية العظمى من الأبحاث استخدمت مقياس الإجهاد التقني المدرك والذي أعده (Ragu-Nathan et al., 2008) .

* تناولت الأبحاث السابقة عينات متنوعة من حيث المهنة والفئة العمرية والحجم ولم تعثر الباحثتان على بحث واحد تناول عينة البحث الحالي؛ لذا يعد هذا البحث الأول من نوعه الذي يتناول فئة أعضاء هيئة التدريس مع متغيرات البحث الحالي.

* إن الدراسات التي تناولت الإجهاد التقني المدرك إما تناولته مع الالتزام التنظيمي فقط أو مع الازدهار النفسي أو مع فعالية الذات الحاسوبية، ولم تعثر الباحثتان على دراسة عربية أو أجنبية تناولت الإجهاد التقني مع متغيرات البحث الحالي في دراسة واحدة؛ لذا يعد البحث الحالي هو الأول- في حدود اطلاع الباحثتين- الذي يدرس طبيعة هذه المتغيرات مجتمعة.

* يوجد تباين في نتائج الدراسات فبعض الدراسات أشارت إلى وجود علاقة موجبة بين الإجهاد التقني المدرك وجميع المتغيرات الثلاثة، في حين وجدت بعض نتائج الأبحاث وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك وباقي المتغيرات المدروسة

مدى استفادة الباحثين من الدراسات السابقة :

- الاستفادة من التعارض والتناقض في نتائج الأبحاث السابقة في أنه يفتح الباب لإجراء مزيد من الأبحاث الجديدة.
- الاستفادة من الأدوات التي استخدمتها الأبحاث السابقة في إعداد أدوات البحث الحالي.
- الاستفادة من التنوع في العينات التي أجريت عليها الأبحاث السابقة في اختيار فئة لم يجرى عليها أي دراسة تناولت الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية، كما أن التنوع في حجم العينات أفاد الباحثين في اختيار حجم عينة مناسب لإجراء البحث الحالي.

- استخدمت الأبحاث السابقة المنهج الوصفي حيث ساعد الباحثين في انتقاء هذا المنهج لملائمته لطبيعة البحث الحالي.
- تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على المراجع ذات الصلة وصياغة فروض البحث وتفسير نتائج البحث الحالي .

فروض البحث :

في ضوء ما سبق يمكن صياغة فروض البحث كالتالي :

1. يوجد مستوى متوسط من الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإجهاد التقني المدرك بأبعاده والدرجة الكلية والأدهار النفسي بأبعاده والدرجة الكلية.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإجهاد التقني المدرك بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده والدرجة الكلية.
4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإجهاد التقني المدرك بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس فعالية الذات الحاسوبية بأبعاده والدرجة الكلية.
- 5- لا يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من خلال درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الأدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية.

منهج البحث:

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي الذي يرصد الظاهرة في سياقها الطبيعي.

الإجراءات التنفيذية للبحث :

*تم الاطلاع على الأدبيات النفسية التي تناولت متغيرات البحث الحالي والدراسات السابقة والتي تم الاستفادة منها في أدبيات البحث وكذلك في إعداد أدوات البحث الحالي وتفسير ومناقشة النتائج .

*حساب الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالي للعينة الاستطلاعية وتطبيقها على العينة الأساسية .

العينة الاستطلاعية :

بلغت العينة (200) عضو من أعضاء هيئة التدريس وتراوحت أعمارهم ما بين (29-50) عاما فأكثر وتم الاستعانة بهم بهدف إعداد الخصائص السيكومترية لأدوات البحث الحالي .

العينة الأساسية :

تكونت العينة الأساسية من (550) عضوا من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الأزهر وتراوحت أعمارهم ما بين (29: 50 عاما فما فوق) بمتوسط عمري قدره (40.38) بانحراف معياري قدره (12.32 عاما) وكان معامل الالتواء للعمر = (0.852) أي أن هناك اعتدالية في توزيع أفراد العينة على متغيرات البحث ويوضح الجدول التالي الكليات التي تم سحب العينة منها .
جدول (1)

يوضح أسماء الكليات التي تم سحب العينة منها

العدد	اسم الكلية
70	كلية الدراسات الإنسانية بنات بتفهننا الأشراف
50	كلية الدراسات الإنسانية بنات بالقاهرة
60	كلية التجارة بنات بتفهننا الأشراف
40	كلية العلوم - بنات القاهرة
40	كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالقاهرة
30	كلية الطب - بنات القاهرة
50	كلية الشريعة والقانون بنين بتفهننا الأشراف
30	كلية التربية للبنين بتفهننا الأشراف
50	كلية الشريعة والقانون بنين بسبرياى
40	كلية أصول الدين والدعوة بنين بسبرياى
40	كلية أصول الدين والدعوة بنين بالمنصورة
50	كلية العلوم بنين القاهرة

أدوات البحث :

مقياس الإجهاد التقني المدرك : إعداد الباحثين .

خطوات بناء المقياس :

مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهي:

الاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تناول الإجهاد التقني المدرك وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالإجهاد التقني المدرك والتي أعدها عدد من الباحثين أمثال (Fischer, Reuter, Riedel (2021); Nimrod (2022); عبدربه وخليوي (2022) Camarena & ; Mushtaque, Waqas & Awais -E-Yazdan (2022) Fusi (2022) وتم تحديد مفهوم الإجهاد التقني المدرك وتحديد أبعاده لدى عينة البحث الحالية من خلال الأبحاث التي تناولت الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس كدراسة (Ranathunga, & Khan, Jamil, & Bakhsh (2021) ; Rathnakara, 2022); (Truḡa, et al., (2023) . ويتألف المقياس من (53) عبارة موزعة على الأبعاد



التالية (تعدد المهام-إجهاد الإتاحة – الخوف من الغفلة- التعقيد التقني- قلق الاستحسان- العبء الزائد).

الخصائص السيكومترية للمقياس :

أولاً: الصدق

اعتمدت الباحثتان في حساب صدق المقياس على ما يلي:

صدق البنية العاملية:

حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

لإعداد مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار 55×55 على العينة الاستطلاعية (ن=200) وحسبت الباحثتان مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.730)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، ولإعطاء معنى نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل على الحاسوب بطريقة فاريماكس لكايزر (Kaiser)، واتبعت الباحثتان محك كايزر Kaiser لاختبار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى 0.3 أو أكثر تشبعات دالة، تم التوصل إلى ستة عوامل، وكانت قيم الجذر الكامن للعوامل على التوالي هي: 5.111، 4.054، 3.675، 3.163، 2.799، 2.229 وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلى وجود ستة عوامل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2)

العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس الإجهاد التقني المدرك

المفردة الأولى	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
1	.383	29	.380		
2	.394	30	.448		
3	.435	31	.450		
4	.316	32	.404		
5	.447	33	.391		
6	.346	34	.453		
7	.510	35			
8	.562	36	.662		
9	.420	37	.514		
10	.464	38	.549		

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
11	.453	39	.593			
12	.564	40	.593			
13	.636	41	.467			
14	.610	42	.521			
15	.398	43	.557			
16	.486	44	.467			
17	.372	45	.431			
18	.470	46	.608			
19	.580	47	.404			
20	.466	48	.517			
21	.493	49	.423			
22	.555	50	.834			
23	.576	51	.841			
24	.533	52	.812			
25		53	.401			
26	.517	54	.504			
27	.409	55	.473			
28	2.229	2.799	3.163	3.675	4.054	5.111
		الجذر الكامن				
						التباين التباين
						9.293% 7.371% 6.681% 5.751% 5.088% 4.053%

بالنظر إلى الجدول السابق للتحليل العاملي بعد التدوير يتضح ما يلي:

*أن العامل الأول قد تشعب بالمفردات رقم (3، 6، 29، 32، 37، 39، 38، 40، 41، 42، 46، 47، 48، 49، 54) وبلغ عددها (15)، وقد كان الجذر الكامن 5.111 بنسبة تباين 9.293%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن مزيج من استخدام الانترنت مع وسائط إعلامية أخرى أو أنشطة إعلامية بالتزامن مع أوقات الاتصال بالانترنت، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (تعدد المهام).

*أن العامل الثاني قد تشعب بالمفردات رقم (2، 4، 5، 7، 8، 9، 15، 16، 17، 27، 28، 31) وبلغ عددها (12)، وقد كان الجذر الكامن 4.054 بنسبة تباين 7.371%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن ضيق أو كرب ناتجين عن معتقدات أعضاء هيئة التدريس حول توقعات الآخرين

بأنهم سيستجيبون لهم وسيكونوا متاحا لهم للتواصل باستمرار عبر الوسائط الرقمية، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (إجهاد الإتاحة).

***أن العامل الثالث** قد تشبع بالمفردات رقم (19، 20، 21، 22، 23، 24، 25) وبلغ عددها (7)، وقد كان الجذر الكامن 3.675 بنسبة تباين 6.681%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن كرب يشعر به أعضاء هيئة التدريس ناجم عن تبعات حقيقية مدركة أو متوقعة جراء انخراط الآخرين في خبرات مجزية اجتماعيا عبر الوسائط الرقمية أثناء غياب الفرد أو في غفلة منه والرغبة في البقاء على اتصال مستمر بوسائل التواصل الاجتماعي، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الخوف من الغفلة).

***أن العامل الرابع** قد تشبع بالمفردات رقم (18، 26، 50، 51، 52) وبلغ عددها (5)، وقد كان الجذر الكامن 3.163 بنسبة تباين 5.751%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن قلق ينتاب أعضاء هيئة التدريس ناتج عن تشتت انتباههم وعدم تيقنهم ببعض المستجدات في تكنولوجيا الاتصالات، مما يحتم عليهم ضرورة الاطلاع على كل حديث للموائمة في عملهم. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (التعقيد التقني).

***أن العامل الخامس** قد تشبع بالمفردات رقم (10، 11، 12، 14، 30، 43، 44، 45، 55) وبلغ عددها (9)، وقد كان الجذر الكامن 2.799 بنسبة تباين 5.088%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن الاستثارة النفسية معرفيا وانفعاليا وسلوكيا من استجابات الآخرين ومن ردود أفعالهم تجاه المنشورات والصور والرسائل والملف الشخصي على وسائل التواصل الاجتماعي. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (قلق الاستحسان).

***أن العامل السادس** قد تشبع بالمفردات رقم (1، 13، 33، 34، 36) وبلغ عددها (5)، وقد كان الجذر الكامن 2.229 بنسبة تباين 4.053%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن مرور عضو هيئة التدريس بخبرة ذاتية تشعره بعبء ثقيل نتيجة زيادة كمية المعلومات التي يستلمها عبر وسائط التكنولوجيا الرقمية بمعدلات تفوق قدرته على معالجتها، أو تحمل الأعباء المادية الزائدة أو التوافق مع المتطلبات المتغيرة. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (العبء الزائد للاتصال).

كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، ما عدا المفردات (35، 53) كانت أقل من (0.3) وبالتالي تم حذفها من المقياس وبذلك تصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (53) مفردة.

ثانيا: الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس. ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (3)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الإجهاد التقني المدرك

م	الأبعاد	الدرجة الكلية
1	تعدد المهام	**0.813
2	إجهاد الإتاحة	**0.707
3	الخوف من الغفلة	**0.644
4	التعقيد التقني	**0.237
5	قلق الاستحسان	**0.574
6	العبء الزائد للاتصال	**0.372

-يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.372: 0.813) وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي تنتمي إليه تلك المفردة، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الارتباط الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط	البعد الرابع	معامل الارتباط	البعد الخامس	معامل الارتباط	البعد السادس	الارتباط
3	.484**	2	.475**	19	.518**	18	.575**	10	.561**	1	.391**
6	.443**	4	.426**	20	.578**	26	.574**	11	.549**	13	.243**
29	.474**	5	.527**	21	.490**	50	.709**	12	.506**	33	.648**
32	.495**	7	.575**	22	.830**	51	.732**	14	.561**	34	.727**
37	.490**	8	.597**	23	.829**	52	.694**	30	.528**	36	.594**
38	.579**	9	.542**	24	.810**			43	.525**		
39	.522**	15	.557**	25	.559**			44	.557**		
40	.573**	16	.528**					45	.535**		
41	.669**	17	.486**					55	.505**		
42	.643**	27	.494**								
46	.548**	28	.589**								
47	.598**	31	.516**								
48	.489**										



.571** 49

.422** 54

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.8300.243)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (5)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس الإجهاد التقني المدرس

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
1	.207**	28	.395**
2	.341**	29	.400**
3	.342**	30	.251**
4	.355**	31	.388**
5	.463**	32	.474**
6	.354**	33	.437**
7	.464**	34	.416**
8	.488**	36	.273**
9	.415**	37	.305**
10	.292**	38	.448**
11	.317**	39	.436**
12	.256**	40	.420**
13	.423**	41	.538**
14	.334**	42	.534**
15	.424**	43	.305**
16	.430**	44	.424**
17	.430**	45	.508**
18	.411**	46	.485**
19	.451**	47	.551**
20	.256**	48	.375**

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
21	.190**	49	.529**
22	.433**	50	.409**
23	.459**	51	.396**
24	.410**	52	.352**
25	.420**	54	.258**
26	.309**	55	.378**
27	.349**		

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0,190، 0,551)، وأن معظم هذه القيم مقبولة.

ثالثاً: الثبات

استخدمت الباحثتان لحساب الثبات الطرق التالية: أ-الثبات المركب: Composite Reliability حسبت الباحثتان الثبات المركب (CR) لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (6)

معامل الثبات المركب لأبعاد المقياس

م	البعد	CR
1	تعدد المهام	.820
2	إجهاد الاتاحة	.764
3	الخوف من الغفلة	.797
4	التعقيد التقني	.663
5	قلق الاستحسان	.682
6	العبء الزائد للاتصال	.627
	الدرجة الكلية	.881

من خلال معاينة نتائج الجدول تلاحظ ثبات المقياس حيث تراوحت قيمة معامل الثبات المركب (CR) لكل بُعد (0.627-0.820) وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.881) وهذا مؤشر دال على ثبات المقياس.

ب. معامل أوميغا الموزونة: Weighted Omega

حسبت الباحثان معامل أوميغا الموزونة (Ω_w) لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للتأكد من الثبات وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

جدول (7)

معامل الثبات أوميغا الموزونة لأبعاد المقياس

م	البعد	Ω_w
1	تعدد المهام	.816
2	إجهاد الإتاحة	.753
3	الخوف من الغفلة	.786
4	التعقيد التقني	.662
5	قلق الاستحسان	.664
6	العبء الزائد للاتصال	.627
	الدرجة الكلية	.880

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل أوميغا بالنسبة لأبعاد الاستبانة المستخدم تراوحت بين (0.627 و0.816)، وبلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.880) وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

معامل ثبات ألفا كرونباخ : استخدمت الباحثان معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (8)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الإجهاد التقني المدرك

م	البعد	معامل الثبات
1	تعدد المهام	.819
2	إجهاد الإتاحة	.762
3	الخوف من الغفلة	.784

4	التعقيد التقني	.663
5	قلق الاستحسان	.682
6	العبء الزائد للاتصال	.627
	الدرجة الكلية	.880

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.627 و0.819)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.880)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من حذف بعض المفردات من مفردات المقياس، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (53) مفردة موزعة على ستة أبعاد، ويوضح الجدول التالي توزيع المفردات على الأبعاد:-

جدول (9)

الصورة النهائية لمقياس الإجهاد التقني المدرك

م	الأبعاد	المفردات	العدد
1	تعدد المهام	3، 6، 29، 32، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 46، 47، 54، 49، 48	15
2	إجهاد الإتاحة	2، 4، 5، 7، 8، 9، 15، 16، 17، 27، 28، 31	12
3	الخوف من الغفلة	19، 20، 21، 22، 23، 24، 25	7
4	التعقيد التقني	18، 26، 50، 51، 52	5
5	قلق الاستحسان	10، 11، 12، 14، 30، 43، 44، 45، 55	9
6	العبء الزائد للاتصال	1، 13، 33، 34، 36	5
53	الإجمالي		

تصحيح المقياس :

لتصحيح المقياس وضعت العبارات على متدرج ثلاثي بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة عن طريق اختيار بديل من الثلاثة بدائل التالية (أوافق ، أوافق إلى حد ما ، لا أوافق) ولتصحيح المقياس أعطيت لكل استجابة من الاستجابات وزنا بحيث تعطى الاستجابة أوافق 3 درجات ، وأوافق إلى حد ما درجتان ، ولا أوافق درجة واحدة، والعبارات السالبة صححت عكس ذلك(3)، 2، 1) وبذلك تراوحت درجات هذا المقياس ما بين(53-159) درجة .



