

بناء مقياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.

م.د/ إيمان مصطفى علي الشنواني*

المقدمة و مشكلة البحث:

تمثل "الأنا Ego" أساسا للنمو الشخصي، و ترتبط بالوضع النفسي و المخرجات السلوكية للفرد، ويشير "فروم Fromm" إلى أن الأنا تتكون عن طريق تفاعل العوامل البيئية و النفسية و الإجتماعية و الإقتصادية، و يرى "سوليفان Sullivan" أن العلاقات الإنسانية المتبادلة هي المسؤولة عن صياغة شخصية الأنا للفرد، و بالتالي تحدد أسلوبه في إشباع الحاجات. (١٧: ٩٢-١٨٧)، وهي تمثل أحد عوامل الشخصية التي تلعب دورا كبيرا في التوافق النفسي للفرد، مما يترتب عليه سلامة العملية التربوية و المؤشر الحقيقي لتوافقه الشخصي و الإجتماعي. (١٥: ٣)

وذكر "فرويد Freud" أن الأنا هي الحكمة و سلامة العقل، و أنها ليس مجرد كيان سطحي و إنما هو إسقاط للسطح، و أوضح أن الشعور بالذات مستمد من الإحساسات البدنية، أي أن الأنا إسقاط لجميع الإحساسات البدنية، و أن هناك أشخاص تكون لديهم قوة نقد النفس و قوة الضمير وهم بذلك في مرتبة عالية جدا من النشاط العقلي. (١٩: ٤٣-٤٥)

و يبدو واضحا أن "انا فرويد Anna Freud" و من حذو حذوها لم يرفضوا الأساسيات التي وضعها فرويد، وهي أن الشخصية تتألف من (الهو و الأنا و الأنا الأعلى) مع التركيز على الجوانب التي أغفلها فرويد و المتعلقة بالأنا و قد أدى هذا الإهتمام إلى ظهور نظرية "اريكسون Arekson" الذي ركز فيها على فاعلية الأنا و مدى تكيفه على مدار دورة حياة الفرد، و نقل الإهتمام من منطقة "الهو ID" إلى منطقة "الأنا Ego" كأساس للسلوك الإنساني و بذلك يعد "الانا Ego" بنيانا مستقلا من أبنية الشخصية، ويتخذ مسارا للنمو التكيفي الاجتماعي يوازي مسار نمو "الهو ID" و الغرائز، وهذه النظرية للطبيعة الانسانية يبدو فيها الفرد أكثر عقلانية عند إتخاذ قراراته و تحديد مسار أفعاله. (٥: ٣٠)

و ركز "اريكسون Arekson" على القوة الكامنة "للانا Ego" فمن وجهة نظره انها قادرة على ايجاد حلول إبداعية للمشكلات التي تواجهه في كل مرحلة من مراحل حياته، وهو قادر على التحكم في "الانا Ego" و ليس عبدا " للهو ID" أو الواقع الخارجي. (٤٧: ٤٥)

و من هذا المنطلق "هول وليدزي Hol & weldezy" (١٩٨٧م)، سميا الأنا عند "اريكسون Arekson" بالأنا المبدعة Creative Ego. (٣٩: ٢٥)

و يشير حسين الغامدي (٢٠٠١م)، إلى أنه لا يمكن للأنا ان يبقى متماسكا من غير أمل، و ان نجاح الانا في حل صراع الثقة في مقابل عدم الثقة ليصبح مصدرا للقوة، مما يحقق الامل فتصبح الثقة هي قدرة الفرد على الأمل و تحقيق الامل يحافظ على ثقة الفرد بالعالم المحيط به، ويتحقق الإحساس بتكامل الذات نتيجة نجاح

*مدرس دكتور بقسم العلوم التربوية و النفسية و الاجتماعية الرياضية بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.

الفرد في تحقيق فاعليات الأنا بالمرحل السابقة للنمو، فجنور هذه المرحلة تكمن في الحل الإيجابي لأزمة الثقة و الإستقلالية و المبدأه و الانتاج الخلاق، و في هذه المرحلة يكون الفرد قادرا على تحمل المسؤولية و تقبل دوره في الحياه و يكون فخورا بإنجازاته و ذلك يضعه موضع الثقة و الخبرة و المشورة فيكون عوناً للاخرين (١١ : ١٨٢-٢١٣).

و يعتبر عضو هيئة التدريس الجامعي حجر الأساس في العملية التربوية التعليمية داخل الجامعه، حيث يقع على عاتقه مسئولية قيادة الطلاب تربوياً و تعليمياً، و من هنا فإن الخصائص الذهنية المعرفية و الإنفعالية و المهنية و سماته التي يتمتع بها تؤدي دوراً هاماً في فاعلية و كفاءة العملية التربوية التعليمية، لأنه يؤثر بسلوكه على المحيطين سواء من زملائه أو من طلابه من خلال تقديم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية و إثثار الغير على الأنا. (٦ : ٨)

و قوة الأنا تشكل أحد المتغيرات الأساسية التي يمكن توظيفها في عملية التدريس، لأنها تمثل الجزء المهم في بناء الشخصية كونها تمثل الواقع الملموس الذي يتوسط نظام الشخصية فهي تقع من وجهة نظر "فرويد Freud" بين الأنا العليا و الهو وأي خلل في وظيفة الأنا يمكن أن يتسبب في خلل في بناء الشخصية و يؤثر سلباً على الأداء العام للشخص.

فالشخص الذي يتمتع بقوة أنا تكون لديه مرونة في حل المشكلات و ينجح في التكيف الإجتماعي مما يجعله أقل عرضه لأعراض العصاب، أما إذا كانت الأنا في حالة ضعف و تحت تأثير الهو فينتج عنها تدهور الفرد تحت أي ضغط يتعرض له. (٦ : ١٩٧)

و من خلال قوة الأنا يستطيع الفرد حسم الصراعات النفسية و التحكم فيه بطريقة جيدة، مما يؤدي إلى تكامل الشخصية و التوافق السليم، لذا قوة الأنا شرط ضروري للصحة النفسية (١ : ٥٠٢)

و من خلال إطلاع الباحثة على النظريات التي تناولت الأنا بمفهومها، يعتقد أن للأنا قوة محددة تميزها عن باقي مكونات الشخصية، و يمكن استثمارها و توظيفها في كل أنواع النشاطات الإنسانية بما في ذلك نشاط مهنة التدريس التي نحن بصدد لها في هذا البحث.

لذا فإن قوة الأنا تساعد الفرد على التحكم في زمام الأمور و مواجهة الضغوط بطريقة إيجابية و فعالة بعيدة عن القلق و التوتر، و تمكن الفرد من التعامل بإيجابية مع الأفراد (٤٥ : ٥١٨).

وظائف الأنا:

تناول كثير من العلماء وظائف الأنا من عدة زوايا، فقد أشار "فرويد Freud" إلى أن و وظائف الأنا النفسية تتلخص في الإرتفاع بالعمليات التي تجري في الهو إلى مستوى دينامي أعلى و ربما يتم ذلك بتحويل

الطاقة المتحركة بحرية إلى طاقة مقيدة، و هي الحالة التي تناسب حالة قبل الشعور، ومن ناحية أخرى تتلخص وظيفة الأنا في إدخاله بين مطلب الغريزة و بين العمل الذي يشبعها نشاطا عقليا يحاول بعد تقدير الظروف و الخبرات السابقة أن يسحب النتائج التي تترتب على هذا العمل مستخدما في ذلك بعض الأعمال التجريبية، وحينئذ يصل الأنا إلى قرار إذا ماكان الواجب تنفيذ محاولة الإشباع أو تأجيلها وهذا هو مبدأ الواقع، فكما أن الحصول على اللذة هو الأمر الي يوجه الهو على الإطلاق، فإن اعتبارات السلامه هي التي تسيطر على الأنا وهو المسئول عن حفظ الذات، ويستفيد من إحساسات القلق باعتبارها تنذر بالأخطار التي تهدد تكامله.

