

## البحث السادس :

” العلاقة بين تسامي الذات وبعض عوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة  
التدريس في الجامعات السعودية ”

### إعداد :

د/ نايف بن محمد الحربي

أستاذ الصحة النفسية المشارك

كلية التربية جامعة طيبة المملكة العربية السعودية



## العلاقة بين تسامي الذات وبعض عوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

د/ نايف بن محمد الحربي

### • المستخلص:

هدف هذا البحث إلى فحص علاقة تسامي الذات بسمات الشخصية، وإمكانية التنبؤ بتسامي الذات من سمات الشخصية، بالإضافة إلى التعرف على اختلاف تسامي الذات باختلاف كل من: الجنس، والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية، ولتحقيق هذه الأهداف تم تطبيق مقياس تسامي الذات (ترجمة وتعريب الباحث)، ومقياس سمات الشخصية (الشورباجي والحربي، ٢٠١١) على (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية. ولتحليل البيانات، تم استخدام الأساليب الإحصائية: اختبار (ت)، وتحليل التباين في اتجاه واحد، وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج. وتوصل البحث إلى النتائج الآتية: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات باختلاف متغيرات: الجنس (ذكور/إناث)، والتخصص الأكاديمي (تخصصات إنسانية/ تخصصات علمية)، والدرجة العلمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ). ووجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين تسامي الذات وكل من: (الانبساطية، والضمير اليقظ، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة)، في حين توجد علاقة سالبة دالة إحصائية بين تسامي الذات والعصابية. وأمكن التنبؤ بدلالة إحصائية بتسامي الذات من: (الانفتاح على الخبرة، الضمير اليقظ، المقبولية)، حيث أن هذه العوامل الثلاثة تفسر مجتمعة ٣٢٪ من التباين في درجات تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: تسامي الذات - عوامل الشخصية - أعضاء هيئة التدريس.

### *The Relationship between self-transcendence and Some Personality Traits among teaching staff members at Saudi Universities*

Dr. Naif M. Al-Harbi

#### Abstract:

The current research aims at examining the relationship between self-transcendence and personality traits, and the possibility of predicting self-transcendence from personality traits, in addition to recognize the difference of self-transcendence according to gender, academic specialization and academic degree. In order to achieve these goals, we used self-transcendence scale (translated by the researcher) and the personality traits scale (Al-Shorbagi and Al-Harbi, 2011) were applied to a sample of 120 teaching staff members at Saudi universities. To analyze the data, the statistical methods were used: T test, one-way variance analysis, and multi-stepwise regression analysis. The research clarified the following results: There are no statistically significant differences between the mean scores of teaching staff members at Saudi universities in self-transcendence according to the research variables gender (male / female), academic specialization (humanities / scientific specialization), and academic degree (assistant professor / associate professor / professor). A significant statistically positive correlation relationship found between self-transcendence and: (extroversion, mindful conscientious, acceptability,

openness to experience), whereas there is a significant statistically negative correlation between self-transcendence and neuroticism. The research found out that there is a significance statistical predictability of self-transcendence from: (openness to experience, mindful conscientious, acceptability), as these three factors together explain 32% of the variation in the degree of self-transcendence in Saudi universities staff.

**Keywords: Self-Transcendence - Personality Factors - Faculty Staff.**

• مقدمة :

تقع مؤسسات التعليم الجامعي في قمة المستوى العلمي في المجتمع، وهي مركز إشعاع لكل جديد من الفكر والمعرفة، والمنبر الذي تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء ورواد الإصلاح، لذا فإن تحقيقها لأهدافها كمؤسسة تعليمية يعتمد على مدى ما يتوافر لديها من عناصر، والتي من أهمها عضو هيئة التدريس والظروف المناسبة لأداء رسالته.

وتقوم رسالة الجامعة علي وظائف ثلاث رئيسية ؛ هي : التعليم ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع ، ومن ثم فإن الجامعة كمؤسسة اجتماعية تعليمية تهدف إلى تنمية الكوادر القيادية في شتي المجالات ؛ فالتعليم الجامعي من شأنه إكساب الأفراد القدرات العقلية والمهارات العملية والعملية ، وإعداد المتخصصين ذوي المستوى الرفيع في المهن المختلفة لقطاعات الخدمات أو الإنتاج ، بما يؤهلهم لقيادة حركة الفكر والتجديد في المجتمع ، الأمر الذي من شأنه تحريك طاقات المجتمع ودفعها بما يكفل تحقيق التقدم والازدهار (دياب، ٢٠٠٦).

ويتمركز دور عضو هيئة التدريس الجامعي حول تلك الوظائف بدرجات متفاوتة ؛ ففي ظل المتغيرات العالمية المتسارعة في مختلف الحياة ، أصبحت الجامعات تواجه مسئولية القيام بدور جديد في عالم اليوم "عالم التقدم العلمي السريع ، والمصحوب بتطورات تكنولوجية بنفس السرعة" ، ومن ثم لم تعد وظيفة الأستاذ الجامعي نقل المعلومات وتوصيلها إلي أذهان المتعلمين ، بل أصبحت في عصرنا الحالي تتطلب منه بناء الشخصية السوية المتكاملة في مجالاتها وجوانبها كافة ، وممارسة القيادة والبحث والتقصي ، وممارسة الإرشاد والتوجيه ، وأصبح عضو هيئة التدريس يقوم بدور الباحث والخبير والمحكم لما يقدم من نتائج علمية مبتكرة لحل قضايا ومشكلات المجتمع ويساهم في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كما يشارك داخل الجامعة في وضع القرارات والأعمال الإدارية، فضلا عن عملية التدريس وكونه مدرسا ومدربا ومربيا، ومثلا أعلى لطلابه (حسين، ٢٠٠٧).

إن هذه الأدوار تحتم على عضو هيئة التدريس أن يتوافر لديه عديد من سمات الشخصية والمقومات والقدرات والمهارات التي تمكنه من القيام بدوره لتربية الأجيال التي تناسب متغيرات العصر وتواجه تحديات القرن الحادي

والعشرين ، ومايمتاز به من انفجار معرفي وثورة علمية تكنولوجية ، ولا شك أن مسئولية أعضاء هيئة التدريس كبيرة في توجيه أفراد المجتمع، والبحث في مشكلاته، وإيجاد الحلول المناسبة لها، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية التي تعزز انتماءه لمجتمعه ووطنه، ولقد حظي موضوع الشخصية في مجال علم النفس باهتمام كبير من قبل العلماء والباحثين، وتناولت العديد من الدراسات مكونات وسمات الشخصية على اختلاف منطلقاتها النظرية، وظهر مصطلح تسامي الذات في عديد من التوجهات النظرية، فذهب فينتر إلى أن (Venter,2012) أبراهام ماسلو Maslow - مؤسس علم النفس الإنساني - كان قد وضع تسلسلاً هرمياً للحاجات من خمسة مستويات، وأظهرت البحوث أن الحاجات العليا مثل "تحقيق الذات" تلعب دوراً رئيسياً في نمو رغبة الأفراد في تحقيق قدراتهم الشخصية للوصول إلى النجاح الشخصي .

غير أن ماسلو كان قد حدد - قبل وفاته - مستوى سادس للحاجات هو "تسامي الذات" الذي يتجاوز الحاجات الفردية، فعند هذا المستوى تكون نظرة الفرد للعالم والهدف الذي يريده أكثر شمولية، والأفراد المتصفون بتسامي الذات يكون لديهم هدف جماعي مشترك، ومنظور شامل، ومسئولية مشتركة عن المنظمة التي يعملون بها ككل ويركزون على قيم مجتمعية أكبر من ذواتهم الشخصية، وذهب إلى أن الأشخاص الأصحاء كاملي النمو لا يتسمون بالسلوك المتمركز حول الذات والأناني، ولكن بتساميهم على آراء الآخرين فيهم، واستخدم ماسلو مصطلح "التسامي" لتمييز هذا النوع من الأشخاص عن ثنائية الذات والبيئة، موضحاً أن الشخص المتسامي متحرر من طريقة التفكير الثنائي.

واحتلت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً بارزاً في الدراسات التربوية والنفسية مؤخراً، ويشير ذلك إلى أهميتها في حياة الفرد الاجتماعية والأخلاقية والمهنية، وفي الأعمال والوظائف التي يقوم بها في حياته اليومية.

وبما أن تسامي الذات يعكس اتجاهات الفرد وقيمه نحو الأعمال التي يقوم بها ، فإن السمات الشخصية قد تشكل أحد العوامل التي تؤدي دوراً في التوجه نحو المجتمع، وفي إدراك الفرد للضغوط والتحديات التي تواجهه أثناء العمل، وفي قدرته على التكيف مع الظروف والتحديات الصعبة، كما قد تُسهم في اتخاذ الكثير من القرارات الحالية والمستقبلية ذات العلاقة بالإنجاز من هنا فقد اهتمت الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين تسامي الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

#### • مشكلة البحث :

تشهد الجامعات السعودية تحديات كبيرة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي شملت مختلف الميادين ذات الصلة بالتهيئة والتدريب وتطوير الكوادر البشرية في إنتاج واستخدام التقنيات الحديثة.

وفي ضوء تلك التحديات، أصبح ضرورياً على المؤسسات التعليمية المساهمة في وضع الاستراتيجيات والخطط وتنسيق جميع الجهود المبذولة لتعزيز الأداء واتخاذ الاستعدادات اللازمة كافة للدور الجديد الذي يلعبه عضو هيئة التدريس في تحقيق الكفاءة والفاعلية، بما يتلاءم مع متطلبات العصر واحتياجات المجتمع.

وتناولت دراسات عديدة خصائص وسمات عضو هيئة التدريس الجامعي، من ذلك دراسة عبد الله (١٩٩٧) التي هدفت إلى الكشف عن خصائص الأستاذ الجامعي كما يدركها طلبة جامعة بيت لحم، وأظهرت نتائجها عدم وجود فروق بين الجنسين في إدراكهم لكل من السمات الاجتماعية والشخصية لدى الأستاذ الجامعي، كما لم توجد فروق في ترتيب السمات تبعاً للتخصص (العلمي والأدبي)، في حين كان الجميع يأملون أن تكون السمات الاجتماعية في المرتبة الأولى، تليها السمات الشخصية، ثم السمات المهنية، وفي دراسة عبد الحق وبوشيت (Abdul-Hack & Bushait, 2004) عن العلاقات الإنسانية بين الأستاذ والطالب كما تدركها طالبات جامعة الملك فيصل، وجدت فروق بين استجابات عينة الدراسة باختلاف التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الأدبية وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة بين التحصيل الأكاديمي العالي والتحصيل الأكاديمي المنخفض.