ثانيا : مقياس الازدهار النفسي:إعداد الباحثين

خطوات بناء المقياس :

مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهي:الإطلاع على التراث السيكولوجي الذي تناول الازدهار النفسي وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالازدهار النفسي والتي قام بإعدادها عدد من الباحثين أمثال(Silva, & Caetano, (2013); Villieux, Sovet, Jung, & Guilbert, (2016); حسن (2022); Harunavamwe, & Ward (2022) صادق(2022) وتم تحديد مفهوم الازدهار النفسي وتحديد أبعاده لدى عينة البحث الحالية من خلال الدراسات التي تناولت الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس كدراسة (Razack, & Philibert 2019); (Afzal, Din, & Malik (2020); زايد ومحمود (2022) ، ويتألف المقياس من (43) مفردة موزعة على الأبعاد التالية (معنى الحياة - المشاعر الايجابية - الاندماج النفسي - العلاقات الاجتماعية - الانجاز.

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس:الازدهار النفسي:

أولاً: الصدق اعتمدت الباحثتان في حساب صدق المقياس على ما يلي:

صدق البنية العاملية:

تم حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

لإعداد مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختيار 43×43 على العينة الاستطلاعية (ن=200) وقامت بحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختيار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.740)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، ولإعطاء معنى نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل على الحاسوب بطريقة فاريما كس لكاييزر (Kaiser)، واتبعت الباحثتان محك كاييزر Kaiser لاختبار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى 0.3 أو أكثر تشبعات دالة، تم التوصل إلى خمسة عوامل، وكانت قيم الجذر الكامن للعوامل على التوالي هي: 5.814، 4.309، 3.406، 2.774، 2.604 وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلى وجود خمسة عوامل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (10)

العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس الازدهار النفسي

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	المفردة
1	.659	23	.613			
2	.680	24	.506			
3	.621	25	.544			

4	589	26	636
5	574	27	560
6	482	28	594
7	680	29	596
8	697	30	352
9	541	31	504
10	544	32	430
11	545	33	528
12	467	34	623
13	675	35	639
14	693	36	392
15	449	37	449
16	630	38	514
17	411	39	433
18	456	40	490
19	711	41	458
20	462	42	483
21	775	43	505
22	765	الجزر الكامن	2.604 2.774 3.406 4.309 5.814
الجزر الكامن		التباين	%6.057 %6.450 %7.920 %10.022 %13.521

بالنظر إلى الجدول السابق للتحليل العاملي بعد التدوير يتضح ما يلي:

***أن العامل الأول** قد تشبع بالمفردات رقم (3، 4، 5، 10، 23، 25، 26، 27، 28، 30، 33، 34، 39) وبلغ عددها (14)، وقد كان الجزر الكامن 5.814 بنسبة تباين 13.521%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن إدراك أعضاء هيئة التدريس لأهمية وقيمة الحياة، ووضعهم أهداف ذات معنى يبذلون مافي وسعهم لتحقيقها، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (معنى الحياة).

***أن العامل الثاني** قد تشبع بالمفردات رقم (6، 9، 11، 18، 19، 20، 24، 29، 35) وبلغ عددها (9)، وقد كان الجزر الكامن 4.309 بنسبة تباين 10.022%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن شعور أعضاء هيئة التدريس بالنشاط والحيوية ومشاعر الحب والراحة والسعادة تجاه أنفسهم والآخرين، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (المشاعر الإيجابية).

***أن العامل الثالث** قد تشبع بالمفردات رقم (12، 13، 14، 15، 16، 17، 31، 32، 36، 37) وبلغ عددها (10)، وقد كان الجذر الكامن 3.406 بنسبة تباين 7.920%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن انشغال أعضاء هيئة التدريس في الأعمال أو الأنشطة التي يقومون بها وعدم احساسهم بالملل أو بالوقت أثناء أدائهم لهذه الأعمال، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الاندماج النفسي).

***أن العامل الرابع** قد تشبع بالمفردات رقم (7، 8، 21، 22) وبلغ عددها (4)، وقد كان الجذر الكامن 2.774 بنسبة تباين 6.450%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن قدرة أعضاء هيئة التدريس على إقامة علاقات اجتماعية تتسم بالمودة والمحبة مع الآخرين ومبادرتهم في مساندة الآخرين ومشاركتهم الآخرين المناسبات المختلفة. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (العلاقات الاجتماعية).

***أن العامل الخامس** قد تشبع بالمفردات رقم (1، 2، 38، 41، 42، 43) وبلغ عددها (6)، وقد كان الجذر الكامن 2.604 بنسبة تباين 6.057%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن إحساس أعضاء هيئة التدريس بالفخروالسعادة عند أداءهم المهام الصعبة بتميز وإتقان والتغلب على المشكلات والعقبات التي تواجههم بسهولة، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الإنجاز).

كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس وبذلك تصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (43) مفردة.

ثانياً: الاتساق الداخلي: وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (11)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الازدهار النفسي

م	الأبعاد	الدرجة الكلية
1	معنى الحياة	**0.840
2	المشاعر الايجابية	**0.670
3	الاندماج النفسي	**0.652
4	العلاقات الاجتماعية	**0.482
5	الانجاز	**0.593

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0,482، 0,840)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

وكذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي تنتمي إليه تلك المفردة، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتمي إليه:

جدول (12)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

الارتباط	البعـد الخامس	معامل الارتباط	البعـد الرابع	معامل الارتباط	البعـد الثالث	معامل الارتباط	البعـد الثاني	معامل الارتباط	البعـد الأول
.780**	1	.717**	7	.421**	12	.566**	6	.562**	3
.790**	2	.718**	8	.632**	13	.578**	9	.616**	4
.461**	38	.833**	21	.644**	14	.564**	11	.499**	5
.652**	41	.843**	22	.471**	15	.622**	18	.569**	10
.609**	42			.619**	16	.773**	19	.601**	23
.756**	43			.486**	31	.632**	20	.548**	25
				.609**	32	.653**	24	.686**	26
				.564**	36	.560**	29	.702**	27
				.487**	37	.566**	35	.686**	28
								.547**	30
								.589**	33
								.584**	34
								.489**	39
								.560**	40

يتضح الجدول السابق ما يلي:

أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0,421 ، 0,843) وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.



جدول (13)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس الأذهار النفسي

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
.459**	23	.419**	1
.469**	24	.443**	2
.372**	25	.397**	3
.534**	26	.463**	4
.607**	27	.334**	5
.563**	28	.424**	6
.393**	29	.409**	7
.520**	30	.406**	8
.422**	31	.372**	9
.541**	32	.463**	10
.500**	33	.353**	11
.441**	34	.371**	12
.374**	35	.436**	13
.171*	36	.403**	14
.258**	37	.303**	15
.244**	38	.408**	16
.220**	39	.239**	17
.421**	40	.388**	18
.447**	41	.473**	19
.393**	42	.447**	20
.450**	43	.339**	21
		.375**	22

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0,171، 0,607) وأن معظم هذه القيم مقبولة.

ثالثاً: الثبات

معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدمت الباحثتان معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (14)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الازدهار النفسي

م	البعد	معامل الثبات
1	معنى الحياة	.830
2	المشاعر الايجابية	.786
3	الاندماج النفسي	.705
4	العلاقات الاجتماعية	.783
5	الانجاز	.771
	الدرجة الكلية	.875

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.705 و0.830)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.875)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الصورة النهائية للمقياس:

بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أي مفردة من مفردات المقياس، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (43) مفردة موزعة على خمس أبعاد، ويوضح الجدول التالي توزيع المفردات على الأبعاد:-

جدول (15)

الصورة النهائية لمقياس الازدهار النفسي

م	الأبعاد	المفردات	العدد
1	معنى الحياة	(3، 4، 5، 10، 23، 25، 26، 27، 28، 30، 33، 34، 39، 40)	14
2	المشاعر الايجابية	(6، 9، 11، 18، 19، 20، 24، 29، 35)	9
3	الاندماج النفسي	(12، 13، 14، 15، 16، 17، 31، 32، 36، 37)	10
4	العلاقات الاجتماعية	(7، 8، 21، 22)	4
5	الانجاز	(1، 2، 38، 41، 42، 43)	6
	الإجمالي		43



تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختيار (أبدا)، ودرجتين للاختيار (أحيانا)، وثلاث درجات للاختيار (دائما)، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين (43-129).

ثالثا: مقياس الالتزام التنظيمي: إعداد الباحثين

خطوات بناء المقياس : مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهي: الاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تناول الالتزام التنظيمي وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بالالتزام التنظيمي والتي أعدها عدد من الباحثين أمثال العربي (2017); (2020); Loan (2020); Novitasari, Asbari, Wijaya, & Yuwono (2020); Amin (2022); Goetz, & Wald (2022); و تم تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي وتحديد أبعاده لدى عينة البحث الحالية من خلال الدراسات التي تناولت الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس كدراسة (Sharma, & Sinha (2015) ودراسة (Afif, 2018) ودراسة (Donglong, Taejun, Julie, & Sanghun (2020) ودراسة سيدهم وبلاش (2019) ودراسة عبد العزيز (2019) ، ويتألف المقياس من (30) مفردة موزعة على الأبعاد التالية (الالتزام العاطفي-الالتزام المستمر-الالتزام المعياري).

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام التنظيمي:

أولاً: الصدق : اعتمدت الباحثتان في حساب صدق المقياس على ما يلي:

صدق البنية العاملية:

تم حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

تم إعداد مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار 30×30 على العينة الاستطلاعية (ن=200) وقامتا بحساب مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.928)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، ولإعطاء معنى نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل على الحاسوب بطريقة فاريماكس لكاييزر (Kaiser)، تم التوصل إلى ثلاثة عوامل، وكانت قيم الجذر الكامن للعوامل على التوالي هي: 6.528، 6.204، 2.856 واتبعت الباحثتان محك كاييزر Kaiser لاختبار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى 0.3 أو أكثر تشبعات دالة، وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلى وجود ثلاثة عوامل كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (16)

العوامل المستخرجة وتشبعاتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس الالتزام التنظيمي

المفردة	الأول	الثاني	الثالث	المفردة	الأول	الثاني	الثالث
1	.428	16	.583	16	.428	16	.583
2	.516	17	.609	17	.516	17	.609
3	.490	18	.649	18	.490	18	.649
4	.518	19	.762	19	.518	19	.762
5	.569	20	.467	20	.569	20	.467
6	.534	21	.527	21	.534	21	.527
7	.709	22	.603	22	.709	22	.603
8	.665	23	.559	23	.665	23	.559
9	.588	24	.800	24	.588	24	.800
10	.597	25	.759	25	.597	25	.759
11	.740	26	.585	26	.740	26	.585
12	.681	27	.753	27	.681	27	.753
13	.600	28	.627	28	.600	28	.627
14	.678	29	.600	29	.678	29	.600
15	.769	30	.583	30	.769	30	.583
الجذر الكامن		2.856	6.204	6.528	الجذر الكامن		2.856
التباين		%9.518	%20.678	%21.760	التباين		%9.518

بالنظر إلى الجدول السابق للتحليل العاملي بعد التدوير يتضح ما يلي:

***أن العامل الأول** قد تشبع بالمفردات رقم (2، 6، 14، 15، 17، 20، 23، 24، 25، 26، 27) وبلغ عددها (11)، وقد كان الجذر الكامن 6.528 بنسبة تباين 21.760%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن شعور أعضاء هيئة التدريس بالالتزام الأدبي تجاه جامعتهم وزملائهم والبقاء فيها نوع من الواجب، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الالتزام المعياري).

***أن العامل الثاني** قد تشبع بالمفردات رقم (1، 2، 4، 5، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 29، 30) وبلغ عددها (13)، وقد كان الجذر الكامن 6.204 بنسبة تباين 20.678%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن شعور أعضاء هيئة التدريس بأن أهدافهم توافق أهداف جامعتهم ويرغبون بالمشاركة في تحقيق أهدافهم، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الالتزام العاطفي).

*أن العامل الثالث قد تشبع بالمفردات رقم (16، 18، 19، 21، 22، 28) وبلغ عددها (6)، وقد كان الجذر الكامن 2.856 بنسبة تباين 9.518%. وتكشف مضامين هذه المفردات عن شعور أعضاء هيئة التدريس بأن تركهم العمل بجامعتهم سيكلفهم الكثير من التضحيات. وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (الالتزام المستمر).

كما يتضح أن جميع المفردات لها تشبعات دالة حيث كانت تشبعات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس وبذلك تصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (30) مفردة.

ثانياً: الاتساق الداخلي:

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (17)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

م	الأبعاد	الدرجة الكلية
1	الالتزام المعياري	**0.930
2	الالتزام العاطفي	**0.922
3	الالتزام المستمر	**0.657

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.657-0.930)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي تنتهي إليه تلك المفردة، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتهي إليه:

جدول (18)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط
2	.653**	1	.387**	16	.642**
6	.651**	3	.662**	18	.648**
14	.788**	4	.705**	19	.716**
15	.803**	5	.695**	21	.614**
17	.638**	7	.747**	22	.658**
20	.610**	8	.710**	28	.628**
23	.712**	9	.727**		

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط	البعد الثالث	معامل الارتباط
24	.840**	10	.779**		
25	.812**	11	.764**		
26	.768**	12	.769**		
27	.809**	13	.696**		
		29	.736**		
		30	.651**		

يتضح من الجدول سابقا ما يلي:

أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.387،0.840)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (19)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط
1	.303**	16	.488**
2	.628**	17	.595**
3	.602**	18	.437**
4	.632**	19	.222**
5	.616**	20	.581**
6	.603**	21	.444**
7	.703**	22	.362**
8	.667**	23	.681**
9	.694**	24	.757**
10	.728**	25	.726**
11	.656**	26	.754**
12	.709**	27	.729**
13	.671**	28	.176*
14	.739**	29	.720**
15	.732**	30	.612**

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.757، .176)، وأن معظم هذه القيم مقبولة.