(١٢٧: ١٨)

و يرى "حمدان فضة"(٢٠٠٠م)، أن قوة الأنا هي كفاية الأنا بالنسبة لما تؤديه من وظائف في الشخصية متضمنه:

كفاية الوظائف العقلية، كفاية الوظائف الإنفعالية، كفاية الوظائف الإجتماعية، كفاية الوظائف الخلقية، الكفايات الشخصية، كفاية الوظائف المتعلقة بتقدير الذات. (١٤: ١٦١)

وبالتالي فإن وظيفة الأنا هي كل مايقوم به الشخص من سلوك يعود عليه ، فهي التي تتكفل بحل الصراعات الشخصية و تحقيق توافقها مع البيئه، أي أنها المسئولة عن كل ماتقوم به الشخصية من سلوك ، لذلك فإن كل مايفعله الشخص يعود على وظائف الأنا.(٢٢: ١)،(٣٦: ٤٠٠)

مفهوم الأنا: Ego

كما حددها "كمال دسوقي" في ذخيرة علم النفس أنها: خبرة الفرد عن نفسه، او إدراكه لذاته، أو الوحدة الدينامية التي هي الفرد، كما أنها ذلك الجزء من الجهاز النفسي الذي هو الوسيط بين الفرد و الواقع، و وظيفته الأولى إدراك الواقع و التكيف به.(٣٤: ٤٥٣-٤٥٤)

تعريف قوة الأنا: Ego Strength

عُرفت في ذخيرة علم النفس أنها: "مقدرة الطاقة النفسية لدى الفرد، و هي عامل مهم في تحديد ما إذا كان الفرد سوف يتحطم تحت وطأة الظروف الغير ملائمة أم لا؟" (٣٤: ٤٦٢)

و عرفها "حمدان فضة"(٢٠٠٠م): "أن قوة الأنا هي كفاية الأنا بالنسبة للوظائف الجسمية و الوظائف العقلية و الوظائف الإنفعالية و الوظائف الإجتماعية و الوظائف الخلقية و الوظائف المتعلقة بتقدير الذات."

(١٤: ١٦١)

ومن ذلك تستخلص الباحثة أن قوة الأنا تتمثل في مجموعة الخصائص الإيجابية للصحة النفسية التي يتمتع بها الفرد كالتوافق مع الذات و المجتمع، تحمل الضغوط ، الثقة بالنفس، تحمل المسئولية ، تقدير الذات ، الطموح و الإحساس الإيجابي بالكفاية و الرضا، بحيث يستطيع التعامل بنجاح مع الأنا الداخلية و الواقع الخارجي.

و تكمن أهمية البحث الحالي عبر تناوله شريحة مهمة من المجتمع تتمثل في أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم لكلية التربية الرياضية إذ تقع عليهم مهام قيادة معظم مفاصل العملية التعليمية الجامعية وهذه المهام تتطلب منهم أن يتحلوا ببعض السمات الإيجابية ومنها سمة قوة الأنا التي تعكس مدى توافقهم مع ذاتهم و مع طلابهم و قادتهم و كليتهم و من ثم ينعكس على مدى إيجابية أدائهم.

و تعد دراسة قوة الأنا لدى الأفراد عامة و أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بصفة خاصة من المتغيرات الرئيسية في الشخصية و التي يتوقف عليها التوافق و الصحة النفسية.

ومن هذا يتضح أن الشخص الذي يمتلك أنا سوية - إلى حد ما- يستطيع تحمل الإحباط و الضغوط و التحكم في السلوك و قادر على تحمل المسؤولية النابعة من تقديره لذاته و ثقته بنفسه.

لذا فمشكلة البحث تتضح في بناء أداة قياس جديدة للتعرف على قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.

أهداف البحث:

- 1- بناء مقياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.
- 2- التعرف على السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- 3- التعرف على الفروق في قوة الأنا بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- 4- التعرف على الفروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم وفقا لـ (الخبره - القسم العلمي).

فروض البحث:

- 1- وجود سمات شخصية لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- 2- يوجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- 3- يوجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم وفقا للخبرة و القسم العلمي.

تعريف المصطلحات المستخدمة في البحث:

قوة الأنا: Super Ego

قوة الأنا تتمثل في الدرجة التي يحصل عليها المستجيب في مقياس قوة الأنا.*

تحمل المسؤولية: Take responsibility

" قدرة عضو هيئة التدريس على القيام بالمهام المكلف بها على أكمل وجه في الوقت المحدد، وتتمثل في عدة أمور كالقيادة و القدرة على إتخاذ القرار و المبادرة و الصبر".*

تقدير الذات: Self-esteem

" نظرة و وعي عضو هيئة التدريس لنفسه و قيمته و إيمانه بقدراته و إمكاناته و قيمه و مزاياه و نواحي القوة التي يمتلكها".*

الطموح: Ambition

" الهدف الذي يسعى عضو هيئة التدريس لتحقيقه و يختلف من عضو لآخر، ومن مرحلة لأخرى في حياة العضو نفسه".*

الضغوط النفسية: Psychological stress

" عوامل خارجية و داخلية ضاغطة تؤثر على عضو هيئة التدريس جزئيا أو كليا بدرجة عالية، تولد لديه إحساس بالتوتر، و زيادة هذه الضغوط تفقده قدرته على التوازن مما يؤدي إلى الإجهاد النفسي".*

الثقة بالنفس: Self confidence

" إدراك عضو هيئة التدريس لقدراته الحقيقية و إمكاناته بغض النظر عن رؤية الآخرين له".*

تعريف اجرائي*

أعضاء هيئة التدريس:

هم الأساتذة المتفرغين و الأساتذة العاملين و الأساتذة المساعدين و المدرسين بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.*

المعاونين: Assistants

المعيد و المدرس المساعد بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.*

إجراءات البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بخطواته و إجراءاته حيث استخدمت التحليل المنطقي للمراجع والدراسات المتخصصة لتحديد المحاور الأولية لمفهوم قوة الأنا، ثم التحليل الإحصائي لتحديد هدف البحث.

المجتمع و عينة البحث:

يمثل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكلية التربية الرياضية بالجزيرة جامعة حلوان، للعام الجامعي (٢٠١٥ / ٢٠١٦م) والبالغ قوامهم (٢٥٠) عضو هيئة تدريس عامل و متفرغ و (٥٠) من معاونين، و تم اختيار عينة البحث الاستطلاعيه بواقع (٢٥)، و عينة البحث الاساسية (١٢٢) عضو هيئة تدريس عامل و متفرغ ومعاونين، ويتضح ذلك بجدول (١).

جدول (١)

التوزيع العددي والنسبة المئوية لمجتمع وعينة البحث

(ن = ٣٠٠)

المجتمع الكلي		عينة البحث الأساسية		عينة البحث الاستطلاعيه	
العدد	النسبه	العدد	النسبه	العدد	النسبه

٣٠٠	%١٠٠	١٢٢	%٤١	٢٥	%٨,٣
-----	------	-----	-----	----	------

- أدوات جمع البيانات

إستعانت الباحثة فى جمع بيانات هذا البحث بالوسائل التالية :

أ - تحليل الوثائق وقد تمثلت في :

المراجع العلمية و الدراسات والبحوث فى مجال التربية البدنية والرياضة وعلم النفس و القياس النفسى.

ب - إستطلاع رأي الخبراء

إستعانت الباحثة بتسعة خبراء من أساتذة علم النفس بكليات التربية الرياضية ملحق (أ) ممن توافرت فيهم الشروط التالية :

- أن يكون لديه خبرة لا تقل عن عشر أعوام فى مجال التدريس الجامعى بكليات التربية الرياضية .
- أن تكون لديه خبرة فى مجال علم النفس الرياضى .