وحاولت دراسة أبو حميدان وسواق (٢٠٠٨) استقصاء الصفات التي يرغب طلبة مؤتة في توافرها بعضو هيئة التدريس، وأظهرت نتائج التحليل العاملي وجود ثلاثة عوامل تمحورت حولها الصفات هي: العامل الشخصي، والكفاءة التربوية، والعلاقات مع الطلبة، ولم توجد فروق في ترتيب فقرات كل عامل حسب درجة أهميتها للطلبة، ولا في درجات رغبات الطلبة في توافر الصفات أو العوامل تعزى إلى كل من: الجنس، والمستوى الدراسي، والكلية وهدفت دراسة فلوح (٢٠١٢) إلى التعرف على مواصفات أساتذة التعليم الجامعي من وجهة نظر الطلبة، وتوصلت إلى وجود نقص في المواصفات المعرفية والمهنية والشخصية والاجتماعية والتقويمية لدى أساتذة الجامعة.

في حين أن دراسة خلف الله (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على السمات الشخصية المتوافرة في عضو هيئة التدريس الجامعي من وجهة نظر طلابه أظهرت أن عضو هيئة التدريس يجب أن يتسم بسمات التأهيل التربوي، وسمات تتعلق بالعلاقة مع الطلبة، ثم السمات الشخصية، ولم توجد فروق بين الجنسين في تقدير السمات.

وبذلك يتضح أن جميع الدراسات التي أجريت للكشف عن سمات شخصية الأستاذ الجامعي لم تتطرق إلى عوامل الشخصية، ولا توجد أي دراسة تتناول تسامي الذات لدى عضو هيئة التدريس. والدراسة الحالية محاولة للكشف عن

العلاقة بين تسامي الذات وبعض عوامل الشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث إن تسامي الذات يعد أحد مصادر جودة وثراء الحياة والقدرة على التميز والانجاز لدى الراشدين.

والشخص المتسامي بذاته لديه إحساس أعمق بهدف الحياة الذي لا يركز فقط على احتياجات الذات، ولكن أيضا احتياجات الآخرين في العالم كله ويظهر في قدرة الشخص على توسيع حدود الذات داخليا وخارجيا وعبر الشخصية، واكتساب منظور يتجاوز الحدود والقيود الطبيعية، والسمو والرفعة وقدرة الشخص على التغيير لمواجهة المواقف التي يتعرض لها (Hankey & Shetkar , 2016).

ونظراً لعدم وجود دراسات مباشرة تتناول التسامي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، فإن الدراسة الحالية تحاول الإجابة عن التساؤلات التالية:

« هل تختلف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف الجنس (ذكور / إناث)؟

« هل تختلف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف التخصص الأكاديمي (تخصصات إنسانية/ تخصصات علمية)؟

« هل تختلف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف الدرجة العلمية (أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ)؟

« هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات وكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، الضمير اليقظ، الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة)؟

« هل يمكن التنبؤ بتسامي الذات من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (المقبولية، الضمير اليقظ، الانبساطية، العصابية، الانفتاح على الخبرة) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟

#### • أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى:

- « التعرف على الفروق في متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؛ تبعاً لمتغيرات: الجنس، والتخصص الأكاديمي، والدرجة العلمية.
- « التعرف على علاقة التسامي بالذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بعوامل الشخصية الخمسة: الانبساطية، العصابية، المقبولية الضمير اليقظ، الانفتاح على الخبرة.
- « التنبؤ بتسامي الذات من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية العصابية، المقبولية، الضمير اليقظ، الانفتاح على الخبرة)، لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

### • أهمية البحث :

إن دراسة تسامي الذات في علاقته بعوامل الشخصية لدى أفراد المجتمع بصفة عامة، ولدى نخبة المجتمع المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بصفة خاصة غاية في الأهمية، وتنبع أهمية البحث من كونه من الدراسات الرائدة في دراسة تسامي الذات؛ حيث لا توجد دراسات - في حدود علم الباحث - عن تسامي الذات؛ إذ إن هذا المجال لم تتطرق إليه الدراسات العربية.

أضف إلى ذلك فإن البحث الحالي يتناول تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وهذا ما يضيف إلى أهمية الموضوع الذي يتناوله: فعضو هيئة التدريس هو الركيزة الأساسية في المنظومة الجامعية، فهو القائم على تنفيذ وتحقيق رسالة الجامعة، وخدمة المجتمع. إن نتائج هذا البحث يمكن أن تفيد في اختيار أعضاء هيئة التدريس وترقيتهم، ووضع معايير يجب أن تتوافر في عضو هيئة التدريس، حيث إن التوجه نحو تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس يجعلهم يجتمعون حول أهداف مشتركة، ومنظور شامل، ومسئولية عن مصير الطلاب والمؤسسة التي ينتمون إليها، وينظرون إلى الجامعة على أنها جزء من مجتمع أكبر، فعضو هيئة التدريس المتسامي بذاته: يعلو فوق احتياجاته الشخصية والاجتماعية والثقافية في سبيل احتياجات الآخرين بما في ذلك المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا من شأنه العلو بالقيم المجتمعية وخلق جيل من الطلاب الذين يدركون المسؤولية المجتمعية، ودفع المجتمع إلى التقدم والنمو.

### • مصطلحات البحث :

#### • أعضاء هيئة التدريس :

يقصد بأعضاء هيئة التدريس في البحث الحالي (من هم على درجة أستاذ ودرجة أستاذ مشارك، ودرجة أستاذ مساعد من منسوبي الجامعات السعودية).

#### • تسامي الذات Self-Transcendence :

◀ ذهب ماسلو (Maslow, 1973) إلى أن: تسامي الذات يشير إلى المستويات العليا والشمولية من الوعي الإنساني والسلوك، والارتباط بالذات والآخرين والجنس البشري بصفة عامة والكائنات الأخرى والطبيعة والكون.

◀ وذهب فيكتور فرانكل (1966) إلى أن تسامي الذات جزء لا يتجزأ من القدرة الإنسانية لإيجاد المعنى (Osin, et al., 2015).

◀ وعرف كوارد (Coward, 1998) تسامي الذات بأنه: القدرة على الارتقاء فيما وراء الذات، وارتضاع الذات عن الاهتمامات الشخصية، واتخاذ منظور واسع للحياة والأنشطة والأهداف بدون بخس قيمة الذات، مما يؤدي إلى إيجاد معنى الحياة.

◀ وعرف ليفينسون وآخرون (Levenson, et al., 2005) مصطلح تسامي الذات على أنه: الانتقال فيما وراء حدود الذات، وتكوين نظرة أوسع تجاه العالم الخارجي.

◀ وعرف ريد (Reed, 2003, P.147) تسامي الذات بأنه: القدرة على توسيع حدود الذات شخصياً ( نحو زيادة وعي الشخص بفلسفته وقيمه وأحلامه) وبين، شخصياً (الارتباط بالآخرين وبالبيئة)، وزمناً (الربط بين الماضي والمستقبل لإعطاء معنى للحاضر)، وداخل الشخص (الارتباط بما وراء العالم المدرك). ويظهر تسامي الذات من خلال أي تأثير على هذه الأبعاد الأربعة ويسهم تسامي الذات في التكامل بين هذه الأبعاد وتوسيع الأبعاد لخفض التأثير: لذلك الشخص ككل يصبح أكبر من مجموع هذه الأبعاد.

ويعرف تسامي الذات إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه: الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس تسامي الذات الذي أعدته ريد (Reed, 1986) وترجمه وقننه الباحث لتحقيق أهداف البحث الحالي.

#### • عوامل الشخصية :

أحدث التوجهات في دراسة الشخصية هي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية: وهي خمسة عوامل أساسية لوصف الشخصية الإنسانية، يُمثل كل منها تجريداً لمجموعة من السمات المتناغمة، توصل إليها العلماء والباحثون في ميدان الشخصية من خلال الأدلة العلمية للبحوث التجريبية، وهي: العصابية والانبساطية، والمقبولية (الطيبة)، ويقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة (McCrae & Costa, 1996)، وتقاس في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المستخدم.

#### • حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بالمحددات التالية:

◀ الحدود الموضوعية: دراسة العلاقة بين تسامي الذات وعوامل الشخصية باستخدام المقاييس التي تم تطبيقها على عينة البحث.

◀ الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس من منسوبي الجامعات السعودية.

◀ الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

#### • الإطار النظري والدراسات السابقة :

##### • تسامي الذات :

التوجهات النظرية في تفسير تسامي الذات:

##### • نظرية ماسلو :

في السنوات الأخيرة أصبح معروفاً أن ماسلو - قبل وفاته - حدد مستوى سادس للحاجات والدوافع الإنسانية، ففي النسخة الأكثر دقة لهرم الحاجات عند ماسلو، في ضوء أبحاثه اللاحقة التي نشرت مجلات متخصصة تضمنت ستة مستويات للدافعية. وأطلق على هذا المستوى اسم تسامي الذات (Koltko)

Rivera, 2006) وخلال بحثه، أوضح ماسلو (١٩٧٣) أن بعض الأفراد يتجاوزون مستوى تحقيق الذات إلى تسامي الذات - كدافع أسمى - هذا المستوى يتضمن: «خدمة الآخرين، والاهتمام بفكرة (مثل الحقيقة، الفنون)، أو قضية (مثل العدل الاجتماعي، المحافظة على البيئة، الاهتمام بالعلم، الدين)، والرغبة في التوحد مع ما هو مقدس أو إلهي.

«كما يتضمن الخبرات الروحية، والخبرات المتعلقة بالطبيعة، والخبرات الجمالية، والخبرات الجنسية، والخبرات التي يشعر من خلالها الشخص بالهوية، حيث يتسامى بذاته أو يتجاوز حدود ذاته الفردية.

وقد نادي ماسلو بفكرة تسامي الذات؛ لأنه وجد أن العديد من واضعي النظريات يعرفون الذات في ضوء إدراك الآخرين لها، والتي اعتبرها ماسلو نسبية ثقافية شديدة في عدم الحكم الصحيح على الأشخاص الأصحاء.

وذهب إلى أن الأشخاص الأصحاء كاملي النمو لا يتسمون بالسلوك المتمركز حول الذات والأناني، ولكنهم يتسامون على آراء الآخرين فيهم.

واستخدم ماسلو مصطلح "التسامي" لتمييز هذا النوع من الأشخاص الذين يتحررون من التفكير الثنائي (الذات/البيئة)، وعرف ماسلو تسامي الذات على أنه: "قدرة الشخص على الوصول إلى وعي جمعي مع الأفراد الآخرين" (Maslow, 1973).

#### • نظرية فرانكل :

ارتكز تصور فيكتور فرانكل (١٩٦٦) لتسامي الذات على تحليله للخبرات الإنسانية لعنى الحياة، وكان وصفه لحياة السجناء في معسكرات الاعتقال النازية بمثابة نموذج لإيجاد معنى الحياة حتى في أشد وأسوأ المواقف، وكانت استنتاجاته هي أن القدرة على تسامي الذات سمة أساسية للإنسان، وأوضح أن تسامي الذات خاصية أساسية للوجود الإنساني، وتتجاوز حدود الشخص فالوجود الإنساني يعنى الانفتاح على العالم الذي يعج بالآخرين والمعاني التي يمكن تحقيقها.