ثالثاً: الثبات معامل ثبات ألفا كرونباخ

استخدمت الباحثان معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (20)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الالتزام التنظيمي

م	البعد	معامل الثبات
1	الالتزام المعياري	.914
2	الالتزام العاطفي	.910
3	الالتزام المستمر	.728
	الدرجة الكلية	.847

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي:

أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.728 و0.914)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.847)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الصورة النهائية للمقياس: بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أي مفردة من مفردات المقياس، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (30) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، ويوضح الجدول التالي توزيع المفردات على الأبعاد:-

جدول (21)

الصورة النهائية لمقياس الالتزام التنظيمي

م	الأبعاد	المفردات	العدد
1	الالتزام المعياري	(2، 6، 14، 15، 17، 20، 23، 24، 25، 26، 27)	11
2	الالتزام العاطفي	(1، 3، 4، 5، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 29، 30)	13
3	الالتزام المستمر	(16، 18، 19، 21، 22، 28)	6
	الإجمالي		30

تصحيح المقياس: يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختيار (لا أوافق بشدة)، ودرجتين للاختيار (لا أوافق)، وثلاث درجات للاختيار (أوافق بدرجة متوسطة)، وأربع درجات للاختيار

(أوافق). وخمس درجات للاختيار (أوافق بشدة). وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين (30-150)

رابعاً: مقياس فعالية الذات الحاسوبية: إعداد الباحثين

خطوات بناء المقياس :

مرت عملية إعداد المقياس بمجموعة من المراحل حتى وصل إلى صورته النهائية وهي: الاطلاع على التراث السيكلوجي الذي تناول فعالية الذات الحاسوبية وعدد من الدراسات العربية والأجنبية وكذلك عدد من المقاييس الخاصة بفعالية الذات الحاسوبية والتي أعدها عدد من الباحثين أمثال برفاوى(2013); (2012) Yeşilyurt, Ulaş, & Laver, George, Ratcliff, & Crotty; Akan (2016); Wilantika, Khotimah, Intansari, Larasati, Nabila, Saputri, & Mukhlis (2022). وتم تحديد مفهوم فعالية الذات الحاسوبية لدى عينة البحث الحالية من خلال الدراسات التي تناولت فعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس كدراسة (Saleh) 2008 ودراسة (Horvitz, Beach, Anderson & Saleem, Beaudry, & Croteau (2011) ودراسة Xia (2015) ودراسة البنداري وعبد الباقي (2018) ويتألف المقياس من (20) مفردة موزعة على بعدين هما (فعالية الذات الحاسوبية العامة-فعالية الذات الحاسوبية الخاصة) .

حساب الخصائص السيكومترية لمقياس فعالية الذات الحاسوبية:

أولاً: الصدق: اعتمدت الباحثتان في حساب صدق المقياس على ما يلي:

صدق البنية العاملية:

حساب التحليل العاملي لدرجات المقياس باتباع الخطوات الآتية:

تم إعداد مصفوفة الارتباطات لمفردات الاختبار 20×20 على العينة الاستطلاعية (ن=200) وحسبت الباحثتان مدى كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي باستخدام اختبار Kmo Test حيث بلغت قيمة إحصائي اختبار Kmo في تحليل هذا المقياس (0.953)، أي أكبر من الحد الأدنى الذي اشترطه Kaiser وبالتالي فإنه يمكن الحكم بكفاية حجم العينة لإجراء هذا التحليل، ولإعطاء معنى نفسي لهذه العوامل الناتجة في كل بعد، تم عمل التدوير المتعامد للعوامل على الحاسوب بطريقة فاريماكس لكاييزر (Kaiser)، تم التوصل إلى عاملين عوامل، وكانت قيم الجذر الكامن للعوامل على التوالي هي: 6.555، 6.134. واتبعت الباحثتان محك كاييزر Kaiser لاختبار تشبعات الفقرات بالعوامل، والذي يعتبر التشبعات التي تصل إلى 0.3 أو أكثر تشبعات دالة، وتشير نتيجة التحليل العاملي بعد التدوير إلى وجود ثلاثة عوامل كما هو موضح بالجدول التالي:



جدول (22)

العوامل المستخرجة وتشعباتها بعد التدوير المتعامد لمصفوفة مفردات مقياس فاعلية الذات الحاسوبية

المفردة	الأول	الثاني	المفردة	الأول	الثاني
1	.677		11		.703
2	.724		12		.820
3	.610		13		.781
4	.771		14	.584	
5	.746		15	.552	
6	.716		16		.679
7	.728		17	.623	
8	.615		18		.791
9	.636		19		.561
10	.725		20		.718
الجذر الكامن			الجذر الكامن		
التباين			التباين		
%			%		
30.668			32.776		

بالنظر إلى الجدول السابق للتحليل العاملي بعد التدوير يتضح ما يلي:

***أن العامل الأول** تشعب بالمفردات رقم (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 14، 15، 17) وبلغ عددها (12)، وكان الجذر الكامن 6.555 بنسبة تباين 32.776%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن أحكام أعضاء هيئة التدريس حول قدراتهم على استعمال الحاسوب بشكل عام والتعامل معه وتحرير برامجه في حياتهم اليومية والأكاديمية، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (فاعلية الذات الحاسوبية العامة).

***أن العامل الثاني** قد تشعب بالمفردات رقم (10، 11، 12، 13، 16، 18، 19، 20) وبلغ عددها (8)، وقد كان الجذر الكامن 6.134 بنسبة تباين 30.668%، وتكشف مضامين هذه المفردات عن الفعالية الذاتية المتعلقة بأداء مهام محدودة والقدرة على استخدام البرامج المختلفة والتعامل معها، وبالتالي يمكن تسمية هذا العامل (فاعلية الذات الحاسوبية الخاصة).

كما يتضح أن جميع المفردات لها تشعبات دالة حيث كانت تشعبات كل منها أكبر من (0.3)، وبالتالي لم يتم حذف أي مفردة من المقياس وبذلك لتصبح الصورة النهائية للمقياس مكونة من (20) مفردة.

ثانياً: الاتساق الداخلي: وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (23)

معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات الحاسوبية

الدرجة الكلية	الأبعاد	م
**0.969	فعالية الذات الحاسوبية العامة	1
**0.942	فعالية الذات الحاسوبية الخاصة	2

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.969، 0.942)، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل مفردة، والبعد الذي تنتهي إليه تلك المفردة، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردة والبعد الذي تنتهي إليه:

جدول (24)

معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط
1	.723**	10	.854**
2	.758**	11	.838**
3	.698**	12	.873**
4	.717**	13	.831**
5	.805**	16	.765**
6	.828**	18	.827**
7	.861**	19	.783**
8	.806**	20	.770**
9	.759**		
14	.775**		
15	.774**		
17	.738**		

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.696، 0.873)، وأن هذه القيم مقبولة، وبذلك تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس.

كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين كل مفردة من مفردات المقياس والدرجة الكلية، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية للمقياس.



جدول (25)

معاملات الارتباط بين المفردات والدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات الحاسوبية

معامل الارتباط	رقم المفردة	معامل الارتباط	رقم المفردة
.807**	11	.692**	1
.794**	12	.729**	2
.763**	13	.691**	3
.763**	14	.650**	4
.770**	15	.770**	5
.740**	16	.801**	6
.703**	17	.836**	7
.740**	18	.806**	8
.785**	19	.738**	9
.701**	20	.833**	10

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن قيم معاملات الارتباط تراوحت بين (0.650، 0.836)، وأن معظم هذه القيم مقبولة.

ثالثاً: الثبات

معامل ثبات ألفا كرونباخ : استخدمت الباحثتان معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لكل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

جدول (26)

معاملات الثبات للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس فعالية الذات الحاسوبية

معامل الثبات	البعد	م
.938	فعالية الذات الحاسوبية العامة	1
.929	فعالية الذات الحاسوبية الخاصة	2
.910	الدرجة الكلية	

باستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيمة معامل ألفا لكرونباخ بالنسبة لأبعاد المقياس المستخدم تراوحت بين (0.929 و0.938)، وبلغت قيمتها للمقياس ككل (0.910)، وهي قيم مقبولة مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

استخدمت الباحثتان لحساب الثبات على العينة الاستطلاعية معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لمقياس فعالية الذات الحاسوبية:

جدول (27)

قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة لمقياس فعالية الذات الحاسوبية

رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة	رقم المفردة	معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة
1	.910	11	.904
2	.905	12	.903
3	.905	13	.903
4	.904	14	.902
5	.905	15	.902
6	.906	16	.910
7	.903	17	.907
8	.904	18	.910
9	.903	19	.910
10	.902	20	.906

وباستقراء الجدول السابق يتضح ما يلي: أن قيم معاملات الثبات تراوحت بين (0.902-0.910)، وأن جميع هذه المعاملات مقبولة، مما يؤكد صلاحية استخدام هذا المقياس.

الصورة النهائية للمقياس:

بعد حساب الخصائص السيكومترية للمقياس، وما ترتب عليها من عدم حذف أي مفردة من مفردات المقياس، أصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (20) مفردة موزعة على بعدين، ويوضح الجدول التالي توزيع المفردات على الأبعاد:-

جدول (28)

الصورة النهائية لمقياس فعالية الذات الحاسوبية

م	الأبعاد	المفردات	العدد
1	فعالية الذات الحاسوبية العامة	(1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 14، 15، 17)	12
2	فعالية الذات الحاسوبية الخاصة	(10، 11، 12، 13، 16، 18، 19، 20)	8
	الإجمالي		20

تصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة واحدة للاختيار (لا أوافق)، ودرجتين للاختيار (أوافق إلى حد ما)، وثلاث درجات للاختيار (أوافق بشدة)، وبذلك تتراوح الدرجة على المقياس بين (20-60).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث :

* المتوسط الحسابي * الانحراف المعياري * معامل ألفا لكرونباخ
* معاملات الانحدار * معامل الارتباط * اختبارات * التحليل العاملي

نتائج البحث ومناقشتها:

الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه " يوجد مستوى متوسط من الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

وللتحقق من هذا الفرض قامت الباحثتان بتطبيق مقياس الإجهاد التقني المدرك وأبعاده الفرعية على عينة الدراسة الحالية والبالغ عددهم (550) من أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية على مقياس الإجهاد التقني المدرك وأبعاده الفرعية بلغ (107.8) وانحراف معياري وقدرة (14.05).

وللتعرف على معنوية الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي تم استخدام اختبار (ت) للمجموعة الواحدة، وتم مقارنة المتوسط الحسابي الفعلي لعينة الدراسة بالمتوسط الافتراضي والذي يمثل 50% من درجة البعد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (29)

قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي لمقياس الإجهاد التقني المدرك لدى عينة الدراسة (ن = 550)

المقياس	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تعدد المهام	30	30.8	5.13	3.457	0.01
إجهاد الاتاحة	24	22.6	4.54	6.618	0.01
الخوف من الغفلة	14	14.4	3.24	2.373	0.01
التعقيد التقني	10	9.8	2.10	1.798	0.01
قلق الاستحسان	18	20.4	3.32	15.904	0.01
العبء الزائد للاتصال	10	9.7	1.75	3.241	0.01
الدرجة الكلية للإجهاد التقني	106	107.8	14.05	2.751	0.01

باستقراء الجدول السابق يتضح:

أن قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي لكل من أبعاد الإجهاد التقني المدرك والدرجة الكلية بلغت على التوالي (3.457-6.618-2.373-1.798-15.904-3.241-2.751) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى 0,01، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفعلي والمتوسط الافتراضي؛ مما يشير إلى ارتفاع مستوى الإجهاد التقني المدرك لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، مما يدل على أن أفراد العينة يعانون من الإجهاد التقني المدرك بمستوى مرتفع على جميع الأبعاد والدرجة الكلية وهذا يعني رفض الفرض الحالي وقبول الفرض البديل، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة Bajwa, Abdullah, Jaafar, & Samah (2021) "والتي توصلت إلى أن طلاب وطالبات الجامعة بباكستان لديهم مستوى مرتفع من الإجهاد التقني"، كما اتفقت مع نتائج بحث Khan, Shahzad, & Gull (2022) "والتي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنجاب بباكستان يعانون من إجهاد تقني مدرك بمستوى مرتفع".

واختلفت مع نتائج Shepherd (2004) "والتي توصلت إلى أن أعضاء هيئة التدريس يعانون من الإجهاد التقني المدرك بمستوى متوسط"، كما اختلفت مع نتائج بحث عبدربه وخليوي (2022) "والتي توصلت إلى أن طلاب وطالبات الجامعة يعانون من مستوى متوسط من الإجهاد التقني المدرك على مستوى الدرجة الكلية للمقياس وبالرغم من أنها كانت أعلى من المتوسط في بعض الأبعاد، إلا أنها جاءت جميعها داخل شريحة المتوسط"، كما تتفق جزئياً مع نتائج بحث Madaan, Wundavalli, & Satapathy (2020) "والتي توصلت إلى أن طلاب وطالبات كليات الطب يتفاوتون في مستوى الإجهاد التقني فبلغ 43% منهم مستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك بينما الشريحة الأكبر ونسبتها 57% منهم يعانون من إجهاد تقني مدرك بمستوى متوسط"، كما اتفقت جزئياً أيضاً مع نتائج بحث Wrede, Rodil dos Anjos, Ketschau, Broding, & Claassen (2021) "والتي توصلت إلى أن 10% من الموظفين بألمانيا يعانون من إجهاد تقني مرتفع، بينما الشريحة الأكبر وهي 90% يعانون من مستوى متوسط من الإجهاد التقني المدرك"، كما اتفقت جزئياً مع نتائج بحث Nick, et al. (2022) "والتي توصلت إلى أن مستوى الإجهاد التقني المدرك لدى أفراد عينتها المستهدفة وهم طلاب المدارس المتوسطة كان أقل من المتوسط وأن 37% منهم لم يعانون على الإطلاق من أية أعراض وأن 43% عانوا من أعراضه بمستوى مرتفع في بعض الأحيان".

وتفسر الباحثان هذه النتيجة بما يلي :

*الدراسات التي اختلفت مع نتائج البحث الحالي تناولت مراحل عمرية صغيرة أصغر من الشريحة العمرية الحالية فهم طلاب مدارس متوسطة وطلاب جامعة، فضلاً عن أن تلك العينات ربما لاتعتمد اعتماداً كاملاً على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وحتى نتائج دراسة Shepherd (2004) والذي تم على عينة من أعضاء هيئة التدريس فأجرى دراسته ببيئة أجنبية مختلفة تماماً عن البيئة الحالية وهي البيئة المصرية، بالإضافة إلى أن العينة كانت أصغر من عينة البحث الحالي، كما أن بحث عبدربه وخليوي (2022) طبق على عينة من طلاب وطالبات الجامعة وربما لا يعانون مما يعاني منه أعضاء هيئة التدريس من إجهاد تقني.



*يرجع اختلاف النتيجة الحالية للبحث من وجود م\ستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بخلاف بعض الأبحاث التي أوضحت مستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك لدى أفراد العينة المستهدفة لاختلاف الأداة التي تم قياس الإجهاد التقني المدرك بها ، حيث اعتمدت الأبحاث على أدوات ليست مخصصة لقياس الإجهاد التقني المدرك على وجه التحديد وإنما يقيس أعراض الإجهاد على اختلاف مستحثاتها، مما يعطي مزية نسبية لأداة البحث الحالي المخصصة لقياس أعراض الإجهاد التقني المدرك ذات المستحثات التقنية فقط.