خطوات بناء المقياس :

لتحقيق هدف البحث وهو بناء مقياس لقوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم، وفى ضوء ما إلتزمت به الباحثة من منهج علمى وعينة البحث ومن خلال التحليل المنطقى للمراجع المتخصصة لتحديد محاور المقياس قامت الباحثة بما يلي:

تحديد المحاور الأساسية للمقياس :

توصلت الباحثة من خلال تحليل المراجع والدراسات(انا فرويد ١٩٧٢م(٥)،جيل ليند نفيلد ٢٠٠٦م(١٠)، رامي السيد عفيفي ٢٠١٢م(١٥)،كاميليا عبد الفتاح ١٩٩٠م(٢٥)، وليد فتيحي ٢٠١٥م(٤٠)، إلى تحديد المحاور الخمسة التالية :

- تحمل المسئولية، تقدير الذات، الطموح، الضغوط ، الثقة بالنفس.

كما توصلت لعدد من العبارات تحت كل محور تتناسب مع مفهومه بلغ عددها ١٠٤ عبارة موزعة على خمسة محاور مابين ١٥ : ٢٨ عبارة .

قامت الباحثة بعرض المقياس فى صورته الأولى على تسعة خبراء من أساتذة علم النفس الرياضى لكليات التربية الرياضية ملحق (ب) وذلك فى المدة من ٢٠١٥/١/١ وحتى ٢٠١٥/٢/٢٥ وذلك بهدف التعرف على :

- مدى مناسبة المحاور لتحديد قوة الأنا ومدى كفايتها.
- مدى مناسبة صياغة العبارات تحت كل محور .
- مدى إرتباط العبارات بالمحور .
- كفاية العبارات تحت كل محور بالحذف أو بإضافة عبارات أخرى .

وقد جاءت نتائج العرض على الخبراء على النحو التالى جدول (٢)

- موافقة الخبراء بنسبة ١٠٠% على مدى مناسبة وكفاية المحاور لتحديد قوة الأنا

جدول (٢)

النسبة المئوية لأراء الخبراء حول محاور " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم" الصورة الأولى (ن = ٩)

م	أبعاد المقياس	عدد العبارات	عدد الموافقين	النسبة المئوية
١	تحمل المسؤولية	15	9	100%
٢	تقدير الذات	25	9	100%
٣	الطموح	21	9	100%
٤	الضغوط	15	9	100%
٥	الثقة بالنفس	28	9	100%

يتضح من جدول (٢)،

النسبة المئوية لموافقة الخبراء على محاور " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " فى صورته الأولى ، وعدد العبارات الكلية (104) عبارته وقد استخدمت الباحثة ميزان مغلقتائى (مناسب ، وغير مناسب) للعرض على الخبراء.(ملحق ب)

م	تحمل المسؤولية		تقدير الذات		الطموح		الضغوط		الثقة بالنفس	
	عدد الموافقين	%	عدد الموافقين	%	عدد الموافقين	%	عدد الموافقين	%	عدد الموافقين	%
١٦					8	%88.89			3	%33.33
١٧					9	%100			1	%11.11
١٨					8	%88.89	4	%44.44	8	%88.89
١٩					3	%33.33	2	%22.22	1	%11.11
٢٠					8	%88.89	4	%44.44	4	%44.44
٢١					9	%100	9	%100	1	%11.11
٢٢							8	%88.89	4	%44.44
٢٣							1	%11.11	1	%11.11
٢٤							2	%22.22	4	%44.44
٢٥							9	%100	3	%33.33
٢٦									8	%88.89
٢٧									8	%88.89
٢٨									8	%88.89
المحور ككل	9	%100	9	%100	9	%100	9	%100	9	%100

يوضح جدول (٣)،

النسبة المئوية لموافقة الخبراء علي عبارات كل محور من محاور " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " والتي تنحصر بين (11.11% - 100%).

٤- صدق الاتساق الداخلي: حيث قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة و المحور المنتمي اليه، و بين كل محور و المقياس ككل .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين كل عبارته و المحور المنتمي إليه ، و بين كل محور و المقياس ككل لحساب صدق الاتساق الداخلي " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " (ن = ٢٥)

الثقة بالنفس		الضغوط		الطموح		تقدير الذات		المسؤولية	
P-	R	P-	R	P-	R	P-	R	P-	R
0.05	*0.40	0.00	*0.69	0.31	0.21	0.05	*0.40	0.42	0.00
0.00	*0.99	0.00	*0.71	0.00	*0.99	0.66	0.09	0.00	*0.00
0.00	*0.69	0.82	0.04	0.66	0.09	0.31	0.21	0.00	*0.00
0.31	0.21	0.05	*0.40	0.82	0.04	0.82	0.04	0.66	0.00
0.42	0.17	0.00	*0.99	0.02	*0.45	0.00	*0.67	0.00	*0.00
0.66	0.09	0.00	*0.69	0.42	0.17	0.00	*0.67	0.31	0.00
0.82	0.04	0.02	*0.45	0.82	0.04	0.00	*0.91	0.00	*0.00
0.02	*0.45	0.31	0.21	0.05	*0.40	0.05	*0.40	0.00	*0.00
0.00	*0.67	0.42	0.17	0.00	*0.99	0.00	*0.99	0.00	*0.00
0.31	0.21	0.00	*0.67	0.00	*0.69	0.00	*0.69	0.00	*0.00
0.82	0.04			0.02	*0.45	0.02	*0.45	0.00	*0.00
0.66	0.09			0.00	*0.99	0.00	*0.99	0.05	*0.00
0.00	*0.99			0.00	*0.70	0.00	*0.70	0.00	*0.00
0.00	*0.70			0.05	*0.40	0.00	*0.99		
0.00	*0.99			0.00	*0.99	0.02	*0.45		
0.02	*0.45			0.00	*0.69				
0.82	0.04								
0.00	*0.99								
0.00	*0.69	0.00	*0.67	0.00	0.84*	0.00	0.61*	0.00	*0.00

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

تشير نتائج جدول (٤)، إلى وجود معاملات ارتباط دال إحصائياً بين كل عبارة ومجموع المحور " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " مما يدل على صدق المقياس ، و حذف العبارة رقم "١-٤-٦" للمحور الأول ، و حذف العبارة رقم "٢-٣-٤" للمحور الثاني ، و حذف العبارة رقم "١-٣-٤-٦-٧" للمحور الثالث، و حذف العبارة رقم "٣-٨-٩" للمحور الرابع، و حذف العبارة رقم "٤-٥-٦-٧-١٠-١١" للمحور الخامس.

ثانياً: حساب معاملات الثبات:

قامت الباحثة بحساب معاملات الثبات بطريقتي الفاكرونباخ، وطريقة التطبيق و إعادة التطبيق.

جدولي (٥)، (٦)

جدول (٥) معامل الفاكرون بخ لحساب ثبات " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم "

(ن=٢٥)

معايير الفيا كرونباخ	عدد العبارات	معايير الاستبيان
0.65*	10	تحمل المسؤولية
0.66*	12	تقدير الذات
0.67*	11	الطموح
0.66*	7	الضغوط
0.74*	10	الثقة بالنفس
0.75*	50	درجة المقياس ككل

تشير نتائج جدول (٥)،

إلى قيمة معيار الفيا كرونباخ " مقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " والتي تنحصر بين (65% -75%)، وهي تزيد عن (60%) مما يدل على ثبات المقياس .
 جدول (٦) معيار الارتباط بين مرئي التطبيق الأول و الثاني " لمقياس قوة الانا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " (ن=٢٥)

P- (Value)	R	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		معايير الاستبيان
		أ	ب	أ	ب	
0.01	0.83*	1.91	26.54	1.97	26.68	تحمل المسؤولية
0.00	*0.88	2.47	30.77	2.45	30.92	تقدير الذات
0.00	*0.85	3.51	29.37	3.10	29.00	الطموح
0.00	*0.84	1.90	15.09	1.91	15.40	الضغوط
0.01	*0.83	2.72	26.25	2.87	26.60	الثقة

						بالنفس
0.00	*0.85	7.53	128.03	7.58	128.60	درجة المقياس ككل

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

تشير نتائج جدول (٦) إلي وجود معامل ارتباط دال إحصائياً بين مرتبي التطبيق الأول والثاني في جميع محاور " مقياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم " مما يدل على ثبات المقياس .