وذهب فرانكل إلى أن تسامي الذات يعني زيادة الدافعية من خلال المعنى الذي لا يمكن أن يتكون أو نتعرض له إلا من خلال التفاعل النشط مع العالم الخارجي.

وتشابهاً مع نظرية الجشطالت فإن إدراك المعنى يعنى الوعي باحتمالية الاتفاق مع الواقع الخارجي، والوعي بما يمكن أدائه في موقف معين، وإعادة البناء المعرفي للموقف تحدث بسبب الضمير الذي يقوم بتقييم كل موقف في ضوء الترتيب الهرمي للتقييم الموجودة في اللاشعور ولكنها متأصلة في الطبيعة الإنسانية، من ناحية أخرى إدراك احتمالية المعنى هي خطوة أولى فقط نحو

تكوين معنى الحياة الذي ينشأ من التفاعل النشط مع العالم الخارجي والتعرض للخبرات أو أخذ الأدوار (Osin, et al., 2015) .

وذكر فرانكل (١٩٦٩) أن الشخص يجد معنى الحياة من خلال تسامي الذات عبر طرائق ثلاث:

« الطريقة الأولى: هي العطاء من خلال الابتكار كما في الأسرة والعمل والمنتجات الابتكارية.

« والطريقة الثانية: هي الأخذ من خلال التأثر بالآخرين والبيئة المحيطة.

« والطريقة الثالثة: هي المنظور الذي يتخذه الشخص عند التعرض للأحداث الضاغطة.

والحياة لا يمكن أن تكون بلا معنى حتى عند حرمان الشخص من الطريقتين الابتكارية والخبرات الحياتية experiential لإيجاد معنى الحياة - تبقى فرصة تحديد الأسلوب الذي يواجه به الشخص الأحداث الضاغطة (Coward, 1998) .

• خصائص الشخص المتسامي بذاته:

« الشخص الذي يتسامى بذاته يرى العالم وهدفه في الحياة فيما يتعلق بالأفراد الآخرين على نطاق واسع، ويدرك أنه لا يستطيع أن يؤثر على بيئته فقط ولكن أيضا على العالم كله.

« من الخصائص الأساسية لدى الأفراد الذين يحققون ذواتهم؛ الاستقلال عن بيئتهم، وثقافتهم أنهم ليسوا بحاجة إلى استحسان الآخرين، ولا تتكون آراؤهم في ضوء ظروفهم الحالية؛ لذا فإن الشخصية السوية تنمو لديها الاستقلالية التي تمكنها من أداء سلوك المواجهة المناسبة الذي يتضمن الإجابة والكفاءة.

« الشخص يصل إلى تسامي الذات عندما يبحث عن قضية فيما وراء الذات: فالشخص المتسامي بذاته يتوحد مع شيء أكبر من ذاته وغالبا ما ينخرط في خدمة الآخرين، يجد معنى الحياة في إسعاد الآخرين الذين لا ينتمون إلى ثقافته فقط، ولكن أيضا الذين ينتمون إلى الثقافات الأخرى حول العالم بغض النظر عن النوع والجنس والبلد والدين.

« ووفقا لما سلو فإن الشخص السوي الذي لديه إستراتيجية المواجهة المناسبة التي تتضمن الإجابة والفعالية والكفاءة، يجب أن يتحرر من تأثير البيئة وبالتحديد الطريقة التي تؤثر بها البيئة على نموه الشخصي.. فأحد العوامل الأساسية التي تكبح النمو الشخصي هي الثقافة، وعلى الرغم من أهمية الثقافة إلا أن ماسلو أكد أن الشخص بحاجة إلى التسامي أو الاستقلال أو مقاومة الثقافة لأنها قد تشوه منظوره نحو العالم الخارجي من خلال توحيده معها، وذهب إلى أن الفرد يدرك العالم الخارجي والأفراد من الثقافات الأخرى من خلال ثقافته هو.

وأضاف أن هناك أفراداً يمكن أن يتساموا على ثقافتهم دون أن ينفصلوا عنها وعندما يحدث هذا فإن الفرد يتحرر من ثقافته ولا يصبح متوحداً مع جماعة واحدة فقط بدون تشويه هويته الثقافية، ويستطيع الفرد التوحد مع الأفراد الآخرين والجماعات والهويات والقضايا والجنسيات المختلفة (Venter,2012).

ومن خصائص الشخص المتسامي بذاته أيضاً: أن يتحرر من ممارسة التصنيف وإصدار الأحكام المسبقة والتنميط الجنسي؛ لذلك يرى العالم والمنظمة التي يعمل بها بطريقة مختلفة - ليست كشيء فردي ومنفصل ومختلف ولكن ككل أي كوحدة متداخلة.

إن الشخص عند هذا المستوى من الدافعية يتسامى على طبيعته الثنائية ويصبح مستقلاً تحكمه قوانين نفسه وليس قوانين مجتمعه، ومركز الضبط لدى الشخص المتسامي بذاته يكون داخلياً: يعتمد على أصواته الداخلية لتنمية قيمه وقواعد العيش، فعند مستوى تسامى الذات يتم وضع احتياجات الفرد جانباً لخدمة الآخرين وفي سبيل قضية أكبر خارج الذات (Venter & Venter,2010).

#### • بعض الدراسات المرتبطة بتسامى الذات:

تناولت دراسات عديدة تسامى الذات على عينات مختلفة ووفقاً لتوجهات نظرية عدة؛ من ذلك: دراسة كاوارد (Coward, 1998) التي هدفت إلى وصف الخبرة الحياتية لتسامى الذات لدى السيدات ذوات سرطان الثدي.

تم استخدام الأسلوب الظاهراتي في تصميم البحث والتحليل، فقد قامت خمس سيدات عانين من السرطان ما بين ٢ إلى ٧ سنوات بوصف خبراتهن التي أدت إلى شعورهن بقيمة الذات، وهدف الحياة، والارتباط بالآخرين، وتضمنت خبرات تسامى الذات جهوداً من جانب المشاركات فيما وراء الذات لمساعدة غيرهن من السيدات، والسماح للآخرين بمساعدتهن، وتقبل المواقف المشككة. وأوضحت النتائج أن المشاركات وجدن معنى الحياة في مواجهة مرض السرطان وعلى الرغم من أنه من غير المتوقع أن تصمم الممرضات خبرات تسامى الذات لدى المرضى، إلا أنهن قد يكن قادرات على تهيئة الظروف التي تحدث فيها الظاهرة والمحافظة عليها.

وأجرى كيرك وآخرون (Kirk, et al. , 1999) دراسة عن تسامى الذات كمقياس للروحانية لدى عينة من التوائم المسنين في استراليا، حيث تم تطبيق مقياس تسامى الذات، والصحة الجسمية، وجودة الحياة النفسية وفقاً للتقارير الذاتية، والذي تم تطبيقه على عينة من التوائم الأستراليين فوق سن الخمسين وأظهرت النتائج ارتفاع تسامى الذات لدى السيدات المسنات في استراليا عن الرجال، وارتباطه بشكل دال بالتدين والحالة الاجتماعية لدى السيدات، وبالعمر

لدى الرجال، ولا توجد ارتباطات بين تسامى الذات وأي مقياس للصحة النفسية أو الجسمية.

وأوضح نموذج التباين المتعدد لدرجات تسامى الذات والحضور إلى الكنيسة وجود أسباب مختلفة لهذه المتغيرات للأثار المترتبة على أساليب دراسة التدين والروحانية.

وفي دراسة إليرمان وريد (Ellermann & Reed , 2001) عن تسامى الذات والاكْتئاب لدى الراشدين في منتصف العمر، حيث تم تطبيق مقياس تسامى الذات لريد، ومقياس الاكْتئاب، ومقاييس الوالدية والتقبل والروحانية على عينة مكونة من (١٣٣). أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين تسامى الذات والصحة النفسية لدى الراشدين، وعلاقة ارتباطية عكسية دالة بين تسامى الذات والاكْتئاب، وأوضح تحليل الانحدار المتعدد وجود علاقة ارتباطية دالة بين التقبل والاكْتئاب، ووجدت فروق دالة متعلقة بالجنس والسن في ارتفاع مستويات تسامى الذات عبر مراحل الحياة كلها.

وتناول روكاس (Roccas, 2003) العلاقة المعقدة بين الانضمام لجماعة معينة، وإدراك مكانتها، وذلك من خلال دراستين عن الدور الوسيط لتقييم تعزيز الذات وتسامى الذات على الارتباط بين المكانة المدركة للجماعة والانضمام إليها.

في الدراسة الأولى تحدث الطلاب في تقاريرهم عن القيم الشخصية، ومكانة الجماعة، والانضمام إليها، ومع زيادة اهتمام الطلاب بتعزيز الذات، وقلّة اهتمامهم بتسامى الذات، يكون انضمامهم للجماعات أكثر اعتماداً على مكانتها المدركة.

وفي الدراسة الثانية تم معالجة ظهور قيم تعزيز الذات وتسامى الذات تجريبياً، واتضح أن الانضمام للجماعة يعتمد أكثر على مكانة تلك الجماعة عندما تكون قيم تعزيز الذات أكثر وضوحاً عن قيم تسامى الذات.

وفي دراسة فيسيولوجية تشريحية أجراها يورجيسي وآخرون (Urgesi et al., 2010) لمقارنة درجات تسامى الذات قبل وبعد إجراء عملية جراحية لدى المصابين بأورام في المخ.

هذه الطريقة سمحت باستكشاف التغيرات المحتملة في تسامى الذات الذي تتحكم فيه مناطق محددة في المخ، هذه الدراسة تمثل نموذجاً مثالياً لاستكشاف الأسس العصبية للشخصية؛ لأن أبعادها المختلفة يمكن قياسها لدى نفس المرضى قبل وبعد الجراحة. وأكدت دور المناطق الأمامية والصدغية والجدارية للمخ في تعزيز الفروق الفردية في تسامى الذات، وفي ضوء فكرة أن تسامى الذات

يتم تعديله من خلال تغيرات في النشاط العصبي في مناطق محددة في المخ، كما وجد أن تلف المنطقة الأمامية، والمنطقة الصدغية الجدارية للمخ يؤدي إلى انخفاض وزيادة تسامي الذات على الترتيب.

وأجرى أوسين وآخرون (Osin, et al.,2015) دراسة استطلاعية تجريبية على عينة من الطلاب (ن= ٨٤) للوقوف على تأثير المعنى الموقفي وتسامي الذات على الإنتاجية وتدفق الخبرة.

وقد تم تقسيم الطلاب إلى مجموعات صغيرة وطلب منهم أداء مهمة ابتكارية وهي إيجاد حلول لمشكلة اجتماعية، وبطريقة عشوائية تم تقديم المشكلة لكل مجموعة على أنها في بلد أجنبي (انخفاض المعنى) أو في بلدهم الأصلي (ارتفاع المعنى)، وكانت المتغيرات هي مقاييس التدفق، والمعنى المدرك، والرضا عن الوقت، وتم تقييم الحلول المقدمة من التلاميذ على أيدي ثلاثة خبراء.