*مما أسهم في وجود مستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس الأعباء الملقاه على عاتق عضو هيئة التدريس من تحضير المحاضرات والبحث العلمي والتأليف والإرشاد الأكاديمي والإشراف على الرسائل العلمية، وكذلك الأعباء الملقاة على عاتقهم من ضرورة إنهاء أبحاث ترقيةهم في فترة زمنية محددة وإلا أعيقوا عن الترقية وكل ذلك في الغالب يتم من خلال التكنولوجيا ووسائل التواصل مما يشعرهم بالإجهاد التقني المدرك، بل بعدم الاستقرار الوظيفي، كما أن طبيعة بيئة العمل وخصائصها من عدم إفساح الحرية والمجال للمشاركة واتخاذ القرارات أو التأثير فيها وقلة تمكين أعضاء هيئة التدريس فكل ما سبق أدى إلى زيادة مستوى الإجهاد وهو ما أسهم في وجود مستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك بصورة كلية والنقاط التالية تفصل ارتفاع الأبعاد كالتالي:

- بالنسبة لبعده تعدد المهام فيرجع إلى أن الجميع يستخدم الإنترنت مع وسائل إعلامية أخرى أو أنشطة إعلامية بالتزامن مع أوقات الاتصال بالإنترنت فيعانون جميعا من كثرة التنقل عبر صفحات التواصل ويتصفحون جميعا المجالات العربية والأجنبية عبر الإنترنت لاستكمال دراساتهم وأبحاثهم أو حتى لمساعدة طلابهم وهو ما ساهم في ارتفاع الإجهاد التقني لديهم.
- بالنسبة لبعده إتاحة ضغط الطلاب والإدارة والأصدقاء وأعباء الكلية أن يكونوا متاحين باستمرار عبر الوسائل الرقمية، كما أنهم يجهدون أنفسهم لتلبية هذه الرغبات في الغالب، فمن الطبيعي الشعور بالإجهاد التقني المدرك بصورة مرتفعة.
- بالنسبة لبعده الخوف من الغفلة، لأن أعضاء هيئة التدريس لديهم الرغبة لمتابعة الأحداث وأن يكونوا باستمرار على دراية وخبرة بما يجري في الساحة السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية وأيضا لديهم الرغبة لمطالعة الأخبار على المستوى الخاص ومشاركة الأهل والأقارب والأصحاب مختلف مناسباتهم، ولأن هذه المتابعة جزء من عملهم وأيضا هذه المتابعة تعزز من مكانتهم الاجتماعية فمن الطبيعي شعور الجميع بالخوف من الغفلة بصورة مرتفعة.
- بالنسبة لبعده التعقيد التقني، حيث أن المستحدثات التكنولوجية يعاني الجميع من تعلمها على حد سواء ولم يعد هناك فرق بين أعضاء هيئة التدريس في تقبلها فأصبح الجميع ملزم بها، فالجميع يحتاج إلى نفس الوقت لتعلم كل ما استحدث أو جد، والجميع غالبا ما يجدون صعوبة في تعلم كل ما هو جديد.

- بالنسبة لبعدها قلق الاستحسان، فالجميع يريد الظهور بمظهر لائق يليق بمكانة وقديسية أستاذ الجامعة ومن ثم فالصغار والكبار من أعضاء هيئة التدريس يقلقون بشأن اختيار منشوراتهم وبمظهرهم العام على وسائل التواصل أمام الطلاب والزملاء والأصدقاء وهو ما ساهم في ارتفاع الإجهاد التقني لديهم .
- بالنسبة لبعدها العبء الزائد للاتصال، حيث أن جميع الأعضاء يعانون من العبء الزائد بصورة متقاربة فالجميع تقلقهما الإشعارات/ الاخطارات الكثيرة على ملفاتهم الشخصية والجميع يجهدهم الرسائل الكثيرة الواردة عبر وسائل التواصل والتي تخص عملهم بالكلية بصورة متقاربة حيث أن زيادة كمية المعلومات التي يستلمها أعضاء هيئة التدريس عبر وسائط التكنولوجيا الرقمية بمعدلات تفوق قدرتهم على معالجتها، أو تحمل الأعباء المادية الزائدة واحدة بالنسبة للجميع ويعاني منها الجميع على حد سواء باختلاف درجته العلمية وبتأنيبهم الشعور بالكرب لكثرة الأعباء الواردة من القيادات والإدارة عبر وسائل التواصل بطريقة واحدة.

*مما أسهم في وجود مستوى مرتفع من الإجهاد التقني لدى أعضاء هيئة التدريس ضعف الدورات المتاحة لتطوير وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التكنولوجيا والتقنية وإن وجدت في بعض الأحيان فغالبا ما يتم ترشيح عضو أو عضوين على الأكثر إما على مستوى الكلية أو القسم بالإضافة لعدم توافر أجهزة تكنولوجيا تخص الأعضاء بالكلية، مما يسهم في الشعور بالإجهاد التقني لدى أعضاء هيئة التدريس.

الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإجهاد التقني المدرك بأبعاده والدرجة الكلية والازدهار النفسي بأبعاده والدرجة الكلية" وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح في الجدول التالي:
جدول (30)

معاملات الارتباط بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي

المقياس	معنى الحياة	المشاعر الايجابية	الاندماج النفسي	العلاقات الاجتماعية	الانجاز	الازدهار النفسي
معامل الارتباط						
تعدد المهام	-.193**	-.226**	-.387**	-.328**	-.602**	-.443**
إجهاد الاتاحة	-.312**	-.266**	-.428**	-.251**	-.567**	-.486**
الخوف من الغفلة	-.182**	-.197**	-.246**	-.238**	-.514**	-.349**
التعقيد التقني	-.174**	-.141**	-.211**	-.198**	-.307**	-.271**

المقياس	معنى الحياة	المشاعر الإيجابية	الاندماج النفسي	العلاقات الاجتماعية	الانجاز	الازدهار النفسي
معامل الارتباط						
قلق الاستحسان	-0.130**	-0.171**	-0.308**	-0.314**	-0.557**	-0.338**
العبء الزائد للاتصال	-0.151**	-0.141**	-0.256**	-0.209**	-0.408**	-0.291**
الدرجة الكلية للإجهاد التقني	-0.288**	-0.293**	-0.472**	-0.385**	-0.749**	-0.556**

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد التقني المدرك والازدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وهذا يعني أنه كلما انخفض الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس كلما أدى ذلك إلى زيادة وتدعيم الازدهار النفسي، والعكس صحيح، وتتفق هذه النتيجة مع ماتوصلت إليه نتائج دراسة Bajwa, et al., (2021) "والتي توصلت إلى وجود مستوى مرتفع من الإجهاد التقني المدرك ووجود انخفاض في مستوى الرفاهية النفسية"، كما تتفق مع نتائج دراسة Hang, et al., (2022) "والتي أظهرت أن الإجهاد التقني المدرك أثر بشكل كبير وسلبي على الرفاهية النفسية للموظفين، كما أن مثبطات الإجهاد التقني المدرك أثرت بشكل ملحوظ وإيجابي على الرفاهية النفسية"، كما تتفق مع نتائج دراسة Shamout, et al., (2022) "والتي توصلت إلى أن الإجهاد التقني المدرك يؤثر بطريقة سالبة على الازدهار النفسي في مكان العمل"، كما اتفقت مع نتائج دراسة Wang, Ding, & Kong (2022) "والتي أظهرت النتائج أن الإجهاد التقني المدرك كان له علاقة سلبية بالرفاهية النفسية"، كما اتفقت مع نتائج دراسة Truța, et al., (2023) "والتي توصلت إلى أن الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من الرفاهية النفسية يظهرون مستويات أعلى من الإجهاد التقني المدرك"، واتفقت جزئياً مع نتائج Harunavamwe, & Ward (2022) "والتي توصلت إلى أن الحمل الزائد والغزو التقني والتعقيد التقني يعزز الرفاهية النفسية والازدهار النفسي أحد أبعادها".

وتفسر الباحثان نتائج هذا الفرض على النحو التالي:

*الإجهاد التقني المدرك يؤثر على أعضاء هيئة التدريس فيجعل مشاعرهم الإيجابية سالبة وذلك عن طريق الشعور بالكسل وانخفاض مشاعر الحب والسعادة تجاه أنفسهم والآخرين، إذ يجعلهم يفتقدون الثقة بأنفسهم ولا يستطيعون التعبير عن أنفسهم بشكل مبدع ولا يهتمهم مشاعر الآخرين واذاؤها وذلك نتيجة الإجهاد والضغط الناتجين من التقنية ووسائل التواصل ويوضح الزغبى (2022 : 386) "أن الإجهاد التقني المدرك يضعف الصحة النفسية ويؤثر على العمليات المعرفية والرصيد الاجتماعي الواقعي خارج نطاق الإنترنت ويعمل على اشباع الحاجة إلى الشعور بالأهمية والقبول والرضا والتواصل مع الآخرين وتحقيق الرفاهية النفسية".

*الإجهاد التقني المدرك يؤثر في الاندماج النفسي لأعضاء هيئة التدريس وهو البعد الثاني للازدهار النفسي، مما يعني أن الإجهاد التقني المدرك جعل أعضاء هيئة التدريس لا ينشغلون

بأعمالهم ومهامهم التي يقومون بها وأثر على دراستهم وأبحاثهم وجعلهم يشعرون بالملل والوقت أثناء أدائهم الأعمال والمهام البحثية والأكاديمية ويشير الزغبى (2022:387) "إلى أن الأخطار المترتبة على الإجهاد التقني المدرك في البيئة الأكاديمية تتمثل في الشعور بالإرهاق والتوتر وانخفاض مستوى التوافق النفسي والاندماج الأكاديمي والافتقار إلى الدعم الاجتماعي الحقيقي والواقعي بعيدا عن الانترنت وقد تصل إلى التسوية الأكاديمي"، كما يشير Tarafdar, Cooper, & Stich (2019,8) "إلى أن الإجهاد التقني المدرك يؤثر على متطلبات العمل ويترك أثرا ضارة على الرفاهية النفسية للأفراد".

*الإجهاد التقني المدرك له علاقة سلبية مباشرة بالعلاقات الاجتماعية وهو البعد الثالث للازدهار النفسي فيجعل أعضاء هيئة التدريس غير قادرين على إقامة العلاقات الاجتماعية التي تنسم بالمودة والمحبة مع الآخرين، كما يجعلهم غير قادرين على مسايرة الآخرين ومشاركتهم مناسباتهم، لما يسببه من ضغوط وآلام نفسية ويؤيده ماتوصلت إليه نتائج دراسة Reinke, & Chamorro-Premuzic (2014) التي أجريت على (201) عامل في بعض المؤسسات إلى أن "الإجهاد التقني الناتج عن العبء الزائد لمعلومات الاتصال يؤدي إلى الاحتراق النفسي ويؤثر سلبا في الاندماج الوظيفي"، ويذكر Lazarus & Folkman (1984,16) "أن الإجهاد يتم تقديره بشكل سلبى عندما ينظر إلى المطالب البيئية فهو يعد تهديدا للرفاهية النفسية، ويجعل الثقة في التعامل الناجح مع الآخرين منخفضة بشكل كبير"، كما يذكر Shamout, et al., (2022,5) "أن الإجهاد التقني المدرك يقلل من الازدهار النفسي خاصة في مكان العمل لأن الاجهاد يخلق تجارب ومواقف عصبية وغير مرغوب فيها"، ويوضح Lund, Forber-Pratt, Wilson, & Mona (2020,319) "أن الاستخدام المستمر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يؤدي إلى إجهاد تقني ويؤدي بدوره إلى حالة فيسيولوجية غير سارة من التنشيط الذي يتجسد في القلق والتوتر وعدم الراحة والتي بدورها لها تأثيرات على الصحة النفسية والازدهار النفسي"، ويشير (Harunavamwe, & Ward 2022,15) "إلى أنه عند تعرض المستخدمين لإجهاد التقنية المدرك من المحتمل معاناتهم من الإجهاد العاطفي والعجز والقلق وعدم الكفاءة وضعف الثقة التي تعكس جميعها الهزال بدلا من الازدهار النفسي".

* الإجهاد التقني المدرك يتسبب في فقدان معنى الحياة وانخفاض إدراك أعضاء هيئة التدريس لقيمة وأهمية الحياة وافتقادهم أهدافهم التي يسعون لتحقيقها، إذ أن القلق والتوتر الذي ينتابهم والناتج عن الإجهاد التقني والعبء الزائد للمعلومات يجعلهم فاقدين معنى الحياة، ويوضح Khan, Jamil, & Bakhsh (2021,317) "أن الإجهاد التقني المدرك يتسبب في عاملين أولهما يتعلق بالأداء والسلوك والأفكار لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والثاني يتعلق بوظائف الأعضاء والذي يتسبب في القلق والتوتر"، كما يوضح Reinke, & Chamorro-Premuzic (2014,503) "أن الاجهاد التقني يؤدي إلى تدمير القوة الفردية للتفكير والأفكار والاتجاهات الجديدة في كل جانب والقدرة على الأداء والعمل".

*الإجهاد التقني المدرك أثر بطريقة سلبية على أعضاء هيئة التدريس وعلى مدى قدرتهم على الإنجاز فجعلهم غير قادرين على إنجاز المهام الصعبة وعدم القدرة على التغلب على العقبات والمشكلات التي تواجههم سواء أكانت مشكلات حياتية أم أكاديمية ومهنية لأن القلق والتوتر يعطلان جوانب التفكير فمن الطبيعي التعرض للقلق عندما يتعرضون لعقبات في أداء مهامهم وأعمالهم وأن تنخفض مهاراتهم التي تسمح لهم بمواجهة التحديات، ويذكر Truza, et al., (2023,13) "أن الإجهاد التقني يؤثر على أساتذة الجامعة من حيث عدم القدرة على التكيف

مع احتياجات الطلاب والشعور بالعزلة ونقص القدرة على التنظيم الذاتي وصعوبات الحفاظ على التركيز والتكيف السريع مع التقنيات الجديدة".

الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإجهاد التقني المدرك بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس الالتزام التنظيمي بأبعاده والدرجة الكلية".

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (31)

معاملات الارتباط بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي

المقياس	الالتزام المعياري	الالتزام العاطفي	الالتزام المستمر	الالتزام التنظيمي
معامل الارتباط				
تعدد المهام	-.302**	-.181**	-.629**	-.604**
إجهاد الإتاحة	-.365**	-.319**	-.607**	-.625**
الخوف من الغفلة	-.324**	-.191**	-.479**	-.480**
التعقيد التقني	-.145**	-.155**	-.304**	-.286**
قلق الاستحسان	-.243**	-.133**	-.523**	-.500**
العبء الزائد للاتصال	-.174**	-.121**	-.453**	-.407**
الدرجة الكلية للإجهاد التقني	-.404**	-.283**	-.761**	-.745**

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد والدرجة الكلية، وبالتالي يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وهذا يعني أنه كلما انخفض الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس كلما أدى ذلك إلى زيادة وتدعيم الالتزام التنظيمي، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Ahmad, Amin, & Ismail (2009) والتي توصلت إلى أن الإجهاد التقني المدرك له تأثير سلبي في الالتزام التنظيمي لدى أمناء المكتبات الماليزيين"، كما توصلت نتائج دراس (Kumar, Lal, Bansal, & Sharma (2013) "إلى أن الإجهاد التقني المدرك يرتبط سلباً بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي"، كما اتفقت جزئياً مع نتائج دراسة Hassan, et al.,

(2018) "والتي توصلت إلى أن بعددين من منشئي الإجهاد التقني المدرك، وهما عدم اليقين التقني وانعدام الأمن التقني، كان لهما تأثير إيجابي ومهم في الالتزام التنظيمي لدى معلمي المرحلة الثانوية، في حين أن جميع العناصر الثلاثة الأخرى لمنشئي الإجهاد التقني التي كانت عبارة عن عبء تقني زائد وغزو تقني وتعقيد تقني لم تتنبأ بالالتزام التنظيمي للمعلمين"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Magistra, Santosa, & Indriayu (2021) "والتي توصلت إلى أن الإجهاد التقني المدرك له تأثير كبير على أداء معلمي المدارس الثانوية، كما كان للإجهاد التقني تأثير كبير على الالتزام التنظيمي أيضا"، وتوصلت نتائج دراسة (Ahmad, Amin, & Ismail (2014) إلى أن "الحمل التقني الزائد وعدم اليقين التقني لهما علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بالالتزام التنظيمي لدى أمناء المكتبات الماليزيين، توضح نتائج هذه الدراسة أن قدرًا معينًا من التوتر والإجهاد التقني المدرك ضروري لتعزيز التزام الموظف تجاه مؤسسته"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Ahmad, Amin, & Ismail (2012) "والتي توصلت إلى أن الإجهاد التقني المدرك يرتبط سلبًا بالالتزام التنظيمي"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Umar, Sale, & Yahaya (2013) "والتي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المؤسسات الصغيرة النيجيرية".