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

سوف تستخدم الباحثة برنامج SPSS لحساب المعالجات الإحصائية التالية :-

- المتوسط الحسابي (\bar{X})
- الأنحراف المعياري (S)
- معامل الارتباط Spearman (r)
- معامل الفا كرونباخ
- Friedman Test اختبار الأهمية النسبية
- اختبار كاي² (χ^2)
- اختبار دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين اللابارمترية Wilcoxon Signed Ranks (Z) Test

١- قامت الباحثة بتطبيق المقياس المكون من خمسة محاور ، (٥٠) عبارة، على عينة البحث الاساسية و التي قوامها (١٢٢) عضو، و ذلك للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على " وجود سمات شخصية لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم "، حيث قامت بحساب التكرارات و النسب المئوية لاستجابات العينة على مقياس قوة الأنا، جداول من (٧): (١١).

جدول (٧) دلالة الفروق والتكرار والنسبة المئوية و الأهمية النسبية لمحو تحمل المسؤولية لاستجابات العينة

(ن = ١٢٢)

P (value)		الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		أحياناً		دائماً		العبارات	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
0.00	44.20*	20.75	90%	328	1.6%	2	27.9%	34	70.5%	86	يعتمد علي عند تكليفي بأنشطة خدمية داخل الكلية	١
0.00	28.46*	22.53	98%	358	0%	0	6.6%	8	93.4%	114	أستطيع التأثير على زملائي إيجابيا	٢
0.00	30.33*	18.69	78%	284	3.3%	4	60.7%	74	36.1%	44	أشعر بمرور الوقت سريعا أثناء تدريسي لطلاباتي	٣
0.00	24.93*	32.39	94%	344	0%	0	18%	22	82%	100	أتحمل مسؤولية العمل مع زملائي لارتقاء جودة العملية التعليمية	٤
0.00	94.07*	27.12	97%	354	1.6%	2	6.6%	8	91.8%	112	يصعب علي الإستسلام عند صعوبة توصيل المعلومة / المهارة لطلاباتي	٥
0.00	74.59*	30.48	94%	344	3.3%	4	11.5%	14	85.2%	104	أعتمد على نفسي	٦
0.00	48.43*	27.80	90%	330	3.3%	4	23%	28	73.8%	90	أنا شخص منظم في محاضراتي	٧
0.00	63.08*	29.63	93%	340	1.6%	2	18%	22	80.3%	98	أحدد أهدافي للإرتقاء وظيفيا	٨
0.00	30.33*	18.69	98%	358	0%	0	6.6%	8	93.4%	114	أنتظر حتى أهدأ قبل اتخاذ أي قرار	٩
0.00	11.95*	27.72	91%	332	0%	0	27.9%	34	72.1%	88	اعتذر إذا أخطأت	١٠
0.06	13.36	52.59	89%	3250							المجموع	

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (٧) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (دائماً) في العبارة رقم (١-٢-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠) ، وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (أحياناً) في العبارة رقم (٣) .

جدول (٨) دلالة الفروق والتكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية لمحور تقدير الذات لاستجابات العينة.

(ن = ١٢٢)

P (value)	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		أحياناً		دائماً		العبارات	
				%	ك	%	ك	%	ك		
0.00	31.90*	25.02	86%	316	3.3%	4	34.4%	42	62.3%	76	استخدم نقاط القوة في شخصيتي لإظهار تميزي
0.00	42.64*	32.43	97%	356	0%	0	8.2%	10	91.8%	112	أحترم نفسي و أقدرها
0.00	22.56*	20.41	80%	292	4.9%	6	50.8%	62	44.3%	54	استمع لأراء زملائي في العمل
0.00	37.80*	26.11	88%	322	3.3%	4	29.5%	36	67.2%	82	أقبل النصيحة والتوجيه من رئيس القسم
0.00	21.67*	22.76	83%	302	6.6%	8	39.3%	48	54.1%	66	ألوم نفسي عند ارتكاب أخطاء أثناء التدريس و أصححها
0.00	33.67*	25.31	87%	318	3.3%	4	32.8%	40	63.9%	78	أقبل النقد الإيجابي من زملائي
0.00	6.92*	20.04	75%	274	24.5%	30	26.2%	32	49.2%	60	مصالحي الشخصية لها الأولوية في العمل
0.00	39.36*	31.98	98%	358	0%	0	6.6%	8	93.4%	114	أبذل أقصى جهد في المحاضرة لتعليم طالباتي
0.00	46.05*	32.79	98%	358	0%	0	6.6%	8	93.4%	114	أتمتع بعدالة أثناء توزيع درجات طالباتي
0.00	50.59*	28.36	90%	330	4.9%	6	19.7%	24	75.4%	92	أقبل تقييم طلابي لأدائي التدريسي
0.00	27.18*	16.78	74%	270	8.2%	10	62.3%	76	29.5%	36	أتسامح مع من يؤدي مشاعري من زميلاتي
0.00	13.79	28.1	91%	334	0%	0	26.2%	32	73.8%	90	أساعد زملائي للارتقاء

P (value)		الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		أحياناً		دائماً		م العبارات
					%	ك	%	ك	%	ك	
	*	5	%				%		%		وظيفية
0.01	24.30*	54.71	87%	3830							المجموع

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (٨) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (دائماً) في العبارة رقم (١-٢-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١٢)، وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (أحياناً) في العبارة رقم (٣-١١).

جدول (٩) دلالة الفروق والتكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية لمحور الطموح لاستجابات العينة.

(ن = ١٢٢)

P (value)		الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		أحياناً		دائماً		م العبارات
					%	ك	%	ك	%	ك	
0.00	66.13*	29.80	93%	340	3.3%	4	14.8%	18	82%	100	التنافس في العمل شيء إيجابي
0.00	13.79*	28.01	91%	334	0%	0	26.2%	32	73.8%	90	٢ طموحي أن يكون انتاجي العلمي متميز
0.00	41.74*	26.75	89%	326	1.6%	2	29.5%	36	68.9%	84	٣ أواجه صعوبات العمل بإيجابية
0.00	33.20*	31.23	96%	350	0%	0	13.1%	16	86.9%	106	٤ أستفيد من خبراتي العلمية أفضل من ذي قبل
0.00	24.62*	23.26	84%	306	4.9%	6	39.3%	48	55.7%	68	٥ أرى مستقبل وظيفي مشرق
0.00	33.87*	25.18	87%	318	1.6%	2	36.1%	44	62.3%	76	٦ أستخدم أساليب تدريسية متطورة في المحاضرة
0.00	13.79	28.1	91%	334	0%	0	26.2%	32	73.8%	90	٧ أرتب في العمل و

P (value)	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		أحياناً		دائماً		العبارات	م	
				%	ك	%	ك	%	ك			
0	*	0				%		%		الإنجاز مهما كلفني من تعب		
0.00	31.90*	24.97	86%	316	3.3%	4	34.4%	42	62.3%	76	أولى خطوات النجاح لا بد أن تكون قوية	٨
0.00	35.54*	25.65	87%	320	1.6%	2	34.4%	42	63.9%	78	أستطيع إستغلال قدراتي وإمكاناتي بنجاح	٩
0.00	15.75*	28.42	92%	336	0%	0	24.6%	30	75.4%	92	أطلع على كل جديد في مجالي	١٠
0.00	8.67*	26.93	90%	328	0%	0	31.1%	38	68.9%	84	أحقق أهدافي بتميز	١١
0.00	29.34*	53.96	95%	3830							المجموع	

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (دائماً) في جميع عبارات المحور.

جدول (١٠) دلالة الفروق والتكرار والنسبة المئوية و الأهمية النسبية لمحور الضغوط لاستجابات العينة.