وأوضحت النتائج أن المعالجة التجريبية كان لها تأثير على جودة الحلول وليس الخبرة الذاتية للمشاركين، وتعرض الأفراد ذوي تسامي الذات إلى ارتفاع مستوى تدفق الأفكار في كلتا الحالتين. من ناحية أخرى، وجد أنه في حالة ارتفاع المعنى تبين وجود ارتباط بين تسامي الذات وتدفق الخبرة، وأكدت الاستنتاجات أن تسامي الذات يمكن اعتباره سمة مرشحة للشخصية التي لها هدف ذاتي.

يلاحظ من العرض السابق عدم وجود دراسات حول تسامي الذات على عينات من أعضاء هيئة التدريس، والدراسات التي تم التوصل إليها أجريت على السيدات ذوات سرطان الثدي، والمسنين، ومرضى الاكتئاب من الراشدين والمصابين بأورام في المخ، وعينات من الطلاب، ومعظم النتائج تشير إلى وجود علاقات ارتباطية قوية بين المعتقدات الدينية والاتجاهات أو السلوك والصحة الجسمية أو جودة الحياة النفسية، والتدين والأنشطة الدينية المنظمة، والمكانة الاجتماعية للجماعة.

#### • عوامل الشخصية :

يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لماكري وكوستا (McCare) Costa, 1996 & من أهم النماذج والتصنيفات التي فسرت سمات الشخصية في وقتنا الحاضر، ويهدف هذا النموذج إلى تجميع السمات الإنسانية المتناثرة في فئات أساسية، بحيث تبقى هذه الفئات محافظة على وجودها كعوامل لا يمكن الاستغناء عنها في وصف الشخصية الإنسانية، ويعد هذا النموذج من أكثر نماذج الشخصية انتشاراً، حيث تناولته العديد من الدراسات في مجال علم الشخصية، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم النفس الصناعي، وعلم النفس الإكلينيكي لدراسة الفروق بين الأفراد (Rosellini & Brown, 2011).

ويتضمن نموذج العوامل الخمسة سمات مهمة تمثل تصنيفاً شاملاً لسمات الشخصية، حيث إن كل عامل من العوامل الخمسة يضم سمات فرعية وتلك العوامل هي:

• **الانبساطية Extraversion:**

يميل أصحاب هذا النمط نحو المشاركة الاجتماعية، والاهتمام بالآخرين والميل إلى حل المشكلات بشكل إيجابي، والدفاء والانفعالات السارة والنشاط والحيوية والقدرة على التصرف في المواقف الاجتماعية وتكوين أصدقاء بسهولة كما يشير إلى أي مدي يكون الفرد اجتماعياً ومؤكداً وساعياً للإثارة ومتحمساً ونشطاً ومتفائلاً، دافئ المشاعر والانفعالات الايجابية، ويتناول الدرجة التي يكون عليها الأفراد اجتماعيين وألوفين مقابل محافظين وخجولين وهادئين.

وتشير الدرجة المرتفعة إلى النشاط والمشاركة مع التجمعات company of others، وتدل الدرجة المنخفضة على الانطواء؛ حيث يكون الأفراد أكثر هدوءاً وتحفظاً (بقيعي، ٢٠١٥، الدردير، ٢٠٠٤).

• **العصابية Neuroticism:**

يعبر عامل العصابية عن مشاعر القلق، والاكتئاب، وعدم الرضا، والغضب والارتباك، والاندفاعية، وتكون الاستجابة الانفعالية مبالغاً فيها، ويتسمون بعدم الاستقرار الانفعالي، ويجد صعوبة في العودة إلى الحالة السوية، كما يعكس الحيرة وعدم الوعي الذاتي والاندفاع وسرعة التأثر والقابلية للانقياد، وهو عكس الاستقرار الانفعالي ويعكس الميل إلى المشاعر والأفكار السلبية الحزينة، والدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد يتسمون بالعصابية؛ فهم أكثر عرضة لعدم الأمن والشعور بالذنب Guilt، والتشاؤم، والاكتئاب، والقلق، وانخفاض تقدير الذات والعدوانية hostility، والقابلية للإصابة بالمرض Vulnerability Insecurity والأحزان، والانفعالية، بينما تدل الدرجة المنخفضة على أن الأفراد يتميزون بالاستقرار الانفعالي، وأكثر مرونة Relaxed وأقل عرضة للأحزان وعدم الأمان وترتبط سلبياً مع الانجاز، وتقدير الذات، والرضا عن الحياة Viswesvaren & Ones, 2000، الدردير، ٢٠٠٤).

• **الضمير اليقظ Conscientiousness:**

يتصف أصحاب هذا النمط بالكفاءة، والتنظيم، والثبات، والإحساس بالمسئولية، والقدرة على التحكم والضبط الذاتي، والتصرف بحكمة في المواقف الحياتية، ويتبنون أهدافاً Purposeful، ولديهم قوة الإرادة، والجدارة، والتطلع للتفوق، والنظام، والأمانة، والإيثار، والتسامح، والتعاطف، والتعاون، والتواضع والجدية، والدقة، والرحمة، وهو يدل على درجة الفرد في التنظيم والصمود والمثابرة والدافعية لسلوك موجه لهدف، والتأكيد والثقة، وتوجه الإنجاز، كما يعكس الإتقان والمسئولية والكفاءة والتخطيط والإرادة والانتظام، ويعكس هذا العامل الوعي اليقظ أو الضمير الحي المثابرة، والتنظيم لتحقيق الأهداف.

وتشير الدرجة المرتفعة إلى أن الفرد يميل إلى التنظيم، ويؤدي واجباته بإخلاص، بينما الدرجة المنخفضة تشير إلى أن الفرد أقل حذرا، وأقل تركيزا في الأعمال (الدردير، ٢٠٠٤، Viswesvaren & Ones, 2000).

• **المقبولية (الطيبة) Agreeableness :**

هي ميل الفرد إلى رقة القلب وطيبة الطبيعة والثقة بالنفس، والكفاءة الذاتية، والتعاطف مع الآخرين، والاستقامة، والتسامح، والإيثار، والقبول والتروي، والتواضع أثناء التعامل مع الآخرين متعاونين ومتحمسين، مقابل الميل إلى الشك والوقاحة؛ عدائيين ومتكاسلين.

وتشير الدرجة المرتفعة إلى أن الأفراد يكونون أهلا للثقة Trusting ويتميزون بالود والتعاون، ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين، ويحترمون عهودهم معهم والدرجة المنخفضة تدل على العدوانية وعدم التعاون، وترتبط المقبولية ايجابيا مع الشعور بالسعادة والمشاعر الخاصة واستراتيجيات الدعم الاجتماعي (Rosellini & Brown, 2011).

• **الانفتاح على الخبرة Openness of Experience :**

يتصف أصحاب هذا النمط بتنوع الاهتمامات، والفضول، والسعي وراء خبرات وأفكار جديدة وتقديرها، ويعكس النضج العقلي والاهتمام بالثقافة وحب الفن والجماليات والمشاعر والأفكار والقيم والاستقلالية في الحكم والتفوق، وحب الاستطلاع، وسرعة البديهة، والسيطرة والطموح والمنافسة، والخيال الواسع والاكتشاف، والابتكار، والاستنتاج، والقدرة على ربط الأمور ببعضها، والنظر إلى العالم كمكان للتعلم.

وتشير الدرجة المرتفعة إلى أن الفرد خيالي وابتكاري ويبحث عن المعلومات الثقافية والتعليمية، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى أن الفرد يولي اهتماما اقل للفن، وأنه عملي في الطبيعة، بالإضافة إلى التقليدية والمحافظه وضيق الاهتمامات (Seibert & Kraimer, 2001).

ويتناول البحث الحالي العلاقة بين تسامي الذات وعوامل الشخصية الكبرى.

• **منهج البحث وإجراءاته :**

• **منهج البحث :**

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها، ومعرفة العلاقة بين مكوناتها، ثم التوصل إلى النتائج.

ويقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع؛ من خلال وصفها وصفا دقيقا، وجمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، ومن ثم عرض النتائج في ضوءها.

• مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس من منسوبي الجامعات السعودية في جميع التخصصات العلمية من الجنسين (بصرف النظر عن الجنسية).

وقد تكونت عينة البحث الاستطلاعية من (٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، موزعين حسب الجنس والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية كما يلي: (٣٩ ذكورا، ٢١ إناثاً)، (٤٠ تخصص إنسانيا، ٢٠ تخصص علمياً)، (٣٨ أستاذاً مساعداً، ١٤ أستاذاً مشاركاً، ٨ أستاذة)، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في تقنين أدوات هذا البحث.

أما عينة البحث النهائية فقد تكونت من (١٢٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (جامعة طيبة، جامعة الملك سعود، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، جامعة الملك عبدالعزيز، جامعة القصيم، جامعة الملك خالد، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية)، موزعين حسب الجنس والتخصص الأكاديمي والدرجة العلمية كما يلي: (٧٩ ذكورا، ٤١ إناثاً)، (٨٠ تخصصاً إنسانياً، ٤٠ تخصصاً علمياً)، (٧٧ أستاذاً مساعداً، ٢٧ أستاذاً مشاركاً، ١٦ أستاذة)، وقد استخدمت بيانات هذه العينة في الإجابة عن أسئلة هذا البحث وبياناتها على النحو التالي:

جدول (١) تصنيف العينة النهائية للبحث

المجموع	إناث	ذكور	الدرجة العلمية	التخصص الأكاديمي
٤٠	٢	٤	أستاذ	تخصصات علمية
	٢	١٠	أستاذ مشارك	
	٧	١٥	أستاذ مساعد	
٨٠	٤	٦	أستاذ	تخصصات إنسانية
	٦	٩	أستاذ مشارك	
	٢٠	٣٥	أستاذ مساعد	
١٢٠	٤١	٧٩		المجموع

• أدوات البحث :

• مقياس تسامي الذات:

استعرض الباحث أساليب قياس تسامي الذات في إطار المقاييس التي أجريت الدراسات السابقة في إطارها، ومنها:

◀ مقياس تورنستام (Tornstam, 1994,208) الذي يتناول ثمان خصائص لتسامي الذات في الشيخوخة تشكل عاملين؛ هما: الأول: زيادة الشعور بالجانب الروحي، ويتضمن: إعادة إدراك الوقت والمكان والأشياء، وإعادة إدراك الحياة، والموت وقلّة الخوف من الموت، وزيادة الشعور بالارتباط بأجيال الماضي والمستقبل.

◀ والثاني: تسامي الذات، يتضمن: الوصول إلى المستوى المناسب من التفاعل الاجتماعي، وقلّة الاهتمام بالأشياء المادية، وانخفاض التمرکز حول الذات وزيادة التأمل.