وتفسر الباحثتان النتيجة الحالية بما يلي:

* هذه النتيجة منطقية لأن الإجهاد التقني المدرك يتضمن إجهاد الإتاحة وهو الضيق والكرب الناتجين عن معتقدات أعضاء هيئة التدريس حول توقعات الآخرين أنهم سيستجيبون لهم ويكونون متاحين لهم للتواصل باستمرار وهذا من شأنه أن يضعف الالتزام العاطفي ويعيق تحقيق أهداف أعضاء هيئة التدريس ويضعف انتمائهم لكليتهم وجامعتهم ويضعف تحقيق أي مساعي عظيمة تجاه كليتهم، كما يضعف استعدادهم لتقديم أي عمل من شأنه تطوير كليتهم أو جامعتهم، كما أنه يقلل ارتباطهم العاطفي بجامعتهم وزملائهم.

* الإجهاد التقني المدرك يتضمن قلق الاستحسان وهو الخوف من ردود أفعال الآخرين ومن ردود أفعالهم تجاه المنشورات والملف الشخصي الخاص بهم بالكامل وهذا من شأنه أن ينتج عنه كرب وضيق يتسبب في ضعف الالتزام العاطفي أيضا، وعدم الشعور بأي أهمية لأي تطور يحدث داخل كليتهم وجامعتهم أو حتى يهتم العضو بمطالعة أخبار كليته لأنه انشغل بنفسه وبردود الآخرين حول ما يخصه، كما أن الإجهاد التقني المدرك من شأنه إضعاف الالتزام المستمر ويجعله يشعر بل ويفكر أحيانا في ترك الجامعة والعمل في جامعة أخرى بعيدا عن هؤلاء الأفراد الذين لا يقدرون منشوراته في الغالب ولا يشعرونه بأهميته.

* الإجهاد التقني المدرك يتضمن العبء الزائد للاتصال وهو خبرة ذاتية تشعر أعضاء هيئة التدريس بعبء ثقيل نتيجة زيادة كمية المعلومات الزائدة التي يستلمها الأعضاء عبر وسائط التكنولوجيا الرقمية بمعدلات تفوق قدرتهم على معالجتها وكذلك عدم القدرة على تحمل الأعباء المادية الزائدة أو التوافق مع المتطلبات المتغيرة، وهذا من شأنه أن يؤثر على الالتزام التنظيمي للأعضاء، فيجعلهم يشعرون بعبء الدور داخل الجامعة ويشعرون بعبء أوقات العمل وانعدام فرصة المشاركة ودرجة التحكم في المهام الموكلة إلى جانب عدم كفاية التعويضات ووجود نقص في القواعد والسياسات التنظيمية داخل كليتهم والتي تساعد على خلق توازن في الحياة المهنية لديهم، ناهيك عن نقص فرص التطوير الوظيفي وضعف علاقات الزمالة، مما يفقدتهم سيطرتهم على الوضع والمهام ويشير Alipour & Kamaee (2015) " إلى أن الإجهاد التقني المدرك أحد أبرز العوامل المؤثرة على صحة الموظف



البدينية والنفسية والتي يمكن أن تؤثر على التزامه التنظيمي بما ينعكس على أداء أي مؤسسة ونجاحها".

* الضغوط الناتجة عن الإجهاد التقني المدرك والتي قد تكون بسبب تعدد المهام وتعني مزيج من استخدام الانترنت مع وسائل إعلامية أخرى أو أنشطة إعلامية بالتزامن مع أوقات الاتصال بالإنترنت أو الناتجة عن التعقيد التقني والذي يتسبب في وقود قلق لدى أعضاء هيئة التدريس ينتج عنه تشتت انتباه لديهم لعدم تيقنهم بالمستجدات والمستحدثات، كل هذا من شأنه أن يضعف الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، مما يعمل على خفض التعزيز النفسي لديهم وعدم استغراقهم في تحقيق أهدافهم وعدم تبنيهم أي أهداف من شأنها تطوير كليتهم أو جامعتهم ويذكر العربي (2017: 157) " أن الالتزام التنظيمي كغيره من العوامل يتأثر بمجموعة من المؤثرات مثل طبيعة العمل ودرجة تنوعه ومقدار السلطة ودرجة المسؤولية وكذا طبيعة العلاقات الاجتماعية في العمل ومستوى الإجهاد والضغوط ومقدار التعويضات التي تقدم للموظف إلى جانب حجم الفرص الممنوحة والتي يمكن للموظف من خلالها تطوير مساره الوظيفي فكل هذا وأكثر من شأنه التأثير على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظف".

* يتعارض الإجهاد التقني المدرك مع خصائص الالتزام التنظيمي، فالالتزام التنظيمي من شأنه أن يساعد في فهم الطبيعة السيكولوجية لعملية اندماج أعضاء هيئة التدريس داخل المنظمة، كما أنها أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد ذوي الالتزام التنظيمي المرتفع أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها، كما أنه يساعد على رفع الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس مما يساعد على الأداء المتميز والمبدع في العمل، مما يؤثر إيجابياً في فاعلية وكفاءة المؤسسة التعليمية ومؤشراتها الأدائية والتنافسية، كما يعد مؤشراً قوياً لاستمرار وبقاء العاملين في عملهم وعاملاً قوياً لارتفاع الروح المعنوية للأفراد وانخفاض المشكلات التي تحصل بين الزملاء في العمل وهذا يتعارض سلباً ولا يمكن تحقيقه في ظل الضغط والتوتر الذي يسببه الإجهاد التقني والنتائج عنه زيادة في كمية المعلومات وصعوبة المعالجة والتركيز والقلق الدائم بشأن عدم القدرة على تحمل الأعباء الزائدة سواء أكانت أعباء مهام أو أعباء أكاديمية أو مادية وعدم القدرة أيضاً على التوافق مع المستحدثات والمتغيرات.

الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الإجهاد التقني المدرك بأبعاده والدرجة الكلية ومقياس فعالية الذات الحاسوبية بأبعاده والدرجة الكلية "

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون لحساب الارتباط بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (32)

معاملات الارتباط بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية

المقياس	الأول	الثاني	فعالية الذات الحاسوبية
معامل الارتباط			
تعدد المهام	-0.291**	-0.302**	-0.660**
إجهاد الإتاحة	-0.352**	-0.390**	-0.665**
الخوف من الغفلة	-0.241**	-0.216**	-0.486**
التعقيد التقني	-0.155**	-0.108*	-0.346**
قلق الاستحسان	-0.167**	-0.211**	-0.529**
العبء الزائد للاتصال	-0.199**	-0.249**	-0.455**
الدرجة الكلية للإجهاد التقني	-0.363**	-0.383**	-0.800**

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي يتم رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البديل، وهذا يعني أنه كلما انخفض الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس كلما أدى ذلك إلى زيادة وتدعيم فعالية الذات الحاسوبية. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج بحث (Hasan & Ahmed (2010) والتي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية، كما تتفق مع نتائج بحث Shu,Tu, &Wang(2011) والتي توصلت أيضا إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية"، كما تتفق مع نتائج بحث (Dong, Xu, Chai, & Zhai (2020) والتي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية لدى المعلمين أثناء الخدمة بالمدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية بالصين"، كما تتفق مع نتائج بحث (Mushtaque, Awais-E-Yazdan, & Waqas (2022) والتي توصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الإجهاد التقني المدرك وفعالية الذات الحاسوبية لدى طلاب كلية الطب". واختلفت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة (Saleem, Malik, Qureshi, Farid, & Qamar (2021) والتي توصلت إلى أن الإجهاد التقني المدرك كان له تأثير ايجابي في فعالية الذات الإبداعية الحاسوبية، فالإجهاد التقني الناتج عن التقنية جعل الموظفين يستمروا في الأداء الجيد على الرغم من انتشاره". وتفسر الباحثتان النتيجة الحالية بما يلي:

*هذه النتيجة منطقية لأن الإجهاد التقني المدرك يتسبب في بعض المخاوف والقلق الناتجين عن وسائل التواصل والتكنولوجيا لدى أعضاء هيئة التدريس وهذا القلق وهذه المخاوف يتوقفان بالدرجة الأولى على ماذا تشكل التكنولوجيا بالنسبة لهؤلاء الأعضاء، وبالتالي فإن هؤلاء الأعضاء يحددون مدركاتهم للحاسوب من خلال معتقداتهم لفعاليتهم الذاتية حول استخدامه والتي بدورها تؤثر في معنى التكنولوجيا بالنسبة لهم، وبالتالي فمن المؤكد أن تؤثر هذه المخاوف سلبا في فعالية الذات الحاسوبية لديهم ويؤيده ما توصلت إليه نتائج بحث

Campeau,Higgins(1995) "من أن الأفراد ذوي فعالية الذات الحاسوبية الأقل يكون مستوى القلق التكنولوجي لديهم أعلى من أقرانهم ذوي فعالية الذات الحاسوبية الأعلى".

*يتعارض الإجهاد التقني المدرك مع خصائص فعالية الذات الحاسوبية والتي من شأنها أن تؤثر في مدى بذل الأفراد لمجهوداتهم وتجعل لديهم طاقة يتغلبون بها على العقبات ويثابرون بها على مواجهة الظروف الضاغطة والمكروهة على خلاف الإجهاد التقني المدرك، كما وتؤثر فعالية الذات الحاسوبية بالإيجاب في شعور الأفراد ومعتقداتهم ومعارفهم وأنماط التفكير وردود الفعل العاطفية على خلاف الإجهاد التقني، كما تزيد فعالية الذات الحاسوبية من الكفاءة في التكنولوجيا وسلوك التأقلم وهو مالا يحدثه الإجهاد التقني المدرك فمن المنطقي وجود علاقة سلبية بين المتغيرين، ويذكر (Shu,Tu,&Wang(2011,936) " أن ذوي فعالية الذات العالية للحاسوب على استعداد للتغلب على المشاكل التي تسببها تكنولوجيا الاتصالات وتبني سلوك التأقلم الايجابي، مما يعمل على تقليل مستوى الإجهاد التقني المدرك، كما أن الأفراد الذين يتمتعون بفعالية الذات الحاسوبية يتمتعون بثقة أقوى في استخدام التكنولوجيا لأداء المهام المتعلقة بها، هذا النوع من الثقة يقود الأفراد للتغلب على التعقيد التكنولوجي والشعور بالأمان الوظيفي".

*هذه النتيجة منطقية لما يسببه الإجهاد التقني المدرك من توتر ومخاوف لدى أعضاء هيئة التدريس بطريقة لا تمكنهم من المثابرة وبذل الجهد في المهام التي ترتبط بالحاسوب وقد يؤدي هذا إلى قلة تقدير الذات وعدم الثقة بالنفس لديهم، ومن ثم انخفاض دافعيتهم نحو ممارسة السلوكيات المرتبطة بالحاسوب، وتكون أحكام مقدرتهم على أداء أي سلوك يتعلق بالكمبيوتر يتسم باليأس وعدم الثقة ومن ثم يؤثر الإجهاد التقني المدرك تأثيرا مباشرا على فعالية الذات الحاسوبية ويرتبط به ارتباطا سلبيا، ويشير (Sami,&Pangannaiah(2006,431) "إلى أن الأفراد يشعرون بالإجهاد التقني المدرك لنقص فعالية الذات الحاسوبية لديهم في مكان العمل".

* الإجهاد التقني المدرك يسبب ضيقا وعدم ارتياح لدى أعضاء هيئة التدريس بطريقة قد لا تمكنهم من الاستخدام الجيد للحاسوب أو المهام التي تتطلب استخدامه، كما أن القلق والمخاوف الناتجين عن الإجهاد التقني المدرك يؤديان إلى عدم التركيز أثناء استخدام الحاسوب وعدم فهم الكثير من العوامل المتعلقة به ومن هنا تنخفض فعالية الذات الحاسوبية لديهم ويؤيده ما ذكره زيدان وحسن (1999: 44) " أنه لا بد للأفراد من التعرف على دواعي قلق الحاسوب ووسائل التواصل والعوامل المسببة له ومحاولة التغلب عليها لأنه سينعكس على فعالية الذات الحاسوبية لديهم".

الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه " لايمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية.

ولمعرفة إمكانية التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (33)

دلالة إسهام المتغيرات المدروسة (الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية) في الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس

النموذج النهائي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار		61503.979	3	20501.326		
الإجهاد التقني المدرك	الهواقي	31535.106	468	67.383	304.252	0.01
	المجموع	93039.085	471			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لمعرفة دلالة إسهام الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية في الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس تعتبر دالة إحصائية.

والجدول التالي يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة المتغيرات المنبئة (الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية) في الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس

جول (34)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغير المحك	المتغيرات المنبئة	معاملات الانحدار غير المعيارية B	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الانحدار المعيارية Beta	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط المتعدد والتفسير
الإجهاد التقني المدرك	الازدهار النفسي	-0.061	-0.029	-0.075	-2.135	0.05	معامل الارتباط المتعدد (رم) = 0.813 ،
	الالتزام التنظيمي	-0.177	-0.044	-0.210	-4.030	0.01	معامل التحديد المتعدد (ر2م) = 0.661
	فعالية الذات الحاسوبية	-1.319	-0.115	-0.578	-11.426	0.01	معامل التحديد المتعدد المصحح (ر2م) = 0.659

يتضح من الجدول السابق أن :

قيمة (ف) لمعرفة إمكانية التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك بلغت (304.252) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0,01)، وكما بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (0,813)، بلغ معامل التحديد (0,661)، وبينما بلغت قيمة (ت) للازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية (2,135، 4,030، 11,426) على التوالي، للدلالة على فاعلية هذه المتغيرات في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس، وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01)، وبهذا تعد فاعلية الذات الحاسوبية أفضل المتغيرات إسهامًا في الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس، يليه الالتزام التنظيمي ثم الازدهار النفسي.

وفيما يلي معادلة الانحدار:

الإجهاد التقني المدرك = 34.886 + (0.061 * الازدهار النفسي) + (0.177 * الالتزام الحاسوبي) + (1.319 * فعالية الذات الحاسوبية) ويلاحظ أن ترتيب المنبئات كانت فعالية الذات الحاسوبية ثم الالتزام التنظيمي ثم الازدهار النفسي.

وبالنظر إلى النتائج التي أسفر عنها التحليل الإحصائي في الجدول السابق يلاحظ رفض الفرض الخامس وتحقق الفرض البديل، مما يدل على فاعلية القرار بقبول الفرض البديل، الذي ينص على أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي وفعالية الذات الحاسوبية، بالنسبة لاسهام الازدهار النفسي في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لم تعثر الباحثتان إلا على دراسة واحدة وهي دراسة (Shamout, et al., (2022) "والتي اتفقت نتائجها مع نتائج البحث الحالي وهو إمكانية اسهام الازدهار النفسي بالإجهاد التقني المدرك"، وبالنسبة للالتزام التنظيمي اتفقت نتائج البحث الحالي مع نتائج دراسة (Kumar, Lal, Bansal, & Sharma (2013) "والتي توصلت إلى أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى محترفي تكنولوجيا المعلومات بالهند"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Khan, Shahzad, & Gull (2022) "والتي توصلت إلى أن السلوك التنظيمي ساهم في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنجاب بباكستان"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Harunavamwe, & Ward (2022) "والتي توصلت إلى إمكانية التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من خلال الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي، وكان الالتزام التنظيمي أفضل المتغيرات اسهامًا في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك يليه الازدهار النفسي"، وبالنسبة لفاعلية الذات الحاسوبية فقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج بحث (Shepherd 2004) "والتي توصلت إلى إمكانية التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من فاعلية الذات الحاسوبية"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Mushtaque, Awais-E-Yazdan, & Waqas (2022) " والتي توصلت إلى أنه يمكن التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من فاعلية الذات الحاسوبية، إذ قللت فاعلية الذات الحاسوبية من تأثيرات الاجهاد التقني المدرك"، كما اتفقت مع نتائج دراسة (Dong, Xu, Chai, & Zhai (2020) والتي توصلت إلى فاعلية الدعم المعرفي التكنولوجي وفعالية الذات الحاسوبية في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك وساهما في تقليل الإجهاد التقني المدرك".