(ن = ١٢٢)

P (value)	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		أحياناً		دائماً		العبارات	م	
				%	ك	%	ك	%	ك			
0.00	23.25*	13.93	68%	250	16.4%	20	62.3%	76	21.3%	26	أستمر في التدريس حتى تحت الضغوط	
0.00	25.71*	23.55	84%	308	4.9%	6	37.7%	46	57.4%	70	أبدع في طريقة حل للمشكلات التي تواجهني في الكلية	٢
0.00	24.03*	16.48	73%	268	9.8%	12	60.7%	74	29.5%	36	أتحمل الضغوط الخارجية	٣

P (value)	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		احياناً		دائماً		العبارات	م	
				%	ك	%	ك	%	ك			
0.00	17.44*	20.09	79%	288	8.2%	10	47.5%	58	44.3%	54	يسهل علي ضبط إنفعالاتي	٤
0.00	28.75*	11.98	65%	238	19.7%	24	65.6%	80	14.8%	18	أتجاهل مضايقات من حولي	٥
0.00	28.95*	19.32	78%	286	3.3%	4	59%	72	37.7%	46	أستطيع قمع غضبي مع زملائي	٦
0.00	19.80*	18.61	77%	280	8.2%	10	54.1%	66	37.7%	46	تدفعني الضغوط أن أكون أفضل	٧
0.00	32.59*	51.00	75%	1918							المجموع	

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (دائماً) في العبارة رقم (٢) ، وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (احياناً) في العبارة رقم (١-٣-٤-٥-٦-٧) .

جدول (١١) دلالة الفروق والتكرار والنسبة المئوية و الأهمية النسبية لمحور الثقة بالنفس لاستجابات العينة.

(ن = ١٢٢)

P (value)	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدرة	مطلقاً		احياناً		دائماً		العبارات	م	
				%	ك	%	ك	%	ك			
0.00	17.85*	28.89	92%	338	0%	0	23%	28	77%	94	أثق بنجاحي في أدائي بكليتي	
0.00	40.16*	26.64	89%	324	3.3%	4	27.9%	34	68.9%	84	أتحدث أمام جمع كبير بثقة كالأجتماعات - مؤتمرات	٢
0.00	33.67*	25.44	87%	318	3.3%	4	32.8%	40	63.9%	78	أميل إلى التعامل مع زملائي بالكليه.	٣

P (value)	الأهمية النسبية	الوزن الترجيحي	الدرجة المقدره	مطلقاً		احياناً		دائماً		العبارات	م	
				%	ك	%	ك	%	ك			
0.00	61.02*	29.11	91%	334	6.6%	8	13.1%	16	80.3%	98	٤	أشعر بفخر مهنتي
0.00	61.51*	29.10	92%	336	4.9%	6	14.8%	18	80.3%	98	٥	أعكس ثقتي بنفسي على طلابي
0.00	31.90*	25.07	86%	316	3.3%	4	34.4%	42	62.3%	76	٦	أدافع عن حقي و لا أستسلم
0.00	39.48*	26.32	89%	324	1.6%	2	31.1%	38	67.2%	82	٧	أشعر بأن عملي في الكلية يدفعني للأمام
0.00	89.05*	31.91	96%	352	1.6%	2	8.2%	10	90.2%	110	٨	أنجح في تخطيط محاضراتي التدريسية بثقة
0.00	27.56*	30.40	95%	346	0%	0	16.4%	20	83.6%	102	٩	أتمتع بروح معنوية
0.00	18.92*	22.47	81%	298	8.2%	10	39.3%	48	52.5%	64	١٠	أتجاهل المشاحنات مع زملائي في الكلية
0.00	31.15*	52.74	90%	3286								المجموع
0.27	28.93	56.00	87%	15892								مقياس قوة الانا ككل

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائياً ولصالح اختيار (دائماً) في جميع عبارات المحور.

٢- قامت الباحثة بحساب دلالة الفروق في مقياس قوة الأنا للتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على

" يوجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم "، جدولي (١٢)، (١٣).

جدول (١٢) دلالة الفروق في مقياس قوة الأنا بين اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم (ن = ١٢٢)

P (value)	Z	N	متوسط الرتب	معاوني اعضاء هيئة التدريس		اعضاء هيئة التدريس		وحدة القياس	محاور الاستبيان
0.05	-1.98*	56 66 122	35.82 26.91	2.0 1	26.1 2	1.86	27.25	درجة	تحمل المسؤولية
0.12	-1.56	56 66 122	34.8 27.77	2.4 2	30.9 1	2.04	31.89	درجة	تقدير الذات
0.20	-1.29	56 66 122	34.14 28.33	2.5 7	29.2 7	2.73	29.93	درجة	الطموح
0.45	-0.76	56 66 122	32.86 29.42	1.9 0	15.3 9	2.47	16.11	درجة	الضغوط
0.26	-1.13	56 66 122	33.75 28.67	2.5 2	26.6 4	2.55	27.29	درجة	الثقة بالنفس
0.05	-1.98*	56 66 122	35.21 27.42	7.7 3	128. 33	8.18	132.46	درجة	مقياس قوة الانا ككل

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

ينضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية بين فروق بين اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم في المحور الأول تحمل المسؤولية وفي مقياس قوة الانا ككل.

جدول (١٣) مصفوفة الارتباط بين مقياس قوة الانا بين اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم

(ن = ١٢٢)

مقياس قوة الانا ككل		الثقة بالنفس		الضغوط		الطموح		تقدير الذات		تحمل المسؤولية		المحاور
P- (value)	r	P- (value)	r	P- (value)	r	P- (value)	r	P- (value)	r	P- (value)	R	
0.48	0.1 -4	0.61	-0.1	0.67	0.0 8	0.18	0.2 -6	0.87	0.2 -3	0.87	0.0 -3	تحمل المسؤولية
0.04	0.4 -0*	0.17	0.2 -7	0.77	0.0 -6	0.03	0.4 -0*	0.02	0.4 -3*	0.11	0.3 -1	تقدير الذات
0.36	0.1 -8	0.82	0.0 -5	0.63	-0.1	0.62	-0.1	0.20	0.2 -5	0.86	0.0 -3	الطموح
0.58	0.1 -1	0.35	0.1 -8	0.78	0.0 -6	0.78	0.0 -6	0.11	0.3 -1	0.21	0.2 4	الضغوط
0.11	0.3 -1	0.26	0.2 -2	0.60	-0.1	0.07	0.3 -4	0.18	0.2 -6	0.39	0.1 -7	الثقة بالنفس
0.03	0.4 -1*	0.10	0.3 -2	0.50	0.1 -3	0.03	0.4 -2*	0.01	0.4 -7*	0.48	0.1 -4	مقياس قوة الانا ككل

*الدلالة عند قيمة $(p) \geq (0.05)$

يوضح جدول (١٣)، وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين محور تقدير الذات لاجتماع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم، وبين محور تقدير الذات ومقياس قوة الانا ككل لاجتماع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم، وبين محور الطموح ومحور تقدير الذات لاجتماع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم، وبين محور الطموح ومقياس قوة الانا ككل لاجتماع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم، وبين مقياس قوة الانا ككل لاجتماع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.

٣- قامت الباحثة بحساب دلالة الفروق في مقياس قوة الانا للتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على " يوجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم وفقاً للخبرة والقسم العلمي"، جداول من (١٤): (١٦).

جدول (١٤) دلالة الفروق لمقياس قوة الانا بين اجتماع أعضاء هيئة التدريس في الخبرة (عضو هيئة تدريس ووكيل أو رئيس قسم) (ن = ٥٦)

P (value)	Z	N	متوسط الرتب	وكيل أو رئيس قسم		عضو هيئة التدريس		وحدة القياس	محاور الاستبيان
0.62	- 0.49		8 28 15.691.8 28 14.03 4 56 28	27.15	2.00	27.5	درجة	تحمل المسؤولية	
0.33	- 0.98		28 28 16.882.0 56 13.55 0	31.65	2.14	32.5	درجة	تقدير الذات	
0.05	- 2.13 *	16 40 56	18.942.9 12.73 5	29.30	1.07	31.50	درجة	الطموح	
0.49	- 0.69		28 28 16.192.5 56 13.83 8	15.95	2.27	16.50	درجة	الضغوط	

0.03	- 2.17 *	16 40 56	19.752.7 12.4 0	26.65	1.13	28.88	درجة	الثقة بالنفس
0.05	- 2.15 *	16 40 56	18.888.4 12.75 7	130.7 0	5.64	136.8 8	درجة	مقياس قوة الانا ككل

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (١٤)، وجود فروق دالة إحصائياً بين اعضاء هيئة التدريس في الخبرة في محور الطموح و محور الثقة بالنفس وفي مقياس قوة الانا ككل.