◀ مقياس أتشلي (Atchley, 1999,143) وهو بمثابة نسخة مختصرة ومنقحة لمقياس تورنستام (١٩٩٤)، وتوصل إلى أن تسامي الذات في الشيخوخة يمكن التعبير عنه من خلال ثلاث عبارات: الموت غير مخيف، أشعر بسعادة أكثر من حياتي الداخلية، أشعر بارتباط أكثر بالعالم الروحي، هذه العبارات أدت إلى تصميم مقياس له معامل ثبات داخلي بلغ (٠.٦٦).

◀ وقدم بيدمونت (١٩٩٩)، كلونينجر وآخرون (١٩٩٣) مقياس مطورة سيكومتريا لتسامي الذات، ولكن اعتبروا على السواء تسامي الذات سمة للشخصية وليس عملية نمائية.

◀ وذكر أن هناك حاجة إلى مقياس ذي طبيعة نمائية يمكن أن يميز بين تسامي الذات والاعتراب، ويشمل مراحل الحياة كلها.

◀ وحدد مقياس ريد (2003) خبرات شخصية، وبين شخصية، وديوية للذات كسمة أساسية. وهذه الخبرات بالإضافة إلى تأثير بعض المفردات مثل "مشاركة الحكمة والخبرة مع الآخرين" و"مساعدة الشباب أو الآخرين بطريقة معينة" (Reed, 2003,6).

ونفح ريد المقياس وأعاد صياغته وتطبيقه على عينات أوسع (Reed, 1986) وترجمه الباحث الحالي وعربه، حيث يتكون المقياس من ١٥ عبارة تقيس تسامي الذات لدى المستجيب. وتتم الاستجابة عن المقياس بإحدى الاستجابات الأربع التالية: (لا مطلقاً، قليل جداً، إلى حد ما، كثير جداً)، حيث تأخذ الاستجابات الأربع السابقة الدرجات الأربع التالية: (١، ٢، ٣، ٤) على الترتيب.

#### • حساب صدق الترجمة وصدق الحكمين:

بعد ترجمة المقياس، قام الباحث بعرض النسخة الأجنبية والنسخة المترجمة إلى العربية على عدد (٢) من الأساتذة المتخصصين في اللغة الانجليزية والترجمة، وذلك للحكم على صدق ودقة الترجمة إلى العربية، بعد ذلك عرض الباحث الصورة الأولية للمقياس على (٦) محكمين من الأساتذة والأساتذة المشاركين والمساعدين من المتخصصين في علم النفس ومن لهم خبرة في هذا المجال، للحكم على مدى مناسبة صياغة العبارة، ومدى قياسها لما وضعت لقياسه، وقد تم الاستفادة من آراء السادة المحكمين في تعديل صياغة بعض العبارات.

وللتحقق من ثبات وصدق مقياس تسامي الذات بالطرق الإحصائية؛ طبقه الباحث على عينة البحث الاستطلاعية المكونة من (٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن ثم تم حساب ثباته وصدقه على النحو التالي:

#### • أولاً: ثبات المقياس :

تم حساب ثبات عبارات مقياس تسامي الذات بطريقتين؛ هما:

◀ حساب معامل ألفا ل (كرونباخ) Alpha-Cronbach للمقياس ككل (بعدد عبارات المقياس)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للمقياس، وأسفرت تلك الخطوة عن أن جميع العبارات ثابتة، حيث

وُجد أن معامل ألفا للمقياس في حالة حذف كل عبارة من عباراته أقل من أويساوي معامل ألفا العام للمقياس في حالة وجود جميع العبارات، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للمقياس (حسن، ٢٠١٦، ٥١٧).

◀ حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للمقياس فوُجد أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً، مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات عبارات مقياس تسامي الذات، والجدول رقم (٢) يوضح معاملات ثبات عبارات مقياس تسامي الذات بالطريقتين السابقتين.

• **الثبات الكلي للمقياس:**

تم حساب الثبات الكلي للمقياس بطريقتين: الأولى عن طريق معامل ألفا والثانية عن طريق معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ (سبيرمان - براون) Spearman-Brown، فوُجد أن معاملات الثبات الكلي للمقياس بالطريقتين مرتفعة، مما يدل على الثبات الكلي لمقياس تسامي الذات، كما بالجدول رقم (٢).

• **ثانياً: صدق مقياس تسامي الذات :**

• **صدق العبارات:**

تم حساب صدق عبارات مقياس تسامي الذات عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمقياس في حالة حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للمقياس، باعتبار أن بقية عبارات البُعد محكاً للعبارة. والجدول (٢) يوضح معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس تسامي الذات:

جدول (٢) معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس تسامي الذات (ن = ٦٠)

العبارة	معامل ألفا	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس عند حذف درجة العبارة
١	٠.٨٢٧	❖❖٠.٥٨	❖❖٠.٤٩
٢	٠.٨٢٩	❖❖٠.٥٥	❖❖٠.٤٦
٣	٠.٨٢٢	❖❖٠.٦٥	❖❖٠.٥٦
٤	٠.٨١٤	❖❖٠.٧٧	❖❖٠.٧١
٥	٠.٨٢٦	❖❖٠.٥٩	❖❖٠.٥٠
٦	٠.٨١٣	❖❖٠.٨٠	❖❖٠.٧٦
٧	٠.٨١٧	❖❖٠.٧٤	❖❖٠.٦٨
٨	٠.٨٣٥	❖❖٠.٤٥	❖❖٠.٤١
٩	٠.٨٣٣	❖❖٠.٤٦	❖❖٠.٣٩
١٠	٠.٨٤١	❖❖٠.٤٢	❖❖٠.٢٩
١١	٠.٨٣٥	❖❖٠.٤٩	❖❖٠.٣٨
١٢	٠.٨٣١	❖❖٠.٥٢	❖❖٠.٤٣
١٣	٠.٨٢٧	❖❖٠.٥٩	❖❖٠.٤٩
١٤	٠.٨٢٩	❖❖٠.٥٤	❖❖٠.٤٦
١٥	٠.٨٤٨	❖❖٠.٤٢	❖❖٠.٢٦

معامل ألفا العام للمقياس في حالة وجود جميع العبارات = ٠.٨٣٨

معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ (سبيرمان - براون) = ٠.٨٥٣

❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) ، ❖❖ دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول (٢) ما يلي:

« أن معامل ألفا للمقياس في حالة حذف كل عبارة من عباراته أقل من أويساوي معامل ألفا العام للمقياس في حال وجود جميع العبارات، وذلك باستثناء عبارتين هما ١٠، ١٥ ارتفع معامل ألفا في حالة حذفهما عن معامل ألفا الكلي ولكن ارتفاع طفيف، وقد تم الإبقاء على هاتين العبارتين نظراً لدلالة معامل ارتباطهما بالدرجة الكلية للمقياس سواء في حالة وجودهما أو حذفهما من الدرجة الكلية، وهذا يشير إلى أن كل عبارة تسهم بدرجة معقولة في الثبات الكلي للمقياس.

« أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمقياس (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات المقياس.

« أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمقياس (في حالة وجود درجة العبارة في الدرجة الكلية للمقياس) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) أو مستوى (٠.٠٥) مما يدل على صدق جميع عبارات المقياس.

« أن معاملات الثبات الكلي للمقياس بطريقتي: معامل ألفا، ومعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ (سبيرمان - براون) مرتفعة، مما يدل على الثبات الكلي لمقياس تسامي الذات.

#### • الصدق العاملي لمقياس تسامي الذات:

تم حساب الصدق العاملي لمقياس تسامي الذات عن طريق إخضاع مصفوفة الارتباطات بين عبارات المقياس (١٥ عبارة) لدى العينة الاستطلاعية (٦٠ فرداً) فأسفر الحل العاملي الأولي عن وجود عامل واحد تشبعت به جميع عبارات المقياس بتشعبات دالة أكبر من (٠.٣٠)، وجذره الكامن Eigenvalues يساوي (٥.٢١) وفسر هذا العامل ٣٤.٧٢٪ من التباين الكلي بين عبارات المقياس، وهي كمية معقولة من التباين المفسر بواسطة هذا العامل (حسن، ٢٠١٦، ٤٧٤ - ٤٧٥). والجدول (٣) يوضح اشتراكات وتشعبات عبارات المقياس بهذا العامل الكامن العام الذي يمكن تسميته بتسامي الذات.

من إجراءات الجول (٣) تأكد للباحث ثبات وصدق مقياس تسامي الذات وصلاحيته لمقياس تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وبذلك تصبح الصورة النهائية لمقياس تسامي الذات تتكون من (١٥) عبارة جميعها موجبة الاتجاه، حيث تشير الدرجة العالية على المقياس إلى ارتفاع تسامي الذات لدى المستجيب، أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى انخفاضها وأقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب على مقياس تسامي الذات هي (٦٠) درجة، أما (١٥) فهي أقل درجة يمكن أن يحصل عليها.

جدول (٣) اشتراكيات وتشبعات عبارات مقياس تسامي الذات بالعامل الكامن العام (ن = ٦٠)

م	العبارات	الاشتراكيات (قيم الشبوع)	التشبعات بالعامل الكامن العام
١	أستمع بهواياتي واهتماماتي.	٠.٦٢	٠.٥٨
٢	كلما تقدم بي العمر شعرت بتقيل ذاتي بشكل أفضل.	٠.٥٩	٠.٥٥
٣	أنخرط في جميع أنشطة المجتمع وأشارك الآخرين فيها.	٠.٧٢	٠.٦٥
٤	أتكيف جيداً مع ظروف الحياة.	٠.٧٦	٠.٨٠
٥	أتكيف مع ما يطرأ علي جسمي من تغيرات.	٠.٦٨	٠.٦٠
٦	أشارك الآخرين بخبراتي.	٠.٧٨	٠.٨٤
٧	أجد معاني جميلة في خبراتي السابقة.	٠.٧٧	٠.٧٧
٨	أستمع عندما أقدم مساعدة للآخرين بطريقة أو بأخرى.	٠.٧٠	٠.٥١
٩	لدي رغبة دائمة في التعلم.	٠.٧٧	٠.٥١
١٠	لم أعد أهتم ببعض الأشياء التي كنت أعتقد في الماضي أنها مهمة.	٠.٦٢	٠.٣٣
١١	أقبل الموت باعتباره حقيقة مؤكدة في الحياة	٠.٤٠	٠.٤٧
١٢	أجد معنى ومتعة في التفكير في المسائل الدينية.	٠.٥٧	٠.٥٤
١٣	أدم الآخرين يساعدوني عند الضرورة.	٠.٦٣	٠.٥٧
١٤	أستمع بطريقة في الحياة.	٠.٨٢	٠.٥٢
١٥	أفكر كثيراً في الأحلام والأهداف التي لم أستطع تحقيقها في الماضي.	٠.٦١	٠.٣٣
الجذر الكامن للعامل الكامن العام = ٥.٢١			
نسبة التباين المفسر بواسطة العامل الكامن العام = ٣٤.٧٢ %			

• مقياس سمات الشخصية:

أعدّه الشوريحي والحري (٢٠١١) في ضوء بعض المقاييس التي اهتمت بقياس سمات والعوامل الكبرى للشخصية، حيث يتكون المقياس من (٢٥) عبارة تقيس ٥ عوامل كبرى للشخصية هي: (المقبولية، الضمير اليقظ، الانبساطية العصابية، الانفتاح على الخبرة)، وذلك بواقع ٥ عبارات لكل عامل من العوامل الخمسة.