وتفسر الباحثان هذه النتيجة على النحو التالي:

* إمكانية التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك من خلال الازدهار النفسي يرجع لخصائص الازدهار النفسي، فالازدهار النفسي يمثل متغيراً مهماً للإنسان بشكل عام، فهو يعمل كمصدر دافعي للعمل بنشاط وتحقيق أهداف جديدة، فالأفراد المزهرون لديهم مهارات وخبرات استكشافية لمساعدة الآخرين لتحقيق الرضا عن حياتهم وأهدافهم المجتمعية مثل إيجاد الفرص والأداء بشكل جيد في العمل والوظائف المختلفة، كما يعمل كمصدر كاف للصمود والتصرف بشكل منظم وناجح والأفراد المزهرون نفسياً يتسمون بالإلهام والتضحية والتسامح والقبول والثقة والاحترام والتأثير الإيجابي والرضا والحب والإحساس بالمعنى والهدف من الحياة، ويميلون للتركيز عاي نمو الشخصية، والتغلب عاي تجارب الحياة الصعبة، ويكونون أكثر فاعلية في اكتساب رؤى جديدة، ولديهم القدرة عاي مواجهة الضغوط النفسية والاجتماعية، والاستخدام الفعال للفرص المتاحة، والقدرة علي تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين، ولديهم معتقدات بناءة مما يعطي لحياتهم معنى ومغزى، ويرتبط بقدرة الأفراد عاي التأثير الاجتماعي وتقديم الدعم والمساندة الاجتماعية، كما أن له انعكاسات إيجابية في حياة الأفراد وتزويدهم بالقدرة علي التوافق النفسي والاجتماعي، فهو الهدف الأساسي للفرد لكي يعيش حياة ذات معنى، ونظراً لأهمية الدور الذي يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة؛ فمن الضروري التحقق من امتلاكهم مستويات مناسبة من المتغيرات الايجابية كالازدهار النفسي لأنها تساعد أعضاء هيئة التدريس في تنمية المهارات العقلية الايجابية ذات الدور الفعال في تحقيق الصحة النفسية للفرد، فتجعله قادراً عاي توجيه حياته بطريقة واعية، فالفرد المزهري يشعر بانفعالاته وعواطفه بشكل واضح، ويمكنه تخطي المشاعر السلبية، مما يزيد من شعوره بالسعادة والرضا، فالازدهار النفسي يحسن من قدرة الفرد عاي تحمل المشاعر السلبية، ويزيد من قدرته على التعامل معها بشكل فعال والأفراد المزهرون قادرون على المواجهة والتكيف مع كل ما يمر بهم من أحداث حتى ولو كانت سلبية، وهو أحد أشكال التوجه نحو الحياة الذي يتسم بالواقعية، كما يمكنهم من اختيار طرق أكثر فاعلية للتعامل مع متطلبات الحياة والتخفيف المستمر من الآثار السلبية لهذه المتطلبات لتحقيق أهدافهم بنجاح ويؤيده ما ذكره زايد ومحمود (2022: 51) "من أن المزهرين نفسياً لديهم نشاط مطلق فيما يقومون به من أعمال ولديهم كفاءة في مشاعر التعامل مع الآخرين وكذلك لديهم القدرة على تقييم انفعالاتهم ومشاعرهم الذاتية بسهولة كما يرحبون بتعلم الأشياء الجديدة والتفاؤل بشأن المستقبل كما أن لديهم مستويات مرتفعة من الأداء الأكاديمي، ومن المنطقي أن من لديه هذه الخصائص والقدرات بإمكانه التغلب على جميع أنواع الضغوط والإجهاد ومن بينها الإجهاد التقني المدرك، فلا غرو أن يسهم الازدهار النفسي في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك"

* بالنسبة للالتزام التنظيمي وإسهامه في الإجهاد التقني المدرك يرجع للارتباط الوثيق بين المتغيرين ولأهمية الالتزام التنظيمي في التقليل من أضرار الإجهاد التقني المدرك، فالالتزام التنظيمي يساعد في فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية اندماج أعضاء هيئة التدريس مع كليتهم وجامعتهم، ويمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، حيث يفترض أن يكون الأفراد ذوي الالتزام التنظيمي المرتفع أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهدافها، ويساعد الالتزام التنظيمي على رفع الروح المعنوية لدى العاملين بالمنظمة، مما يساعد على الأداء المتميز والإبداع في العمل، وهذا

يؤثر إيجاباً على فاعلية وكفاءة المؤسسة التعليمية ومؤشراتها الأدائية والتنافسية، ويعد التزام الأفراد تجاه المنظمات مؤشر أقوى من الرضا الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في أماكن عملهم، كما أن الالتزام التنظيمي من أكثر المسائل التي أخذت تشغل بال إدارة المنظمات كونها أصبحت تتولى مسؤولية المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة تمكثها من البقاء والاستمرار، وانطلاقاً من ذلك برزت الحاجة لدراسة السلوك الانساني في تلك المنظمات لفرض تحفيزه وزيادة درجات ولأنه بأهدافها وقيمتها، لذا لا بد لكل كلية وجامعة أن تنتبه لمدى امتلاك أفرادها سلوك الالتزام التنظيمي وتحاول بكل طريقة توفير كل ما يعمل على امتلاكه لدى هؤلاء الأعضاء لأنه يقلل من الضغوط الملقاة على عاتق هؤلاء الأفراد فهو سداً منيعاً للتغلب على أي عقبات تواجه هؤلاء الأعضاء داخل كليتهم ومن باب أولى التغلب على الإجهاد التقني الذي يواجههم، فالأفراد المرتفعون في الالتزام التنظيمي يستطيعون التغلب على الإجهاد التقني المدرك، كما أن الإجهاد التقني المرتفع له تأثير على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ويؤيده ما ذكره (Salanova, 2020, 671) "من أن الإجهاد التقني المدرك ينتج عنه عواقب سلبية على الأفراد جسدية ونفسية، كما أن له عواقب سلبية على الرفاهية النفسية والمعرفية، كما يؤثر على الالتزام التنظيمي وانخفاض الرضا والإرهاق والضعف" لذا كان من المنطقي إسهام الالتزام التنظيمي في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك

* بالنسبة لفعالية الذات الحاسوبية وإسهامها في التنبؤ بالإجهاد التقني المدرك، بل هي أعلى المتغيرات إسهاماً لما لها من خصائص التي تتمثل بأحكام أعضاء هيئة التدريس حول قدرتهم الشخصية على استعمال الحاسوب، في حين أن تدني هذه الإمكانية المهمة ينتج عنها العديد من الصعوبات الدراسية والأكاديمية لهؤلاء الأعضاء وانخفاض فعاليتهم الذاتية في الحاسوب، يظهرون مثابة متدنية نحو توظيف الحاسوب في دراستهم، وتوظيفه مع الطلاب في المحاضرات وتكون ثقبتهم بأنفسهم ضعيفة، ولا يظهرون تفاعلاً كبيراً في عمليات التعليم الإلكتروني؛ كما أنهم يهربون من استعمال الحاسوب، ويخشون استعماله، ويظهرون أفكار سلبية حول أنفسهم (على سبيل المثال أنهم لا يمتلكون القدرة على تشغيل الحاسوب بنجاح)؛ كذلك فإنهم يشكون من قلق الحاسوب، ويظهرون ضعفاً في الابتكار، والجرأة على تحدي الصعاب، أما الأفراد ذوي فعالية الذات الحاسوبية المرتفعة فإنهم يستطيعون بسهولة التغلب على أي تعقيد تقني يواجههم لأنهم أعلم بغيرهم من هذه التعقيدات، كما أنهم يستطيعون بسهولة التكيف مع المستجدات الحديثة للتقنية فيتفاعلون معها ويتعلمونها سريعاً بل ويعلموها غيرهم، كما أنهم سيكونون بارعين في الأمن التقني ويستطيعون حماية أنفسهم من أي غزو تقني فيستطيعون تأمين شبكاتهم وصفحاتهم وتليفوناتهم وجميع وسائل التواصل الخاصة بهم بكافة الطرق التي تصدرها المواقع لتأمين الشبكات، كما أن إجهاد الإتاحة بالنسبة لهم لا يمثل شيئاً فلفاعليتهم في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي يستطيعون التغلب على هذه المشكلة من خلال استخدامهم لطرق ووسائل تجعلهم غير متاحين باستمرار دون أن يعرف الطرف الآخر وعلى فرض أن وجدوا كم هائل من الرسائل فلمهارتهم قادرون على التعامل معها سريعاً بخلاف منخفضي فعالية الذات الحاسوبية، كما لا يشغله قلق الاستحسان لأنه من زاوية لبراعتهم في استخدام وسائل التواصل لا يعبر من يستحسن منشوراته أو لا يستحسنها أدنى اهتمام ومن ناحية أخرى فإنه يبرع في قص صورة والتقاطها ويستخدم كل ما يستحسنه متابعية فهو قادر على التغلب على قلق الاستحسان

بخلاف منخفضي فعالية الذات الحاسوبية، نظرا لبراعته وفاعليته في استخدام وسائل التواصل سيختار على صفحاته كل المنشورات بعناية، كما لا يعبر تعدد المهام والعبء الزائد للاتصال أي اهتمام لأنه قادر على إنجازها ويؤيده ما ذكره Paraskeva, Bouta, & Papagianni (2008,1085) "أن فعالية الذات الحاسوبية إمكانية ضرورية لدى كل متعلم، إذ أنها ترتبط بحل الكثير من المشكلات الدراسية المتعلقة بالحاسوب، وسرعة الحصول على المعلومات التي من الصعب الوصول إليها عن طريق الكتب والرسائل الورقية"، كما يؤيده ما ذكره Popoola, (2023,113) & Adedokun "من أن فعالية الذات الحاسوبية للذات تعمل كوسيلة تربط بين الذات والحاسوب، لأن معتقدات الفرد حول إمكانياته الذاتية على استعمال الحاسوب تحفز الذات على توظيف الحاسوب في الواجبات المطلوبة، وتسهل من عملية التدريب عليه، وزيادة المهارات والمعرفة الحاسوبية"، كما يؤيده ما ذكره Lee, Liang, Hsu, & Tsai, (2023,3) "كلما تمتع الفرد بمدرجات إيجابية حول قدراته على استعمال الحاسوب، فإن إمكانياته سوف تتطور على استعمال البرامج الحاسوبية، ويحاول تعلم الأشياء والتعليمات والأوامر المتعلقة بكيفية حل المشكلات التكنولوجية، إذن يمكن القول أن فعالية الذات الحاسوبية لا تعتمد على ما يقوم به من إجراءات حاسوبية فحسب وإنما على أحكامه حول ما يمكن العمل عليه في المستقبل على الحاسوب".

*كان لفعالية الذات الحاسوبية أعلى المتغيرات إسهاما لارتباطها بالإجهاد التقني المدرك ارتباطا وثيقا، إذ أن ذوي فعالية الذات الحاسوبية المرتفعة أكثر فهما وإتقانا لخطوات برامج الحاسوب بدءا من المستوى الأول وحتى المستوى المتقدم مثل تصميم الرسوم ومعالجة الأرقام والصور وطباعة النصوص، على خلاف ذوي فعالية الذات الحاسوبية المنخفضة تجعلهم يشعرون بالقلق والإجهاد التقني المدرك والتأخر في تعلم الحاسوب وارتكاب الكثير من الأخطاء والأعطال مما يؤدي إلى الخشية من تعلم الحاسوب وتجنب استعماله في المستقبل.

التوصيات التربوية للبحث:

بناء على ما أسفر عنه البحث من نتائج يمكن توجيه التوصيات التربوية التالية:

- ينبغي على المؤسسات الجامعية توجيه إدارات الإرشاد للاهتمام بالكشف عن مظاهر الإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس بهدف توعيتهم ووقايتهم من مستحثاته.
- ينبغي على المؤسسات الجامعية توجيه إدارة الرعاية الصحية لتدريب كوادرها للتعامل مع الأعراض الصحية للإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس.
- يجب على المؤسسات الجامعية توجيه إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بها لحثهم على الدمج بين الأنشطة التدريسية المباشرة وغير المباشرة عبر التكنولوجيا تخفيفا للأثار السلبية للإجهاد التقني المدرك.
- على المؤسسات الجامعية توفير كافة سبل الرعاية والعناية ماديا ومعنويا لأعضاء هيئة التدريس، فهذا من شأنه رفع فعالية الازدهار النفسي والالتزام التنظيمي لديهم.
- الأخذ بعين الاعتبار معيار التمكّن من فعالية الحاسوب واستخدام التعليم الإلكتروني ضمن المعايير الأساسية لتوظيف أعضاء هيئة التدريس الجدد، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال عقد الدورات التدريبية.



- أن يتم اعتماد معيار استخدام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتعليم الإلكتروني في تدريس مساقاته كأحد معايير تقييم الأداء السنوي وأحد اعتبارات أنشطة الترقية تحفيزا له على تطوير قدراتهم في مجال الحاسوب والتعليم الإلكتروني.

أفكار بحثية مقترحة:

- البنية العائلية للإجهاد التقني المدرك وفقا لنموذج (Steel et al (2020) لدى أعضاء هيئة التدريس.
- النموذج السببي للعلاقات بين الإجهاد التقني المدرك والالتزام التنظيمي والأداء النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- فعالية برنامج قائم على الحكمة في خفض مستحثات الإجهاد التقني وتنمية الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الدور الوسيط ليقظة الإنترنت في العلاقة بين الأداء النفسي والإجهاد التقني المدرك لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
- فعالية برنامج تدريبي محوسب في تنمية فعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- فعالية برنامج قائم على التنظيم الانفعالي في تخفيف الإجهاد التقني المدرك وتنمية الأداء النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الوعي الجندري والهناؤ الذاتي والتفكير التنسيقي كمنبئات بالأداء النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.