جدول (١٥)

دلالة الفروق لمقياس قوة الانا بين اعضاء هيئة التدريس في القسم (عملي ونظري)

(ن = ٥٦)

P (value)	Z	N	متوسط الرتب	عملي		نظري		وحدة القياس	محاور الاستبيان
0.23	- 1.19		8 282.68 286.32 56	1.9 1	27.64	1.79	26.86	درجة	تحمل المسؤولية
0.14	- 1.49		28 28 56	12.21 14 16.79 28	31.43	1.87	31.36	درجة	تقدير الذات
0.03	- 2.12 *		16 40 56	11.25 17.75 8	30.93	3.08	28.93	درجة	الطموح
0.61	- 0.51		13.71 15.29	2.8 5	16.43	2.08	15.79	درجة	الضغوط

0.32	- 1.00		12.96 16.04	28 28 56	2.2 6	27.79	14 142.81 28	26.79	درجة	الثقة بالنفس
0.05	- 1.94 *		16 40 56	11.5 17.5	8.8 9	135.2 1	6.60	129.7 1	درجة	مقياس قوة الانا ككل

*الدلالة عند قيمة $(p) \geq (0.05)$

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين فروق بين اعضاء هيئة التدريس في القسم في محور الطموح وفي مقياس قوة الانا ككل.

جدول (١٦)

دلالة الفروق لمقياس قوة الانا بين

معاوني اعضاء هيئة التدريس في القسم (عملي ونظري)

(ن = ٦٦)

P (value)	Z	N	متوسط الرتب	عملي		نظري		وحدة القياس	محاور الاستبيان	
0.16	- 1.40		8 284.32 388.97 66	2.0 9	26.42	1.89	25.71	درجة	تحمل المسؤولية	
1.00	0.00		28 38 66	17.00 17.00 9	2.3 9	30.95	2.54	30.86	درجة	تقدير الذات
0.73	- 0.35		28 38 66	16.32 17.5 1	2.7 1	29.37	2.45	29.14	درجة	الطموح
0.41	- 0.83		15.39 18.18	1.9 7	15.63	1.81	15.07	درجة	الضغوط	

			66						
0.31	- 1.01		28 38 66	5.04 2.1 3	27.11	2.93	26.00	درجة	الثقة بالنفس
0.24	- 1.17		28 38 66	4.71 7.9 0	129.4 7	7.51	126.7 9	درجة	مقياس قوة الانا ككل

*الدلالة عند قيمة (p) $\geq (0.05)$

يتضح من جدول (١٦) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فروق بين معاوني اعضاء هيئة التدريس في القسم (عملي- نظري).

مناقشة النتائج:

للتحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على وجود سمات شخصية لأعضاء هيئة التدريس و معاوينهم. بالنظر إلى جدولي (٧، ١١) يتبين أنه توجد علاقة دالة إحصائية بين قوة الأنا و محور (تحمل المسؤولية) و(الثقة بالنفس)، فغالبا نجد من يملكون قدر كبير من الإتران و التوافق مع النفس و مع الاخرين يتمتعون بقدر عال من الثقة و القدرة على إتخاذ القرار و المبادرة و الصبر و القيادة و التعامل مع المواقف المختلفة . و الأهمية النسبية لقوة العبارة رقم (٤) في تحمل المسؤولية،(٨) في محور الثقة بالنفس، مما يدل على تمتع عضو هيئة التدريس بثقته بنفسه و ثقته في التعامل مع الاخرين مما يعكس ثقته على طلابه وتمتعه بروح معنويه وحسن تعامله مع الزملاء، و قادر على تحمل المسؤولية و التعاون مع الزملاء للإرتقاء بجودة العملية التعليمية، كما أنهم قادرين على الإعتماد على النفس و تحديد أهدافهم التي تساعد على الإرتقاء في السلم الوظيفي ، و أيضا مقدرتهم على تنظيم محاضراتهم و إمتلاكهم لشجاعة الإعتذار إذا أخطأوا، و صعوبة استسلامهم عند فشلهم في توصيل المعلومة لطلابهم. ايضا أوضح المحور أن عضو هيئة التدريس أناس يعتمد عليهم عندما يكلفوا بمهام و يترئثوا في إصدار قراراتهم مما يدل على قدرتهم على تحمل المسؤولية.

وهذه النتيجة اتفقت مع ماتوصلت إليه دراستا شانسي ودراسة ويليامسون(Shaunessy – Williamson ١٩٩٢م)، من وجود ارتباط دال إحصائيا بين قوة الأنا و الكفاءة الإجتماعية المتمثلة في تحمل المسؤولية و الثقة بالنفس.(١٥)

ايضا اتفقت مع دراسة " ندى عبد باقر"(٢٠١٢م) التي أكدت أن المسؤولية التي تقع على المعلم تؤثر في الأداء الوظيفي، و أنه يجب أن يتمتع بقدر عال من الثقة بالنفس و تحمل المسؤولية(٣٣)

ويلاحظ من جدولي (٨، ٩)، وجود فروق دالة إحصائية بين عبارات المحور الثاني (تقدير الذات) و بين المحور الثالث (الطموح)، وعبر عن الأهمية النسبية لقوة العبارة (٩) في محور (تقدير الذات)، وقوة العبارة (٤) في محور (الطموح)، حيث أن عضو هيئة التدريس قادر على إدراك ذاته و تقديره لها و الاستفادة من نقاط تميزه و قوته وتدارك أخطائه و إصلاحها و عدالته أثناء معاملته مع طلابه ومساعدته لزملائه، والقدرة على احترام أنفسهم و احترام الآخرين لهن و تقديره لنفسه، و يسعى دائما للتنافس الإيجابي الشريف ويستفيد من خبراته أفضل من ذي قبل و قادر على مواجهة صعوبات و تحديات المهنة و قادر على إثبات ذاته مما يجعله متميزا في مجاله.

فأصحاب الأنا القوية و المتوافقون مع ذاتهم و مجتمعهم يتميزون بمستوى طموح عال و المثابرة في تحقيق أمنياتهم ولديه دائما قابلية للدفع نحو مزيد من التقدم ، ولديهم القدرة على الاستفادة من ماضيهم وخبراتهم و خبرات الآخرين السابقة و التخطيط للمستقبل و تحدي قدراتهم و إمكاناتهم والمقدرة على إنجاز المطلوب في الوقت المحدد و بكفاءة عالية، فكلما كان تقديره لذاته مرتفع كلما فله في الوصول إلى مستوى طموحه، كما أن مستوى الطموح له دور هام في حياة الفرد و الجماعة، إذ أنه أحد المتغيرات ذات التأثير البالغ فيما يصدر عن الإنسان من نشاط، ولعل كثير من انجازات الشعوب تتوقف على قدر طموح الأفراد ، بالإضافة لعوامل أخرى تساعده على التقدم و الانجاز .