وقد تحقق الشوريحي والحري (٢٠١١) من صدق المقياس لدى عينة بلغت (٢٢٠) طالباً بالجامعة) عن طريق التحليل العاملي الذي أسفر عن خمسة عوامل مستقلة، وقاما بحساب ثبات عبارات المقياس عن طريق استخدام معامل ألفا لكرونباخ عند حذف المفردة، وطريقة الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ارتباط العبارة بالعامل التي تقيسه، كما تم حساب ثبات عوامل المقياس باستخدام معامل ألفا لكرونباخ، وأسفرت النتائج عن تمتع المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات، حيث امتدت معاملات الثبات الكلي للعوامل الخمسة من (٠.٦٦٢) إلى (٠.٧٧٢).

وفي البحث الحالي تحقق الباحث من ثبات وصدق هذا المقياس لدى عينة البحث الاستطلاعية المكونة من ٦٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، فكانت النتائج على النحو الآتي:

• أولاً: ثبات مقياس سمات الشخصية :

- تم حساب ثبات عبارات مقياس سمات الشخصية بطريقتين؛ هما:  
 ◀ حساب معامل ألفا لـ (كرونيباخ) لعبارات كل عامل فرعي على حدة (بعدد عبارات كل مقياس فرعي)، وفي كل مرة يتم حذف درجات إحدى العبارات من الدرجة الكلية للعامل الفرعي.  
 ◀ حساب معاملات الارتباط بين درجات العبارة والدرجات الكلية للعامل الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة. والجدول رقم (٤) يوضح معاملات ثبات عبارات قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالطريقتين السابقتين.

• حساب ثبات العوامل الفرعية للمقياس :

- تم حساب ثبات العوامل الفرعية للقائمة بطريقتين: الأولى عن طريق معامل ألفا، والثانية عن طريق معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ (سبيرمان - براون)، فوجد أن معاملات ثبات العوامل الفرعية للقائمة بالطريقتين مرتفعة، مما يدل على ثبات تلك المقاييس الفرعية للقائمة، كما بالجدول (٤):

جدول (٤) معاملات ثبات العوامل الفرعية لمقياس سمات الشخصية (ن = ١٠٠)

م	العوامل الفرعية	عدد العبارات	معامل الثبات بطريفة ألفا لـ كرونباخ	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لـ سبيرمان - براون
١	الانبساطية	٥	٠.٨١٠	٠.٨٤١
٢	العصائية	٥	٠.٨٦٨	٠.٨٧٠
٣	الضمير اليقظ	٥	٠.٨٢١	٠.٨٥٧
٤	المقبولية	٥	٠.٦٢٥	٠.٧٩٢
٥	الانفتاح على الخبرة	٥	٠.٦١٨	٠.٦٤٠

• ثانياً: صدق عبارات مقياس سمات الشخصية :

- تم حساب صدق عبارات مقياس سمات الشخصية عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للعامل الفرعي الذي تنتمي إليه العبارة، في حال حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للعامل الفرعي، باعتبار أن بقية عبارات العامل الفرعي محكا للعبارة، والجدول (٥) يوضح معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس سمات الشخصية.

ويتضح من الجدول (٥) ما يلي:

- ◀ أن معامل ألفا لكل عبارة أقل من أو يساوي معامل ألفا العام للعامل الذي تنتمي إليه العبارة، أي أن تدخل العبارة لا يؤدي إلى انخفاض معامل ثبات العامل الذي تنتمي إليه، وأن استبعادها يؤدي إلى خفض هذا المعامل، وهذا يشير إلى أن جميع العبارات ثابتة، لأنها تسهم في رفع درجة الثبات الكلي للعامل الذي تقيسه.

- ◀ أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للعامل الفرعي الذي تنتمي إليه (في حال وجود درجة العبارة في الدرجة

الكلية للعامل الفرعي) دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي وثبات جميع عبارات المقياس.   
 ◀ أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي تنتمي إليه (في حال حذف درجة العبارة من الدرجة الكلية للعامل الفرعي) دالة إحصائياً إما عند مستوى (٠.٠١) أو مستوى (٠.٠٥) مما يدل على صدق جميع عبارات مقياس سمات الشخصية.

وبهذا تؤكد الباحث من ثبات وصدق مقياس سمات الشخصية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، حيث تشير الدرجة العالية على العامل الفرعي إلى ارتفاع السمات التي يقيسها العامل الفرعي لدى المستجيب أما الدرجة المنخفضة فتشير إلى انخفاضها، وأقصى درجات يمكن أن يحصل عليها المستجيب على أي عامل من العوامل الخمسة هي: (٢٠) درجة، أما (٥) فهي أقل درجات يمكن أن يحصل عليها.

جدول (٥) معاملات ثبات وصدق عبارات مقياس سمات الشخصية (ن = ٦٠)

المقياس الفرعي	رقم العبارة	معامل ألفا	معامل الارتباط بالعامل الفرعي	معامل الارتباط بالعامل الفرعي عند حذف درجة العبارة من العامل الفرعي
الانبساطية	١	٠.٧٧٧	♦♦٠.٧٥	♦♦٠.٥٨
	٢	٠.٧٨١	♦♦٠.٧٢	♦♦٠.٥٧
	٣	٠.٧٩٥	♦♦٠.٧١	♦♦٠.٥٣
	٤	٠.٧٥٢	♦♦٠.٨٠	♦♦٠.٦٦
	٥	٠.٧٥٦	♦♦٠.٧٩	♦♦٠.٦٥
العصابية	٦	٠.٨٦٠	♦♦٠.٧٥	♦♦٠.٦١
	٧	٠.٨٢٨	♦♦٠.٨٤	♦♦٠.٧٤
	٨	٠.٨٢٩	♦♦٠.٨٤	♦♦٠.٧٣
	٩	٠.٨٤٢	♦♦٠.٨١	♦♦٠.٦٩
	١٠	٠.٨٤١	♦♦٠.٨٠	♦♦٠.٧٠
الضمير اليقظ	١١	٠.٧٩٧	♦♦٠.٧٣	♦♦٠.٥٧
	١٢	٠.٧٦٣	♦♦٠.٨٣	♦♦٠.٦٩
	١٣	٠.٧٠٨	♦♦٠.٩٢	♦♦٠.٨٥
	١٤	٠.٨٠٢	♦♦٠.٧١	♦♦٠.٥٦
	١٥	٠.٨٣٦	♦♦٠.٦٢	♦♦٠.٤٣
المقبولية	١٦	٠.٦٢٥	♦♦٠.٤٧	♦♦٠.٢٥
	١٧	٠.٤٧٧	♦♦٠.٨٠	♦♦٠.٧٠
	١٨	٠.٥٠٨	♦♦٠.٧٣	♦♦٠.٤٩
	١٩	٠.٥٣٣	♦♦٠.٦٧	♦♦٠.٥١
الانفتاح على الخبرة	٢٠	٠.٦٢٤	♦♦٠.٦٧	♦♦٠.٣٢
	٢١	٠.٥٢٣	♦♦٠.٦٨	♦♦٠.٤٥
	٢٢	٠.٥٤٠	♦♦٠.٤٢	♦♦٠.٢٥
	٢٣	٠.٥١٦	♦♦٠.٧٠	♦♦٠.٤٦
	٢٤	٠.٦١٨	♦♦٠.٤٧	♦♦٠.٢٥
	٢٥	٠.٥٨٧	♦♦٠.٦٢	♦♦٠.٣٣

♦ دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) ، ♦♦ دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

• الأساليب الإحصائية :

- تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لحساب ثبات وصدق أدوات البحث والإجابة عن أسئلته، وهذه الأساليب هي:
- ◀ معامل ألفا ل (كرونباخ) Alpha-Cronbach.
- ◀ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية ل (سبيرمان - براون) Spearman-Brown.
- ◀ معامل الارتباط لبيرسون.
- ◀ التحليل العاملي Factor Analysis.
- ◀ اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين.
- ◀ تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA.
- ◀ تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Multiple Stepwise Regression Analysis.

• نتائج البحث ومناقشتها :

• السؤال الأول :

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على أنه: " هل تختلف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف الجنس (ذكور/إناث)؟"

تم استخدام: اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين، فكانت النتائج كما بالجدول (٦):

جدول (٦) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق عند دراسة اختلاف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات باختلاف الجنس (ذكور/إناث) (ن=١٢٠)

النوع (الجنس)	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
ذكور	٧٩	٤٩.٣٤	٧.٧٥	١.٣٤	٠.١٨ غير دالة
إناث	٤١	٥١.١٢	٤.٧٩		

يتضح من الجدول (٦) ما يلي:

عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات؛ أي أنه يوجد تقارب بين متوسطي درجات الذكور والإناث في تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وهذا يشير إلى عدم اختلاف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات باختلاف الجنس (ذكور/إناث)، حيث يؤكد تسامي الذات على مفاهيم الرحانية والوعي، والنضج والمحاسبية تجاه احتياجات الآخرين، والمصادقية والقابلية للتنبؤ والثبات الانفعالي - وهي خصائص لا يختلف فيها أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث.

وتتفق هذه النتائج مع دراسات خلف الله (٢٠١٦)، الزركوش (٢٠١٦)، السامراني والطائي (٢٠١٤)، الكراسنة وآخرون (٢٠١٤)، أبو حميدان وسواقد

(٢٠٠٨)، عبد الله (١٩٩٧)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين فيما يتعلق بالخصائص والسمات التي يجب توافرها في أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وأن هناك مبادئ أساسية للأخلاقيات والأداب الجامعية تشكل عرّفًا ممارسه، ونسهر على الالتزام به جميعاً - ولو أن الدراسات التي أجريت على تسامي الذات أظهرت ارتفاع تسامي الذات لدى السيدات عن الرجال (Kirk, et al., 1999, Ellermann & Reed, 2001)، وهاتين الدراستان تختلفان مع نتائج الدراسة الحالية، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العينة، حيث إن هاتين الدراستين أجريتا على عينات من المسنين وليس على أعضاء هيئة التدريس.