مراجع البحث

أولاً: المراجع العربية:

- أبوندا ، سامية خميس (007). تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية :دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.رسالة ماجستير غير منشورة،غزة، فلسطين.
- الأعسر، صفاء مصطفى(2012).الازدهار النفسي(القوى الانسانية من منظور علم النفس الايجابي)، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر علم النفس والإمكانات الإيجابية لدى الانسان العربي، قسم علم النفس، كلية الآداب ،جامعة القاهرة.
- آل فريان، لطيفة بنت حمد(2020). مكتسبات أعضاء هيئة التدريس من التحول للتعليم عن بعد أثناء جائحة كورونا (دراسة تقييمية بجامعة الأميرة نورا بنت عبد الرحمن)،المجلة التربوية، جامعة سوهاج ،(86)598-563.
- برقاوي، مها برهان(2013). الفعالية الذاتية الحاسوبية وقلق الحاسوبي لدى معلمي محافظة إربد في ضوء بعض المتغيرات. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.
- البنداري، محمد بن سليمان ؛ عبد الباقي، مصطفى أحمد(2018). العلاقة بين قلق الحاسوب وفعالية الذات الحاسوبية لدى أعضاء هيئة التدريس بسلطنة عمان، المجلة التربوية ، كلية التربية بزوي ، سلطنة عمان، (86)22، 296-251.
- بونقاب، مختار بن هيثم (2020). مستوى العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي (دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعة الجزائرية). مجلة اقتصاديات شمال افريقيا،26(17)، 496-497.
- حسن، مروة نشأت(2022): الخصائص السيكومترية لمقياس الازدهار النفسي لدى طلاب الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ،(150)،212-189.
- زايد، أمل أحمد ؛ محمود ، سوميه شكري(2022). الحكمة واليقظة العقلية والأمل كمنبئات بالازدهار النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر 195(4) ، 106-67.
- الزغبني، محمد عبد الخالق (2022).التوقيع الاليكتروني وحجته في الإثبات.مجلة العلوم القانونية والسياسية،12(3)،326-286.
- زيدان، الشناوي عبد المنعم وحسن، عزت عبد الحميد(1999). قلق الكمبيوتر وفعالية الذات الحاسوبية لدى طلاب وطالبات الجامعة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، (27)، 55-9.
- سيدهم، كلثوم؛ بلاش، مصليحة. (2019). مصادر الضغط المهني وعلاقتها بالدافعية للإنجاز والولاء التنظيمي لدى أساتذة التعليم العالي.رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- الشمري، محمد بن الحميدي (2013). واقع نظام تقويم الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي. أطروحة دكتوراه، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

- صادق ، الاء نور الدين. (2022). الخصائص السيكمترية لمقياس الازدهارالنفسي وعلاقته بالتحصيل في بيئة التعلم الهجين بين طلاب الجامعة. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، (101)، 337-375.
- عبد العزيز، خالد الداود. (2019). تطوير الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء الخبرات العالمية. *مجلة كلية التربية، أسيوط*، (12)34، 336-364.
- عبد ربه، محمد عبد الرؤوف ؛ بن خليوي، أسماء بنت فراج. (2022). الإجهاد الرقمي المدرك لدى طلبة الجامعات السعودية: البنية العالمية وفروق ديموغرافية. *مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية* ، (2)37، 67-116.
- العبيدي، عفراء ابراهيم(2019). الازدهار النفسي لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، *المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات*، (8)، 37-55.
- العربي، فرح جمال(2017). العلاقة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي. *مجلة البشائر الاقتصادية* ، (4)3، 155-170.
- عياد، فؤاد اسماعيل وصالحه، ياسر عبد الرحمن(2015) الكفاءة الذاتية في الحاسوب وعلاقتها بالاتجاه نحو التعليم الالكتروني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأقصى. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم، كلية التربية جامعة الأقصى*، (19)8، 65-113.
- محمود ، الاء نور الدين. (2022). الخصائص السيكمترية لمقياس الازدهار النفسي وعلاقته بالتحصيل في بيئة التعلم الهجين بين طلاب الجامعة. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، (101)، 337-375.
- مصطفى، منال محمود(2017).النموذج السببي للعلاقات السببية بين الازدهار النفسي والتراحم الذاتي والخبرات الانفعالية السلبية المسهمة في الأداء الأكاديمي لدى طلبة الجامعة. *دراسات نفسية*، (3)27، 307-366.
- نوح، خالد موسى(2008) استراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي التي يستخدمها مديرو المدارس الثانوية العامة الحكومية بمنطقة تبوك التعليمية وعلاقتها بدرجة الالتزام التنظيمي لمعلمهم من وجهة نظر المعلمين.رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- نوير، مها فتح الله(2021).فاعلية توظيف استراتيجيات البنتاجرام في تدريس الاقتصاد المنزلي لتعميم التفكير التصميمي وتحقيق الازدهار النفسي للطلبات ذوات العجز المتعلم للمرحلة الاعدادية. *مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية*، (34)7، 237-315.

ثانياً:المراجع العربية باللغة الأجنبية:

- Abu Nada, Samia Khamis (2007). Analysis of the relationship of some personal variables and leadership styles to organizational commitment and the sense of organizational justice: A field study on Palestinian ministries in the Gaza Strip. Unpublished master's thesis, Gaza, Palestine.
- Al-Aasar, Safaa Mustafa (2012). Psychological prosperity (human powers from the perspective of positive psychology), working paper presented to the conference on psychology and positive potentials in Arab people, Department of Psychology, Faculty of Arts, Cairo University.
- Al Faryan, Latifa bint Hamad (2020). Faculty members' gains from switching to distance learning during the Corona pandemic (an evaluative study at Princess Noura bint Abdul Rahman University), Educational Journal, Sohag University, (86) 563-598.
- Barqawi, Maha Burhan (2013). Computer self-efficacy and computer anxiety among teachers in Irbid Governorate in light of some variables. Unpublished doctoral dissertation, Yarmouk University.
- Al-Bendari, Muhammad bin Suleiman; Abdel Baqi, Mustafa Ahmed (2018). The relationship between computer anxiety and computer self-efficacy among faculty members in the Sultanate of Oman, Educational Journal, Nizwi College of Education, Sultanate of Oman, 22(86), 251-296.
- Bonqab, Mukhtar bin Haitham (2020). The level of organizational justice and its relationship to organizational commitment (a field study on temporary professors at the Algerian University). North African Economics Journal, 26(17), 497-496.
- Hassan, Marwa Nashat (2022): Psychometric properties of the psychological prosperity scale among university students. Journal of the Faculty of Education, Kafrelsheikh University, (150), 189-212
- Zayed, Amal Ahmed; Mahmoud, Somia Shukri (2022). Wisdom, mental alertness, and hope as predictors of psychological prosperity among university faculty members, Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University 195(4), 67-106.



-
- Al-Zoghbi, Muhammad Abdel-Khaleq (2022). The electronic signature and its argument for proof. *Journal of Legal and Political Sciences*, 12 (3), 286-326.
- Zidane, El-Shenawy Abdel Moneim and Hassan, Ezzat Abdel Hamid (1999). Computer anxiety and computer self-efficacy among male and female university students. *Journal of the Faculty of Education, Zagazig University*, (27), 9-55.
- Saidhom, Kulthum; Ballash, Mosilha. (2019). Sources of professional stress and their relationship to achievement motivation and organizational loyalty among higher education professors. Doctoral thesis, University of Algiers.
- Al-Shammari, Muhammad bin Al-Hamidi (2013). The reality of the job performance evaluation system and its relationship to organizational commitment. Doctoral thesis, Naif University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Sadiq, Alaa Nour El-Din. (2022). Psychometric properties of the psychological prosperity scale and its relationship to achievement in a hybrid learning environment among university students. *Educational Journal of the Faculty of Education in Sohag*, (101). 337-375.
- Abdel Aziz, Khaled Al-Dawoud. (2019). Developing the organizational commitment of faculty members in Saudi universities in light of international experiences. *Journal of the College of Education, Assiut*, 34 (12), 336-364.
- Abd Rabbo, Muhammad Abd al-Raouf; Bin Khaliwi, Asma bint Farraj.(2022). Perceived digital stress among Saudi university students: global structure and demographic differences. *Journal of the Faculty of Education, Menoufia University*, 37(2), 67-116.
- Al-Obaidi, Afra Ibrahim (2019). Psychological prosperity among university students in light of some variables, *Algerian Journal of Research and Studies*, (8), 37-55.
- Al-Arabi, Farah Jamal (2017). The relationship between occupational stress and organizational commitment. *Al-Bashaer Economic Journal*, 3(4), 155-170.

- Ayyad, Fouad Ismail and Salha, Yasser Abdel Rahman (2015) Computer self-efficacy and its relationship to the attitude towards e-learning among faculty members at Al-Aqsa University. Arab Journal for Quality Assurance in Education, Faculty of Education, Al-Aqsa University, 8(19), 65-113.
- Mahmoud, Alaa Nour El-Din. (2022). Psychometric properties of the psychological flourishing scale and its relationship to achievement in a hybrid learning environment among university students. Educational Journal of the Faculty of Education in Sohag, (101), 337-375.
- Mustafa, Manal Mahmoud (2017). The causal model of the causal relationships between psychological prosperity, self-compassion, and negative emotional experiences that contribute to academic performance among university students. Psychological Studies, 27(3), 307-366.
- Noah, Khaled Musa (2008) Organizational conflict management strategies used by public secondary school principals in the Tabuk educational region and their relationship to the degree of organizational commitment of their teachers from the teachers' point of view. Unpublished master's thesis, Mu'tah University, Jordan.
- Noir, Maha Fathallah (2021). The effectiveness of employing the pentagram strategy in teaching home economics to disseminate design thinking and achieve psychological prosperity for female students with learning disabilities in the middle school stage, Journal of Research in the Fields of Specific Education, 7 (34), 237-315.

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Achukwu, C. ,Nwosu, K., Uzoekwe, H., & Juliana, A. (2015). Computer self efficacy, computer-related technology dependence and on-line learning readiness of undergraduate students. International Journal of Higher Education Management, 1(2),60-70.
- Afif, A. (2018). The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities. Sleep and Hypnosis (Online), 20(4), 290-293.



- Afzal, S., Din, M., & Malik, H. D. (2020). Psychological capital as an index of workplace flourishing of college faculty members. *Journal of Educational Research*, 23(1), 91-101.
- Agbonlahor, R. (2006). Motivation for use of information technology by university faculty: a developing country perspective. *Information Development*, 22, (4), 263 -277.
- Ahmad, U., Amin, S., & Ismail, W. (2009). The impact of technostress on organizational commitment among Malaysian academic librarians. Singapore. *Journal of Library and Information Management*, 38(103), 103-123.
- Ahmad, U., Amin, S., & Ismail, W. (2012). The relationship between technostress creators and organisational commitment among academic librarians. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (40), 182-186.
- Ahmad, U., Amin, S., & Ismail, W. (2014). Moderating effect of technostress inhibitors on the relationship between technostress creators and organisational commitment. *Sains Humanika*, 67(1),
- Alipour, F., & Kamaee Monfared, M. (2015). Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of hospitals. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 3(4), 277-280.
- Amin, M. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Anderson, M., & Jiang, J. (2018). Teens, social media & technology 2018. *Pew research center*, 31, 1673-1689..
- Andreou, S. (2019). Mitigating technostress in new knowledge workers through perceived self-efficacy. Master's Thesis, University of Jyväskylä.
- Arnetz, B.; Wiholm, C. (1997) Technological stress: Psychophysiological symptoms in modern offices. *J. Psychosom. Res.* 1997, 43,35-42.

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831–858.
- Bajwa, R., Abdullah, H., Jaafar, W., & Samah, A. (2021). Information and Communication technology use, Technostress, Psychosocial effects and implications on University students. *Isra Medical Journal*, 13(3),1-13.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28).
- Barbeite, F. G., & Weiss, E. M. (2004). Computer self-efficacy and anxiety scales for an Internet sample: testing measurement equivalence of existing measures and development of new scales. *Computers in human behavior*, 20(1), 1-15.
- Benzari, A., Khedhaouria, A. & Torres, O. (2020). The rise of technostress: A literature review from 1984 until 2018, Marrakech, Proceedings of the 28th European conference on information systems(ECIS), http://aisel.aisnet.org/ecis2020_rp/140.
- Brod,C.(1984a).Technostress: The human cost of the computer revolution.Reading: Addison-Wesley
- Brod,C.(1984b).Quality versus quantity: E-Mail-Centric task management and its relation with overload. *Human-Computer Interaction*, 20(1–2), 89–138.
- Camarena, L., & Fusi, F. (2022). Always connected: Technology use increases technostress among public managers. *The American Review of Public Administration*, 52(2), 154-168.
- Campeau,D.,Higgins,S,(1995).Computer self- efficacy:Development of ameasure and initial test,*MIS Quarterly*,(19),189-212.
- Cerretani,I.,Iturrioz,E.,& Garay, P. (2016). Use of information and communications technology, academic performance and psychosocial distress in university students. *Computers in Human Behavior*, 56, 119–126.
- Clark, K., & Kalin, S. (1996,). Technostressed out? How to cope in the digital age. *Library Journal*, 121(13), 30-39.
- Coddington, J. (2007). *Toward a theory of thriving*.Doctoral dissertation, Capella University.



-
- Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, (62), 533-550.
- Dale, K., & Fox, M. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediating effect of role stress. *Journal of Managerial* (12), 109-130.
- Davis-Millis, N. (1998). Technostress and the organization: A manager's guide to survival in the information age. Paper presented at the 67th Annual Meeting of the Music Library Association, 14 February, Boston, Massachusetts. Retrieved from <http://web.mit.edu/ninadm/www/mla.htm>
- De Groote, D., & Van Ouytsel, J. (2022). Digital stress within early adolescents' friendships—A focus group study from Belgium. *Telematics and Informatics*, 73, 101-117.
- Delhey, J., Dragolov, G., & Boehnke, K. (2018). Happier together. Social cohesion and subjective well-being in Europe. *International Journal of Psychology*, 51(3), 163-176.
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277.
- Diehl, M., Hay, E., & Berg, K. (2011). The ratio between positive and negative affect and flourishing mental health across adulthood. *Aging & mental health*, 15(7), 882-893.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, (97), 143-156.
- Drolet, M., Bénard, É., Pérez, N., Brisson, M., Ali, H., Boily, M. & Yu, B. (2019). The effects of technostress within the context of employee use of ICT. *Computers in Human Behavior*, (40), 161–170.

- Dong, Y., Xu, C., Chai, C. S., & Zhai, X. (2020). Exploring the structural relationship among teachers' technostress, technological pedagogical content knowledge (TPACK), computer self-efficacy and school support. *The Asia-Pacific Education Researcher*, (29), 147-157.
- Donglong, Z., Taejun, C., Julie, A., & Sanghun, L. (2020). The structural relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in university faculty in China: the mediating effect of organizational commitment. *Asia Pacific Education Review*, (21), 167-179.
- Fernández, M. F., Martínez-Navalón, J. G., Gelashvili, V., & Román, C. P. (2023). The impact of teleworking technostress on satisfaction, anxiety and performance. *Heliyon*.
- Fischer, T., Reuter, M. & Riedel, R. (2021). The digital stressors scale: Development and validation of a new survey instrument to measure digital stress perceptions in the workplace context, *J. of Frontiers in Psychology*, 12(607598): 1 – 18.
- Gan, K., & Kee, D. (2021). Psychosocial safety climate, work engagement and organizational commitment in Malaysian research universities: the mediating role of job resources. *foresight*, 24(6), 694-707.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251-261.
- Greenberg, J., Ashton-James, C., & Ashkanasy, N. (2007). Social comparison processes in organizations. *Organizational behavior and Human decision processes*, 102(1), 22-41.
- Hang, Y., Hussain, G., Amin, A., & Abdullah, M. I. (2022). The moderating effects of technostress inhibitors on technostressors and employee's flourishing. *Frontiers in Psychology*, (12), 63-86.
- Harunavamwe, M., & Ward, C. (2022). The influence of technostress, work-family conflict, and perceived organisational support on workplace flourishing amidst COVID-19. *Frontiers in Psychology*, (13),1-22.



- Hasan, B. (2006). Effectiveness of computer training: The role of multilevel computer self-efficacy. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 18(1), 50-68.
- Hasan, B., & Ahmed, M. (2010). A path analysis of the impact of application-specific perceptions of computer self-efficacy and anxiety on technology acceptance. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*, 22(3), 82-95
- Haskasap, E., Saner, T., Eyupoglu, S., & Gonsel Haskasap, C. S. (2023). Influence of Organizational Democracy on Organizational Citizenship Behaviors in Digital Transformation: Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment for Smart Services. *Sustainability*, 15(1), 452.
- Hassan, N., Yaakob, S., Mat Halif, M., Abdul Aziz, R., Abdul Majid, A., & Sumardi, N. (2018). The effects of technostress creators and organizational commitment among school teachers, Faculty of Business and Management, UiTM Cawangan Selangor, Puncak Alam, Malaysia.
- Hefner, D., & Vorderer, P. (2016). Digital stress: Permanent connectedness and multitasking. In *The Routledge handbook of media use and well-being* (pp. 237-24). hioa.no/index.php/seminar/article/view/2281.
- Horvitz, B., Beach, A., Anderson, M., & Xia, J. (2015). Examination of faculty self-efficacy related to online teaching. *Innovative Higher Education*, (40), 305-316.
- Hudiburg, R.A. (2021) Psychology of computer use: VII. Measuring technostress: Computer-related stress. *Psychol.*, (64), 767-772
- Huppert, F., & So, T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social indicators research*, (110), 837-861.
- James, M. (2004). Introducing task-based general computer self-efficacy: An empirical comparison of three general self-efficacy instruments. *Interacting with Computers*, 19(3), 382-396.