وهذا يتفق مع دراسة "عبد الرحمن بن سليمان" (٢٠١٣م) و "هامرنا Hamerta" (٢٠٠٩) وكانت نتائج دراستهم أنه كلما كان تقدير الفرد لذاته مرتفعا كان مستوى طموحه عاليا و راضي عن حياته و قادر على حل المشكلات بطريقه إيجابية و عقلانية.(٢٠)،(٤٩)

كما أوضح جدول (١٠) وجود عبارات دالة إحصائية بين عبارات المحور الرابع (الضغوط) ،و الأهمية النسبية لقوة العبارة (٢) في محور الضغوط، حيث أن عضو هيئة التدريس قادر على مواجهة الضغوط الداخلية و الخارجية التي تواجهه والقدرة على تحملها و التحكم فيها و استغلالها بصورة إيجابية تدفعه إلى أن يكون أفضل. وهذا يتفق مع دراسة " فراس قريطع" (٢٠١٧م) و العنزي(٢٠١٤) و شقاح(٢٠٠٩) و عواوده(٢٠٠٩) التي طبقت على المعلمين و رمت النتائج الى وجود ضغوط نفسية بنسبة متوسطة لدى المعلمين. (٣٥)، (٣٢)، (٣٠)،(٣١)

وللتحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم،

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائية بين فروق بين اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم في مقياس قوة الانا ككل لصالح أعضاء هيئة التدريس ، حيث أن أن اعضاء هيئة التدريس تمثل شريحة هامة وقاعدة كبيرة في المجتمع، و التي تمكن المجتمع من التطور و التقدم، وقادرين على التكيف و الاستمرار في الحياة بقوة بشكل لايعيق انتاجها وتحمل الفشل و الاحباط و النهوض مرة أخرى،وهذا ما أكدته دراسة" سليم الشايب"(١٩٩٩م) و دراسة "أحمد عبد الجواد"(٢٠١٠م)، على أهمية الطموح الذي ينبع من الثقة بالنفس و تقدير الذات للفرد، و أن تقدير الذات يؤثر في سلوك الفرد و اسلوب تفكيره و قدرته على اتخاذ القرارات، كما يسهم في تحديد مدى قدرته

على استثمار قدراته و اقتحام المواقف الصعبة و مواجهة ضغوط الحياة في حين يؤدي انخفاض تقدير الذات الى العديد من المشكلات و تنقص معه ثقته بنفسه و تقديره لذاته، ويكون اكثر عرضة للشعور بالقلق و المعاناة من الضغوط النفسية.(٢)،(١٦)

وللتحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم وفقا للخبرة و القسم العلمي، يتضح من جدول(١٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في الخبرة في مقياس قوة الأنا ككل، و ترجع الباحثه هذه الفروق إلى أن الأعضاء المعاونيين في بداية مشوارهم العلمي و العملي فبالتالي يرتفع مستوى الطموح لديهم النابع من ثقتهم بنفسهم، و أن مستوى الضغوط النفسية لذوات الخبرة الاطول أقل مما عليه من ذوات الخبرة الاقل، و ترجع الباحثة إلى أن ذوات الخبرة الاطول لديهم خبرة و يمتلكون شبكة علاقات فعالة في الوسط المهني، مما يساعدهم على تجنب الكثير من المضايقات و المشاكل، و مواجهة التحديات بشكل أفضل، فضلا عن توافقهم مع المهنة و انهم يحققون ذاتهم، على عكس العضو المعاون الذي يمتلك خبرات أقل و يقع عليه مسؤولية الدراسة و الاعداد للمحاضرات الخاصة بهم في مرحلتي الماجستير و الدكتوراه، و الاستذكار و الامتحانات و اعداد الرسائل العلمية بجانب عملهم الأساسي في الكلية و حياتهم الخاصة.

و هذا يتفق مع دراسة قريطع(٢٠١٧م)، ودراسة العنزي(٢٠١٤م)، ودراسة شقاح و العواودة(٢٠٠٩م)، و الزيودي(٢٠٠٧م) التي جاءت نتائجها أن المعلمين ذوي الخبرة الاقصر اكثر عرضة للضغوط النفسية، و اختلفت مع دراسة "ديراني"(١٩٩٢م) التي جاءت نتيجتها أن المعلمين ذوات الخبرة الاطول هم أكثر عرضة للضغوط النفسية.(٣٥)،(٣٢)،(٣٠)،(٣١)،(٢٧)،(٢٨)

أيضا يتضح من جدول(١٥)، وجود فروق تبعا لتصنيف القسم العلمي (عملي، نظري) في محور الطموح و في مقياس قوة الأنا ككل.

الاستخلاصات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث و تحقيقا لأهداف البحث و فروضه و في حدود عينة البحث و إجراءاته تقدم الباحثة الإستخلاصات الآتية:

- ١- تم التوصل لأداة قياس جديدة لقياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بكلية التربية الرياضية بالجزيرة.
- ٢- أن مقياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم، يتميز بصدق و ثبات عالي، و في ضوء ذلك يمكن الإعتماد عليه في قياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- ٣- يتميز أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بقدر عال من تحمل المسؤولية و تقدير الذات و الطموح و القدرة على تحمل الضغوط و الثقة بالنفس.
- ٤- يتمتع أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بقدر عال من الثقة و القدرة على إتخاذ القرار و المبادرة و الصبر و القيادة و التعامل مع المواقف المختلفه.

- ٥- يسع عضو هيئة التدريس و معاونين إلى للتنافس الإيجابي الشريف و الاستفادة من خبراتهم أفضل من ذي قبل، و قادرين على مواجهة صعوبات و تحديات المهنة، و قادرين على إثبات ذاتهم مما يجعلهم متميزين في مجالهم.
- ٦- أن عضو هيئة التدريس و معاونين قادرين على مواجهة الضغوط الداخلية و الخارجية التي تواجههم و القدرة على تحملها و التحكم فيها و استغلالها بصورة إيجابية تدفعهم إلى الأفضل.
- ٧- وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس و معاونين وفقا للخبرة و القسم العلمي.

التوصيات:

- بناء على الإطار النظري للبحث و أهدافه و ما أستخلصته الباحثة توصي بما يلي:
- ١- استخدام مقياس قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم بصفة عامة في الجامعات العربية.
- ٢- التأكيد على أهمية قوة الأنا لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- ٣- التنبيه على الدور السلبي الذي تسببه الأنا الضعيفة للفرد عامة و لعضو هيئة التدريس بصفة خاصة.
- ٤- تصميم برنامج نفسي يحد من مستوى الضغوط النفسية التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس و معاونيهم.
- ٥- توسيع دائرة البحث في متغير قوة الأنا و علاقته بمتغيرات أخرى.

المراجع العربية:

- ١- أحمد عزت راجح(١٩٩٥م): **أصول علم النفس**، دار الكاتب، الاسكندرية.
- ٢- أحمد سيد عبد الجواد(٢٠١٠م): " أثر العلاج الواقعي على تقدير الذات و الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة" رسالة دكتوراه، كلية تربية جامعة الفيوم.
- ٣- أحمد فارس(٢٠٠٦م): "الصفات الشخصية و المهنية المرغوبة و المتوافرة للأستاذ الجامعي من وجهة نظر طلبة جامعة ال البيت" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ال البيت.
- ٤- أحمد فلوج(٢٠١٢م): " مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة" مجلة دراسات نفسية و تربوية، العدد ٩ سبتمبر، جامعة مستغانم.
- ٥- انا فرويد(١٩٧٢م): **الأنا و ميكانيزمات الدفاع**، ترجمة صلاح مخيمرو ميخائيل رزق، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٦- باسمة كيال(١٩٩٣م): **سيكولوجية المرأة**، مؤسسة عز الدين للطباعة، بيروت.
- ٧- بشير معمري(٢٠٠٩م): **البحث النفسي في الجامعة**، المكتبة العصرية في النشر و التوزيع، ط ١، الجزائر.
- ٨- جاب الله خلف الله(٢٠١٦م): "السمات الشخصية المؤثرة في عضو هيئة التدريس الجامعي بالجزائر" مجلة أنسنة للبحوث و الدراسات، عدد ١٥.