• السؤال الثاني :

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على أنه: "هل تختلف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات اختلافاً دالاً إحصائياً باختلاف التخصص الأكاديمي (تخصصات إنسانية/ تخصصات علمية)؟"

تم استخدام: اختبار (ت) T-test للعينتين المستقلتين، فكانت النتائج كما بالجدول (٧):

جدول (٧) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق عند دراسة اختلاف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات باختلاف التخصص الأكاديمي (تخصصات إنسانية/ تخصصات علمية) (n=١٢٠)

التخصص الأكاديمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تخصصات إنسانية	٨٠	٥٠.٠٥	٧.٤٠	٠.٢٢	٠.٨٢ غير دالة
تخصصات علمية	٤٠	٤٩.٧٥	٥.٩٠		

يتضح من الجدول (٧) ما يلي:

عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات ذوي التخصصات الإنسانية وذوي التخصصات العلمية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات؛ أي أنه يوجد تقارب بين متوسطي درجات ذوي التخصصات الإنسانية وذوي التخصصات العلمية في تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وهذا يشير إلى عدم اختلاف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات باختلاف التخصص الأكاديمي (تخصصات إنسانية/ تخصصات علمية)؛ فالإنسان المتسامي بذاته يقدم الآخر على نفسه، وهذا يمكنه من اكتشاف وتحقيق المعنى وهذا يكسب عضو هيئة التدريس شيئاً جديداً وهو المسئولية، وهذا يدل على وجوده كإنسان، فالأخلاق والقيم تسبق الوجود، وبهذه الطريقة يكتب عضو هيئة التدريس نفسه من خلال عدم التمرکز حول الذات بصرف النظر عن التخصص (Venter, 2012)، وتتفق هذه النتيجة مع متطلبات العصر في ظل التحديات التي يفرضها العصر الحالي، حيث تغيرت النظرة للأستاذ الجامعي

بتغيير أدواره في ظل التحديات المعاصرة، فلم يعد دوره مقتصرًا على الأدوار التعليمية فقط، بل تجاوز ليشمل دوره بوصفه رائدًا اجتماعيًا، ومصالحًا إنسانيًا يتفاعل مع غيره من أجل خدمة مجتمعه والارتقاء به - وهذا ما يتفق مع جوهر تسامي الذات.

• السؤال الثالث :

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على أنه: "هل تختلف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات اختلافًا دالًا إحصائيًا باختلاف الدرجة العلمية (أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ)؟"

تم استخدام: تحليل التباين في اتجاه واحد One-Way ANOVA، فكانت النتائج كما بالجدول (٨) :

جدول (٨) نتائج تحليل التباين في اتجاه واحد عند دراسة الفروق في تسامي الذات التي ترجع إلى متغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد/ أستاذ مشارك/ أستاذ) (ن = ١٢٠)

الدرجة العلمية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
أستاذ مساعد	٧٧	٥٠.٢١	٥.٢٣	بين المجموعات	٢٢.٠١	٢	١١.٠١	٠.٢٣	٠.٨٠ غير دالة
أستاذ مشارك	٢٧	٤٩.٨١	٩.٠٤	داخل المجموعات	٥٦٦٥.٦٩	١١٧	٤٨.٤٢		
أستاذ	١٦	٤٨.٩٤	٩.٨٨						

يتضح من الجدول (٨) ما يلي:

عدم وجود فروق دالة إحصائية في تسامي الذات ترجع إلى متغير الدرجة العلمية (أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ)؛ أي أنه يوجد تقارب بين متوسطات درجات ذوي الدرجة العلمية (أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ) في تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وهذا يشير إلى عدم اختلاف متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات باختلاف الدرجة العلمية (أستاذ مساعد / أستاذ مشارك / أستاذ).

ويمكن تفسير هذه النتيجة من قبل الباحث بأن تسامي الذات والإحساس بالمسئولية المجتمعية هي نتاج اجتماعي يتم تعلمه، وكُتسب عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية، ويعتبر أعضاء هيئة التدريس قمة الصفوة المثقفة في المجتمع، فاستشعار عضو هيئة التدريس مسؤليته عن عمله وعن طلابه وعن جامعتهم ومجتمعه بقدر مسؤليته عن ذاته، وهذا ما أدى إلى عدم ظهور فروق أعضاء هيئة التدريس بالجامعات باختلاف الدرجة العلمية؛ لذا يتوقع أن يؤثر تسامي الذات إيجابًا على الشعور بجودة الحياة والروح المعنوية لدى عضو هيئة التدريس، فهو يتعرض لخبرة تسامي الذات من خلال خبرات التدريس وخدمة المجتمع، وتقديم المساعدة للآخرين، وتقبل المساعدة من الآخرين، ويشعر بأنه

يعطى أكثر مما يأخذ حتى عندما يتطلب مساعدة الآخرين بذل كثير من الجهد (Reed, 2003, 149).

• السؤال الرابع :

للإجابة عن السؤال الرابع الذي ينصص على أنه: "هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في تسامي الذات وكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية، العصابية، الضمير اليقظ، المقبولية، الانفتاح على الخبرة)؟"

تم استخدام: معامل الارتباط ل بيرسون Pearson Correlation، والجدول (٩) يوضح نتائج هذا الفرض بالتفصيل:

جدول (٩) معامل الارتباط ل (بيرسون) عند دراسة العلاقة بين تسامي الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (ن = ١٢٠)

تسامي الذات		العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
٠.٣٤	٠.٠١	الانبساطية
-٠.٣٢	٠.٠١	العصابية
٠.٤٥	٠.٠١	الضمير اليقظ
٠.٤١	٠.٠١	المقبولية
٠.٤٨	٠.٠١	الانفتاح على الخبرة

يتضح من الجدول (٩) ما يلي:

◀ وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) بين تسامي الذات وكل من: (الانبساطية، الضمير اليقظ، المقبولية، الانفتاح على الخبرة): أي أنه كلما ارتفعت درجات سمات الشخصية: (الانبساطية، الضمير اليقظ، المقبولية، الانفتاح على الخبرة) ارتفعت درجات تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

◀ وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) بين تسامي الذات والعصابية؛ أي أنه كلما ارتفعت درجات سمة: (العصابية) كسمة شخصية انخفضت درجات تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية.

وتتفق هذه النتائج مع نظرية ريد (Reed, 1991) التي ذهبت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة بين تسامي الذات، والصحة النفسية، وتعريف تسامي الذات على أنه مفهوم نمائي مرتبط بالصحة النفسية وجودة الحياة الانفعالية. فتسامي الذات سمة للنضج النمائي، حيث يزداد الوعي بالبيئة واتخاذ منظور أوسع تجاه الحياة (Reed, 2003)، وهذا يساعد عضو هيئة التدريس على تنظيم ما يواجهه من أحداث ضاغطة بشكل له معنى للشعور بجودة الحياة، مما انعكس بدوره على تمتع عضو هيئة التدريس بسمات الانبساطية، والضمير اليقظ، والمقبولية، والانفتاح على الخبرة، وأقل ميلا للعصابية.

• السؤال الخامس :

للإجابة عن السؤال الخامس الذي ينص على أنه: "هل يمكن التنبؤ بتسامي الذات من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (الانبساطية، العصابية، الضمير اليقظ، المقبولية، الانفتاح على الخبرة) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية؟"

تم استخدام: تحليل الانحدار المتعدد المتدرج Stepwise Regression Multiple Analysis.

حيث تبدأ طريقة تحليل الانحدار المتعدد المتدرج بإدراج المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار المتعدد "خطوة خطوة"، حيث في الخطوة الأولى يتم إدراج أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع في معادلة الانحدار المتعدد، ثم في الخطوة الثانية يتم إدراج ثاني أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع في معادلة الانحدار المتعدد، بالإضافة إلى المتغير المستقل الذي تم إدراجه في الخطوة الأولى.. وهكذا حتى تنتهي من جميع المتغيرات المستقلة التي لها تأثير دال إحصائياً على المتغير التابع، أما المتغيرات المستقلة التي ليس لها تأثير دال إحصائياً على المتغير التابع أو التي تفسر كمية ضئيلة جداً من التباين في درجات المتغير التابع فيتم حذفها ولا يتم إدراجها في معادلة الانحدار المتعدد (حسن، ٢٠١٦، ٤٣٨ - ٤٣٩).

وقد أسفرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد المتدرج عن إدراج متغير (الانفتاح على الخبرة) كعامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في معادلة الانحدار المتعدد، وذلك في الخطوة الأولى؛ باعتباره أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (تسامي الذات)، وفي الخطوة الثانية تم إدراج في معادلة الانحدار المتعدد متغير (الضمير اليقظ)؛ باعتباره ثاني أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (تسامي الذات)، وفي الخطوة الثالثة تم إدراج في معادلة الانحدار المتعدد متغير (المقبولية)؛ باعتباره ثالث أقوى المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (تسامي الذات)، وتوقف البرنامج عند الخطوة الثالثة ولم تدرج بقية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وهما العاملان: (الانبساطية العصابية) في معادلة الانحدار المتعدد، وذلك لتأثيرها الضعيف في وجود العوامل الثلاثة الأخرى عند التنبؤ بتسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. ونتائج هذا الفرض معروضة بالتفصيل في الجدولين (١٠)، (١١):

جدول (١٠) نتائج تحليل تباين الانحدار المتعدد (الخطوة الثالثة) عند التنبؤ بتسامي الذات من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية (ن=١٢٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	معامل التحديد R <sup>2</sup>
النسب إلى الانحدار	١٨١٨.٢٧	٣	٦٠٦.٠٩	١٨.١٧	٠.٠١	٠.٣٢٠
المنحرف عن الانحدار (البواقي)	٣٨٦٩.٤٣	١١٦	٣٣.٣٦			

يتضح من الجدول (١٠) ما يلي:  
 وجود تأثير دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١) للمتغيرات المستقلة الثلاثة: (الانفتاح على الخبرة، الضمير اليقظ، المقبولية) على درجات المتغير التابع (تسامي الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وتشير قيمة معامل التحديد (أو معامل الارتباط المتعدد) التي تساوي (٠.٣٢٠) إلى أن هذه العوامل الكبرى للشخصية الثلاثة: (الانفتاح على الخبرة، الضمير اليقظ، المقبولية) التي تم إدراجها في معادلة الانحدار المتعدد تفسر ما نسبته ٣٢% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع (تسامي الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وهي نسبة معقولة من التباين المفسر بواسطة هذه العوامل الثلاثة.

جدول (١١) معاملات الانحدار المتعدد ودلالاتها الإحصائية عند التنبؤ بتسامي الذات من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية

المتغيرات المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا $\beta$	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الثابت	٢١.٢٤	٤.١٧	-	٥.٠٩	٠.٠١
الانفتاح على الخبرة	٠.٧٦	٠.٢٣	٠.٣٠	٣.٣٥	٠.٠١
الضمير اليقظ	٠.٥٠	٠.٢١	٠.٢٢	٢.٣٤	٠.٠٥
المقبولية	٠.٥٣	٠.٢٤	٠.١٩	٢.١٨	٠.٠٥

يتضح من الجدول (١١) ما يلي:  
 وجود تأثير موجب دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١ أو ٠.٠٥) للعوامل الكبرى للشخصية الثلاثة: (الانفتاح على الخبرة، الضمير اليقظ، المقبولية) على درجات تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.  
 أن ثابت الانحدار دال إحصائياً (عند مستوى ٠.٠١).