- John, S. (2013). Influence of computer self-efficacy on information technology adoption. *International Journal of Information Technology*, 19(1), 1-13.
- Karsten, R., & Roth, R. (1998). Computer self-efficacy: A practical indicator of student computer competency in introductory IS courses. *Informing Science*, 1(3), 61-68.
- Kass, K. D. (2014). Computer self-efficacy: Instructor and student perspectives in a university setting. A dissertation submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, State University: Ames, Iowa.
- Kent, B., Henderson, W., Bradshaw, M., Ellison, C., & Wright, B. (2021). Do daily spiritual experiences moderate the effect of stressors on psychological well-being? A smartphone-based experience sampling study of depressive symptoms and flourishing. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 31(2), 57-78.
- Keyes, C. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of health and social behavior*, 207-222.
- Khan, A., Jamil, A., & Bakhsh, K. (2021). Role of organizational environment in reducing the effect of techno-stress on work behavior of the university teachers. *Global Social Sciences Review*, (1), 313-321.
- Khan, A., Shahzad, S., Gull, H. (2022). Effect of Techno-Stress on the Work Behavior of University Teachers. *Global Educational Studies Review*, 4(2), 427-439.
- Khorrani-Arani, O. (2001). Researching computer self-efficacy. *International Education Journal*, 2(4), 17-25.
- Knoesen, R., & Naudé, L. (2018). Experiences of flourishing and languishing during the first year at university. *Journal of Mental Health*, 27(3), 269-278.
- Kumar, R., Lal, R., Bansal, Y., & Sharma, S. (2013). Technostress in relation to job satisfaction and organisational commitment among IT Professionals. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(12), 11-23.



-
- La Torre, G., Esposito, A., Sciarra, I., & Chiappetta, M. (2019). Definition, symptoms and risk of techno-stress: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, (92), 13-35.
- Lamberton, C. and Stephen, A. (2016) AThematic Exploration of Digital, SocialMedia, and Mobile Marketing: ResearchEvolution from 2000 to 2015 and anAgenda for Future Inquiry. *Journal ofMarketing*,(80), 146-172.
- Laver, K., George, S., Ratcliffe, J., & Crotty, M. (2012). Measuring technology self efficacy: reliability and construct validity of a modified computer self efficacy scale in a clinical rehabilitation setting. *Disability and rehabilitation*, 34(3), 220-227.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lee, S., Liang, J., Hsu, C., & Tsai, M. (2023). Students' beliefs about computer programming predict their computational thinking and computer programming self-efficacy. *Interactive Learning Environments*, (11),1-21.
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Loar, E. (2018). Computer Self-Efficacy Revisited. *Journal of Instructional Research*, (7), 55-59.
- Lopopolo, R. B. (2002). The relationship of role-related variables to job satisfaction and commitment to the organization in a restructured hospital environment. *Physical Therapy*, 82(10), 984-999.
- Lund, E., Forber-Pratt, A., Wilson, C., & Mona, L. (2020). The COVID-19 pandemic, stress, and trauma in the disability community: A call to action. *Rehabilitation Psychology*, 65(4), 313.
- Lyubomirsky, S. (2013). *The myths of happiness: What should make you happy, but doesn't, what shouldn't make you happy, but does*. New York, NY: Penguin Press.

- Machado, T. do A., Shoenfelt, E., do Nascimento, J., Taconeli, C., Forbellone, A., Brown, R., (2019). Development and evaluation of the serve-specific core self-evaluations scale in Portuguese. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(1), 64–73.
- Madaan, N., Wundavalli, L., & Satapathy, S. (2020). Technostress among medical freshmen: An exploratory study. *Journal of Education and Health Promotion*, (9),1-23.
- Magistra, S., Santosa, S., & Indriayu, M. (2021). Effect of Self-Efficacy and Technostress on Teacher Performance through Organizational Commitments. *Dinamika Pendidikan*, 16(1), 75-82.
- Marakas, G., Johnson, R., & Clay, P.,(1998). The evolving nature of the computer self-efficacy construct: An empirical investigation of measurement construction, validity, reliability and stability over time. *Journal of the Association for Information Systems*, 8(1), 1-9.
- Menon, D., Chandrasekhar, M., Kosztin, D., & Steinhoff, C. (2020). Impact of mobile technology-based physics curriculum on preservice elementary teachers' technology self-efficacy. *Science education*, 104(2), 252-289.
- Munyengabe, S., Yiyi, Z., Haiyan, H., & Hitimana, S. (2017). Primary teachers' perceptions on ICT integration for enhancing teaching and learning through the implementation of one laptop per child program in primary schools of Rwanda. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(11), 7193-7204.
- Murphy, C., Coover, D., & Owen, S.(1989). Development and validation of the computer self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 49(4), 893-899.
- Mushtaque, I., Awais-E-Yazdan, M., & Waqas, H. (2022). Technostress and medical students' intention to use online learning during the Covid-19 pandemic in Pakistan: The moderating effect of computer self-efficacy. *Cogent Education*, 9(1), 210-218.



-
- Mushtaque, I., Waqas, H., & Awais-E-Yazdan, M. (2022). The effect of technostress on the teachers' willingness to use online teaching modes and the moderating role of job insecurity during COVID-19 pandemic in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 36(1), 63-80.
- Nick, E., Kilic, Z., Nesi, J., Telzer, E., Lindquist, K. & Prinstein, M. (2022). Adolescent digital stress: Frequencies, correlates, and longitudinal association with depressive symptoms, *J. of Adolescent Health*, 70(2): 336 – 339.
- Nimrod, G. (2022). Technostress in a hostile world: Older internet users before and during the COVID-19 pandemic. *Aging & Mental Health*, 26(3), 526-533.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M., & Yuwono, T. (2020). Effect of organizational justice on organizational commitment: mediating role of intrinsic and extrinsic satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96-112.
- Paraskeva, F., Bouta, H., & Papagianni, A. (2008). Individual characteristics and computer self-efficacy in secondary education teachers to integrate technology in educational practice. *Computers & Education*, 50(3), 1084-1091.
- Pignata, S., Winefield, A., Provis, C., & Boyd, C. (2016). Awareness of Stress-Reduction Interventions on Work Attitudes: The Impact of Tenure and Staff Group in Australian Universities. *Frontiers in psychology*, (7), 1225.
- Popoola, S., & Adedokun, O. (2023). Computer self-efficacy, computer anxiety, cognitive skills, and use of electronic library resources by social science undergraduates in a tertiary university in Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 55(1), 111-122.
- Prabhakaran, A., and Mishr, H. (2012). Technological change in libraries: The evolution of techno stress. *Researchers World*, 3(1), 131-139.

- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress forend users in organizations: Conceptual development and validation. *Information Systems Research*, 19(4),417–433.
- Raišienė, A., & Jonušauskas, S. (2013). Silent issues of ICT era: impact of techno-stress to the work and life balance of employees. *Entrepreneurship and sustainability issues*, (1), 108-115.
- Ranathunga, W., & Rathnakara, K. (2022). Impact of Techno-Stress on Job Satisfaction of Teachers in Government Schools in Sri Lanka: Evidence from Kurunegala Educational Zone. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 12(1),22-42.
- Razack, S., & Philibert, I. (2019). Inclusion in the clinical learning environment: Building the conditions for diverse human flourishing. *Medical teacher*, 41(4), 380-384.
- Reinecke, L., Aufenanger, S., Beutel, M. E., Dreier, M., Quiring, O., Stark, B.& Müller, K. (2017). Digital stress over the life span: The effects of communication load and internet multitasking on perceived stress and psychological health impairments in a German probability sample. *Media Psychology*, 20(1), 90-115.
- Reinke, K., & Chamorro-Premuzic, T. (2014).When email use gets out of control:Understanding the relationship betweenpersonality and email overload and theirimpact on burnout and work engagement.*Computers in Human Behavior*,(36), 502–509.
- Riedel, R. (2013). On the biology of technostress: Literature review and research agenda, *J. of ACM Sigmis Database: The database for advances in information systems*, 44(1), 18 – 55.
- Rolon, M. M. B. (2014). A quantitative study to explore the relationship between technostress symptoms and technostress among Puerto Rican university students ,Doctoral dissertation, Capella University.
- Salanova, M. (2020). How to survive Covid-19? Notes from organisational resilience (¿ Cómo sobrevivir al Covid -19? Apuntes desde la resiliencia organizacional). *International Journal of Social Psychology*, 35(3), 670-676.



- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436.
- Saleem, F., Malik, M., Qureshi, S., Farid, M., & Qamar, S. (2021). Technostress and employee performance nexus during COVID-19: training and creative self-efficacy as moderators. *Frontiers in Psychology*, (12), 95-119.
- Saleem, H., Beaudry, A., & Croteau, A. M. (2011). Antecedents of computer self-efficacy: A study of the role of personality traits and gender. *Computers in human behavior*, 27(5), 1922-1936.
- Saleh, H. (2008). Computer self-efficacy of university faculty in Lebanon. *Educational Technology Research and Development*, 56, 229-240.
- Santini, Z., Nielsen, L., Hinrichsen, C., Nelausen, M., Meilstrup, C., Koyanagi, A., & Koushede, V. (2022). Mental health economics: a prospective study on psychological flourishing and associations with healthcare costs and sickness benefit transfers in Denmark. *Mental Health & Prevention*, (24), 200-222.
- Schellhammer, S.; Haines, R.; Klein, S.(2013). Investigating technostress in situ: Understanding the day and the life of a knowledge worker using heart rate variability. In *Proceedings of the 2013 46th Hawaii International Conference on System Sciences*, Wailea, HI, USA, 7–10; (46), 430–43
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M., Drossaert, C., Westerhof, G., De Graaf, R., Ten Have, M., & Bohlmeijer, E. (2016). What factors are associated with flourishing? Results from a large representative national sample. *Journal of happiness studies*, (17), 1351-1370.
- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.

- Shamout, M., Elayan, M. , Hamouche, S., Rawashdeh, A., & Elrehail, H. (2022). Impact of technostress on withdrawal behavior and workplace flourishing: do contextual variables matter?. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 35(1), 1-17.
- Sharma, P., & Sinha, V. (2015). The influence of occupational rank on organizational commitment of faculty members. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 20(2), 71-91.
- Shepherd, S. (2004). Relationships between Computer Skills and Technostress: How Does This Affect Me?. Association of Small Computer Users in Education (ASCUE). Proceedings of the 2004 ASCUE Conference, www.ascue.org
- Shu, Q., Tu, Q., & Wang, K. (2011). The impact of computer self-efficacy and technology dependence on computer-related technostress: A social cognitive theory perspective. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 27(10), 923-939.
- Silva, A., & Caetano, A. (2013). Validation of the flourishing scale and scale of positive and negative experience in Portugal. *Social indicators research*, (110), 469-478.
- Soarge, B. (2019). What is cyberpsychology?, Learn Hub, retrieved from <https://learn.g2.com/cyberpsychology> at 5/1/2022.
- Steele, R., Hall, J., & Christofferson, J. L. (2020). Conceptualizing digital stress in adolescents and young adults: Toward the development of an empirically based model. *Clinical Child and Family Psychology Review*, (23), 15-26.
- Syvänen, A., Mäkinen, J.-P., Syrjä, S., Heikkilä-Tammi, K., & Viteli, J. (2016). When does the educational use of ICT become a source of technostress for Finnish teachers?. In *Seminar. net*, 12, (. 2), 15-26.
- Tams, S., Hill, K., De Guinea, A., Thatcher, J. & Grover, V. (2014). Neuro is – alternative or complement to existing methods? Illustrating the holistic effects of neuroscience and self-reported data in context of technostress research, *J. of Communications of the Association for Information Systems*, 15(10): 723 – 753.



- Tarafdar, M., Cooper, C., & Stich, J. (2019). The technostress trifecta-techno eustress, techno distress and design: Theoretical directions and an agenda for research. *Information Systems Journal*, 29(1), 6-22.
- Tarafdar, M., Pullins, E., & Ragu-Nathan, T. (2014). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103–132. <https://doi.org/10.1111/isj.12042>.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B., & Ragu-Nathan, T. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Information Management Systems*, 24, 1, 301-328. Retrieved from http://www.jmis-ebook.org/articles/v24_n1_p301/index.html
- Thomé, S., Dellve, L., Härenstam, A., & Hagberg, M. (2010). Perceived connections between information and communication technology use and mental symptoms among young adults—a qualitative study. *BMC Public Health*, 10(1), 1-14.
- Truța, C., Maican, C., Cazan, A. M., Lixândroiu, R., Dovleac, L., & Maican, M. (2023). Always connected@ work. Technostress and well-being with academics. *Computers in Human Behavior*, (143), 107675. .
- Umar, A., Sale, I., & Yahaya, Y. (2013). Assessing the Relationship between Organizational Commitment, Stressors and Technological Stress in Organizations. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 17(4), 68-74.
- Vahedi, Z. & Shaipoo, A. (2018). The association between smartphone use, stress, and anxiety: A meta-analytic review, *J. of Stress & Health*, 34(3): 347 – 358.
- Venkatesh, V. (2003). Determinants of perceived ease of use: Integrating control, intrinsic motivation, and emotion into the technology acceptance model. *Information systems research*, 11(4), 342-365.

- Villieux, A., Sovet, L., Jung, S., & Guilbert, L. (2016). Psychological flourishing: Validation of the French version of the Flourishing Scale and exploration of its relationships with personality traits. *Personality and Individual Differences*, (88), 1-5.
- Wallace, A., (1999) An exploratory study of the factors influencing the construction of computer self-efficacy. Unpublished doctoral thesis, Charles Sturt University.
- Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2023).). Understanding technostress and employee well-being in digital work: the roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*, 44(2), 334-353.
- Wang, X., & Li, B. (2019). Technostress among university teachers in higher education: A study using multidimensional person-environment misfit theory. *Frontiers in Psychology*, (10), 1791.
- Weil, M.; Rosen, L. (1997) *Technostress: Coping with technology@ work@ home@ play*, . 13(240). New York: J. Wiley
- Wilantika, R., Khotimah, H., Intansari, F., Larasati, B., Nabila, J., Saputri, H., & Mukhlis, H. (2022). Empathy, Self-esteem Behavioral and Social Science, 1(4), 121-126.
- Wimmer, J., & Waldenburger, L. (2020). Digital stress in everyday life, Paper presented at AOIR 2020: The 21st Annual conference of the Association of Internet Researchers, Virtual Event: Aoir, [http:// doi.org/10.5210/spir. v2020i0.11364](http://doi.org/10.5210/spir.v2020i0.11364).
- Wrede, S., Rodil dos Anjos, D., Ketschauer, J., Broding, H., & Claassen, K. (2021). Risk factors for digital stress in German public administrations. *BMC Public Health*, 21(1), 1-11.
- Yeşilyurt, E., Ulaş, A., & Akan, D. (2016). Teacher self-efficacy, academic self-efficacy, and computer self-efficacy as predictors of attitude toward applying computer-supported education. *Computers in human Behavior*, (64), 591-601.