- ٩- جابر عبد الحميد، علاء الدين كفاقي(١٩٩٠م):معجم علم النفس و الطب النفسي، ج٣، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ١٠- جيل ليند نفيلد(٢٠٠٦م): دستور تقدير الذات، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية.
- ١١- حسين الغامدي(٢٠٠١م):تشكيل هوية الأنا لدى عينة من الاحداث الجانحين و غير الجانحين بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الامنية و التدريب، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية ، المجلد الخامس، عدد ٣٠.
- ١٢- حسين الغامدي(٢٠٠٤م): محاضرات غير منشوره في مدارس علم النفس.
- ١٣- حمدان أحمد(٢٠٠٣م): " خصائص عضو هيئة التدريس التي يفضلها الملحقون بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية" مجلة كليات المعلمين،مجلد ٣ عدد ٢ سبتمبر ، السعودية.
- ١٤- حمدان فضة (٢٠٠٠م):دراسة لقوة الأنا لدى الذكور و الإناث من طلاب الجامعه من قاطني القرى و المدن وعلاقتها بالمستوى الإجتماعي و الثقافي و الإقتصادي لديهم،المؤتمر الدولي السابع لمركز الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ١٥- رامي السيد عفيفي(٢٠١٢م): "العلاقة بين قوة الأنا و كل من الكفاءة الاكاديمية و الكفاءة الاجتماعية و دافعية الانجاز لدى طلبة الجامعه" رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.
- ١٦- سليم الشايب(١٩٩٩م):" نوع التعليم و الفروق بين الجنسين في مستوى الطموح في سيناء، مجلة علم النفس، ١٣، عدد ٥٠.
- ١٧- سهير كامل أحمد(٢٠٠٤م): سيكولوجية الشخصية،مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ١٨- سيجموند فرويد (١٩٨٦م): الأنا و الهو، ترجمة عثمان نجاتي، ط٣، دار الشروق، القاهرة.
- ١٩- سيجموند فرويد (١٩٨٢م): الأنا و الهو، ترجمة عثمان نجاتي، ط٢، دار الشروق، القاهرة.
- ٢٠- عبد الرحمن بن سليمان (٢٠١٣م):"تقدير الذات و علاقته بالرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية الدارسين باستخدام الانترنت"دراسات العلوم التربوية،مجلد ٤٠،ملحق ٤.
- ٢١- عبد الواحد عبد الرحمن(٢٠٠٠م):"الخصائص الشخصية لعضو هيئة التدريس الجامعي الكفاء كما يتصورها طلاب الجامعة"، عدن.
- ٢٢- عدنان حب الله(٢٠٠٤م): التحليل النفسي للرجولة و الانوثة من فرويد الى لاكان،دار الفارابي،بيروت

- ٢٣- علاء الدين كفاقي (١٩٨٦م): صدق اليقين الكلينيكي لمقياس بارون لقوة الأنا، **المجلة العربية للعلوم الانسانية**، جامعة الكويت، عدد ٢٢.
- ٢٤- علي القاضي (١٩٩٤م) "التوافق النفسي من منظور إسلامي" **مجلة منبر الإسلام**، مجلد ٢١ عدد ٤.
- ٢٥- كاميليا عبد الفتاح (١٩٩٠م): **دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح و الشخصية**، نهضة مصر للطباعة، ط٣، القاهرة.
- ٢٦- مجدي الدسوقي (٢٠٠٤م): **دليل تقدير الذات**، دليل التعليمات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٢٧- محمد الزيودي (٢٠٠٧م): "مصادر الضغوط النفسية و الاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بمافظة الكرك و علاقتها ببعض المتغيرات"، **مجلة جامعة دمشق**، ٢٣(٢) ٢٠١٥-٢٣٢.
- ٢٨- محمد ديراني (١٩٩٢م): "مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرتي التربية و التعليم الاولى و الثانية في محافظة عمان" **مجلة دراسات العلوم الانسانية**، ١٩(٢)، ١٩٠-٢٣١.
- ٢٩- محمد عوض و سيد عبد العظيم (٢٠٠٥م): **مقياس مستوى الطموح**، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٣٠- محمود شقاح (٢٠٠٩م): "مصادر الضغوط النفسية لدى المعلمين و علاقته باتجاهتهم نحو مهنة التعليم"، **رسالة ماجستير**، جامعة اليرموك، الأردن.
- ٣١- مروة عواودة (٢٠٠٩م): "الضغوط النفسية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات الصفوف الثلاث الاولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات" **رسالة ماجستير**، جامعة اليرموك، الأردن.
- ٣٢- مطيران العنزي (٢٠١٤م): "الضغوط النفسية كما يدركها معلمو الصفوف الاولى في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية" **رسالة ماجستير**، جامعة اليرموك، الأردن.
- ٣٣- ندى عبد باقر (٢٠١٢م): "المسئولية الاجتماعية و علاقتها بالاداء الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريسيين في كلية التربية الأساسية"، **مجلة كلية التربية الأساسية**، عدد ٧٣.
- ٣٤- كمال دسوقي: **نخيرة علم النفس**، الدار الدولية للنشر و التوزيع، المجلد الأول.
- ٣٥- فراس قريطع (٢٠١٧م) "الضغوط النفسيه لدى المعلمين و علاقتها بالرضا عن الحياة" **المجلة الاردنية في العلوم التربوية**، مجلد ١٣، عدد ٤.
- ٣٦- فرج عبد القادر طه (١٩٩٣م): **موسوعة علم النفس و التحليل النفسي**، ط١، القاهرة.

- ٣٧- صبري بردان، حسين صالح (٢٠١٣م): "السيطرة وقوة الأنا لدى مدرسي المرحلة الإعدادية" مجلة البحوث التربوية والنفسية" جامعة الانبار، عدد ٣٠.
- ٣٨- صلاح مخيمر (١٩٨١م): المفاهيم - المفاتيح في علم النفس، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٣٩- هول ولدزي (١٩٧٨): نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد و اخرون، مكتبة الانجلو، القاهرة.
- ٤٠- وليد فتحي: (٢٠١٥م): الأنا، مكتبة جرير، المملكة العربية السعودية.
- ٤١- يوسف عبد الفتاح (١٩٩٤م): "بعض الخصائص المدركة المأمولة لشخصية الأستاذ الجامعي بجامعة الإمارات المتحدة"، مجلة علم النفس، عدد ٣١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- ٤٢- يوسف عبد الوهاب، ساري سواق (٢٠٠٨م): "الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلاب جامعة مؤته" مجلة جامعة دمشق عدد ١، جامعة دمشق.
- 43- Barron.f.(1936), **creativity and psycholological healthy**, D.van nost rand company, Newyork.jornal of persanolity asn social psychology ,vol.96, No.4
- 44- Deniz, M. (2006). **The relationship among coping with stress, life satisfaction, decision making styles and decision self-esteem: aninvestigation with Turkish University Students.** Social Behavior and Personality, 34 (9): 1170.
- 45- Deri,s(1990). **change concept of the egom phychoanlity revie**, Vol77
- 46- Erkut & Macros (1984) professors as Models and Mentors for College Students. American Educatonal Research **Journal**, vol. 21, pp.399-417.
- 47- Erikson,E,H,(1968) Identity: **Youth and crisis**, New York:Notron.

- 48- Fontana,D.(1995):**Psychology for teachers**,3ed,Macilan press.LTD.
- 49- Hamarta, E.(2009). **A prediction of self-esteem and life satisfaction by social problem solving**. Social Behavior and Personality, 37 (1): 73 – 82.
- 50- Hartmann,H.(1963)**Ego psychology and the problem of adaptation**.New York: Intrrational University.
- 51- Knox and McGovern (1988) **Mentoring women in Academia**. Teaching pfPsychology, Vol. 15, no. 1, pp. 39-41
- 52- Maier,H,W,(1956)**Three Theorier of child development**,A,Haeper International student reprint and 4 row.
- 53- Martinz, A. and Buelga,(2007), V. and Cava, M. **Adolescent life satisfaction and relationship with adolescent selfesteem and schools adjustment**. Anuario de Psicologia, 38 (2): 293 – 303.
- 54- Ranjit Singh Malhi & Robert W. Reasoner,(2005), **Enhancing Self- Esteem Reengineering Yourself For Success in the New Millennium**, Copyright by Jarir Bookstore .
- 55- Romano, S. & Bordieri, J (1989) **Physical Attractiveness Stereotypes and student perceptions of college professors**. Psychological Reports, Vol. 74,pp.1099-1102.3.