ومن الجدول (١١) يمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد التي تعين على التنبؤ بتسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في الصور التالية:

$$\text{تسامي الذات} = ٠.٧٦ (\text{الانفتاح على الخبرة}) + ٠.٥٠ (\text{الضمير اليقظ}) + ٠.٥٣ (\text{المقبولية})$$

أي أنه كلما ارتفعت درجات العوامل الكبرى للشخصية الثلاثة: (الانفتاح على الخبرة، الضمير اليقظ، المقبولية) ارتفعت درجات تسامي الذات لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء ما ذهب إليه ريد (Reed, 1991) من أن تسامي الذات أحد مصادر جودة الحياة، وقدرة الشخص على توسيع حدود الذات داخليا وخارجيا وعبر الشخصية، واكتساب منظور يتجاوز الحدود والقيود الطبيعية، وما توصل إليه كوارد (Coward, 1996) من وجود علاقة ارتباطية

إيجابية بين تسامى الذات، والأمل، والهدف في الحياة، وجودة الحياة المعرفية والانفعالية مما يدل على أهمية هذا المفهوم وتقييمه لدى الجمهور العام، وقد أوضحت دراسة بوروبات (Poropat, 2009) التي استخدمت العوامل الخمسة الكبرى للشخصية أن سمات الشخصية تنبئ بالإنجاز الأكاديمي من خلال ارتفاع مستويات الاستقامة كون الشخص فعال ومنظم وطموح ومجد في العمل ويراعى مشاعر الآخرين، وكذلك الموافقة كون الشخص ودود ومتعاطف ومتواضع ومتسامح ومسالم بالإضافة إلى الانفتاح من ناحية ميل الشخص إلى التخيل والمثالية والابتكار وعدم التقليدية جميعها ترتبط بالأداء الأكاديمي وسمات الشخصية هذه ترتبط بأبعاد الشخصية المتمثلة في التمرکز حول الذات وتسامى الذات والتعاون.

#### • التوصيات :

- في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:
- ◀ اعتماد تسامى الذات من بين الصفات التي يجب توافرها في عضو هيئة التدريس، ومن يتم اختيارهم للعمل في وظائف المعيدین والمحاضرين لضمان عطاء أكبر لخدمة الطلاب والجامعة والمجتمع.
- ◀ تضمين تسامى الذات ضمن برامج تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية.
- ◀ العمل على وضع ميثاق أخلاقي عام وموائق مهنية خاصة بالجامعات، يكون تسامى الذات مبدءاً من بين أبعاد الميثاق الأخلاقي للعمل الجامعي.
- ◀ تخطيط بحوث علمية تستهدف تنمية مبادئ تسامى الذات ليكون منهج حياة يمكن استخدامه لعلاج العديد من المشكلات والقضايا التي تواجه مجتمعنا بصفة عامة، وشريحة الشباب بصفة خاصة.

#### • المراجع :

- أبو حميدان، يوسف عبد الوهاب، سواق، ساري (٢٠٠٨). الصفات الواجب توافرها في عضو هيئة التدريس كما يراها طلبة جامعة مؤتة. مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٤)، (١)، ١٧٥ - ٢٠٠.
- بقبيعي، نافذ أحمد عبد (٢٠١٥). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١١ (٤)، ٤٢٧ - ٤٤٧.
- حسن، عزت عبد الحميد (٢٠١٦). الإحصاء النفسي والتربوي: تطبيقات باستخدام برنامج SPSS18. القاهرة: دار الفكر العربي.
- حسين، نظام عبد الجبار (٢٠١٧). سبل تحسين جودة الأداء لعضو هيئة التدريس. تم الاسترجاع في ٢٠١٧/١٢/٢٨ من [http://quality033.com/books/Quality033.com\\_StudiesAndResearch-05.pdf](http://quality033.com/books/Quality033.com_StudiesAndResearch-05.pdf)
- خلف الله، جاب الله (٢٠١٦). السمات الشخصية المتوفرة في عضو هيئة التدريس الجامعي بالجزائر كما يراها طلبة علم النفس "الماستر" - دراسة بجامعة الأغواط نموذجاً. مجلة أسننة للبحوث والدراسات، العدد الخامس عشر، المجلد الثاني، ٥ - ٢٣.

- دياب، سهيل رزق (٢٠٠٦). المدرس الجامعي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين. المؤتمر العلمي الذي تنظمه جامعة الإسراء بعنوان "المعلم في الألفية الثالثة - رؤية مستقبلية"، يناير.
- الزركوش، سناء حسين خلف (٢٠١٦). درجة توفر الأخلاقيات الجامعية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية، مجلة آفاق علمية (الصادرة عن المركز الجامعي بالجزائر)، العدد (١١)، ص. ص. ١٨٢ - ٢١٠.
- السامرائي، فائق فاضل، الطائي، فالح عبد المحسن عويد (٢٠١٤). أخلاقيات البحث العلمي - دراسة ميدانها التدريسيين في كلية التربية الأساسية /جامعة ديالي، مجلة الفتح، كلية التربية الأساسية، جامعة ديالي، العدد (٦٢).
- الشورجي، أبو المجد إبراهيم، الحربي، نايف محمد (٢٠١١). نمذجة العلاقات السببية بين مساندة عضو هيئة التدريس لأسئلة الطلاب وسمات الشخصية والمشاركة في المحاضرة لدي طلاب كلية التربية بجامعة طيبة. مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، العدد (٧٢)، ٢٥٥ - ٣٢٤.
- عبد الله، تيسير (١٩٩٧). بعض خصائص الأستاذ الجامعي الجيد كما يدركها طلاب جامعة بيت لحم. مجلة علم النفس، عدد (٣)، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- فلوح، أحمد (٢٠١٢). مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة - دراسة ميدانية بجامعة مستغانم. دراسات تربوية، عدد (٩)، ٥٧ - ٨٨.
- الكراسنة، سميح محمود، وآخرون (٢٠٠٩). دور الجامعة في بناء الشخصية الجامعية القادرة على تعظيم الانتماء الوطني من خلال المدخل الأخلاقي ومدخل ثقافة الحوار مجلة التربية، جامعة الاسكندرية، المجلد (١)، العدد (٩١).
- Abdul Hack, I.M.; & Bubshait, A., I.; (2004): Student- teacher human relations as perceived by university female students. Scientific Journal of King Faisal University, Humanities and Management Sciences, Vol. 5, No.1, PP. 171-196.
- Atchley, R. C. (1999). Continuity and adaptation in aging. Baltimore: Johns Hopkins
- Coward, D. D. (1996). Self-transcendence and correlates in a healthy population. Nursing Research, 45(2), 116-121
- Coward, D. (1998). The Lived Experience of Self-Transcendence in women with advanced breast cancer. Nursing Science Quarterly, 24(2), pp. 162-169.
- Ellermann, C.R. & Reed, P.G. (2001). Self-Transcendence and depression in middle-age adults. Western Journal of Nursing Research, 23(7), 698-713
- Goldberg, L. (1993). The structure of phenotypic personality traits. American Psychologist, 48 (1), 26- 34.
- Hankey, A. & Shetkar, R. (2016). Self-transcending meditation is good for mental health: why this should be the case, International Review of Psychiatry, 28:3, 236-240.

- Kirk, K.M., Eaves, L.J. & Martin, N.G. (1999). Self-transcendence as a measure of spirituality in a sample of older Australian twins. *Twin Research* 2, 81–87.
- Koltko-Rivera, M.E. (2006). Rediscovering the later version of Maslow's hierarchy of needs: Self-transcendence and opportunities for theory, research, and unification. *Review of General Psychology*, 10(4), 302-317.
- Levenson, M. R., Jennings, P. A., Aldwin, C. M., & Shiraishi, R. W. (2005). Self-transcendence: Conceptualization and measurement. *International Journal of Aging and Human Development*, 60(2), 127–143.
- Martin Wendte, M. (2006) Transcendence and Self-Transcendence: On God and the Soul, *Ars Disputandi*, 6:1, 64-67.
- Maslow, A.H. (1973). Self-actualizing people: A study of psychological health. In R.J. Lowry (Ed.), *Dominance, self-esteem, self-actualization: Germinal papers of A.H. Maslow* (pp. 177-200). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- McCrae, R., & Costa, P. (1996). Toward a new generation of personality Theories: theoretical contexts for the five-factor model, in Wiggins, J.S. (Ed), *The five-factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*, Guilford, New York, NY, pp. 51-87.
- Osin, E.N., Malyutina, A.V. & Kosheleva, N.V. (2015). Self-Transcendence facilitates meaning –making and flow experience: Evidence form a pilot experimental studu. National Research University Higher School of Economics (Moscow, Russia). International Laboratory of Positive Psychology of Personality and Motivation, Leading Research Fellow.
- Piedmont, R. L. (1999). Does spirituality represent the sixth factor of personality? Spiritual transcendence and the five-factor model. *Journal of Personality*, 67, 985-1013.
- Piedmont, R.L. & Aycok, W. (2007). A historical analysis of the lexical emergence of the big five personality adjective descriptors. *Personality and Individual Differences*, 42, 1059-1068.
- Poropat, A. E. (2009), A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance, *Psychological Bulletin* 135 (2): 322-338.
- Reed, P. G. (1986). Developmental resources and depression in the elderly. *Nursing Research*, 35 (6), 368-374.

- Reed, P. G. (1991). Toward a nursing theory of self-transcendence: Deductive reformulation using developmental theories. *Advances in Nursing Science*, 13(4), 64-77.
- Reed, P. G. (2003). The theory of self-transcendence. In M. J. Smith & P. Liehr (Eds.), *Middle range theories in nursing* (pp. 145–165). New York: Springer.
- Rosellini, A., & Brown, T. (2011). The new five factor inventory: Latent structure and relationships with dimensions of anxiety and depressive disorders in large clinical sample. *Assessment*, 18(1), 27 – 38.
- Seibert, S.E. & Kraimer M.L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 1-21.
- Tornstam, L. (1994). Gero-transcendence: A theoretical and empirical exploration. In L. E. Thomas & S. A. Eisenhandler (Eds.), *Aging and the religious dimension* (pp. 203-225). London: Auburn House. University Press.
- Urgesi, C., Aglioti, S.M., Skrap, M. & Fabbro, F. (2010). The Spiritual Brain: Selective Cortical Lesions Modulate Human Self-Transcendence. *Neuron*, 65(11), 309–319.
- Venter, H. & Venter, C. (2010). Globalization and the Psychology of the New World Citizen: How the New Global Citizen Compares to Maslow's Level of Self-Transcendence. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, Volume 5, Issue 7, pp.29-36.
- Venter, H. J. (2012). Maslow's Self-Transcendence: How It Can Enrich Organization Culture and Leadership. *International Journal of Business, Humanities and Technology* Vol. 2 No. 7; PP.64-71.
- Viswesvaren, C. & Ones, D.S. (2000). Measurement error in big five factors personality assessment: Reliability generalization across studies and measures. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 224-235.
- White, J.K., Hendrick, S.S. & Hendrick, C. (2004). Big five personality variables and relationship constructs. *Personality and Individual Differences*, 37, 1519-1530.

