الفصل الأول

التعريف بالبحث

- مقدمة
- مشكلة البحث.
- أهمية البحث
- أهداف البحث.
- مصطلحات البحث

obeikandl.com

الفصل الأول
التعريف بالبحث

مقدمـــة :

يأتى التعليم الجامعى والعالى على رأس منظومة التعليم فى المجتمع، ويمثل مصدراً رئيسياً لإعداد القوى البشرية اللازمة لإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ونشـــر المعرفـــة والقيـــام بالبحوث العلمية التى تحقق التقدم.

ويذكر **محمد الجوادى ٢٠٠٠**، أن أهم عنصر فى العملية التعليمية فى التعليم الجامعى هو، القائمون بالعمل الجامعى من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، فضلاً عن هذا فإن القيادات الجامعية تأتى من بين أعضاء هيئات التدريس (١٣٠ : ١١٢).

ويشير **محمد محمد السكران ٢٠٠١**، إلى أنه لابد للجامعة من ضرورة الاختيـــار الـــدقيق لأعضائها حيث أن مهمة الأستاذ الجامعى لم تعد – فى الوقت الحاضر – هى ذات المهمـــة التـــى كانت عليها فى الفكر التقليدى المثالى، ولم يعد عضو هيئة التدريس مسئولاً عن التدريس فحســـب كما ترى الجامعة الكلاسيكية، أو مسئولاً عن البحث العلمى فقط كما ترى الجامعة الليبراليـــة، بـــل أصبح مسئولاً عنهما وعن كثير من المهام الأخرى، داخل وخارج الجامعة. وأضحى يشكل تحـــدياً للجامعة، ومن جماعات الضغط عليها. (١٤٧ :٣٢، ٨٣، ٨٥)

ويـــرى **عبد الغنى عبود ١٩٩٤**، أن كل مهنة لها خصوصيتها، لـــذا يجب أن نفـــرق بين خصائص المهنة، وخصائص من يقومون بها، (٨٢ : ٦٩)، ويشـــير **نبيـــل محمـــد زايـــد ٢٠٠٠**، إلى أن الجامعة تعتبر أحد الوسائط التى يعبر بها الإنسان عن شخصيته (١٧٤ :١٣٨).

إن مهنة التدريس فى الجامعة تتطلب فيمن يمارسها الكثير من الإمكانـــات والصـــلاحيات، إذ ينبغى أن يعد إعداداً وظيفياً، وثقافياً، ونفسياً، واجتماعياً بشكل يمكنه من القيام بواجباته، ولا ريب أن علم النفس مطالب بأن يكون أكثر توجهاً نحو تركز البحث فى شـــروط ومقومـــات وديناميـــات وأشكال السواء النفسى، ولاسيما لهذه الفئة من الأفراد ومدى ارتباطها بالمستقبل التعليمى والبحثـــى فى حياة الجامعة، وفى ضمانات تدعمه وتبقيه وتطوره، وبأن يكون أكثر توجهاً نحو بنـــاء طـــرق للبحث تهدف إلى الكشف عن الجوانب الإيجابية، البنائية، والإبداعية فى الشخصية، وبأن يكون أكثر توجهاً نحو تبنى استراتيجيات تهدف إلى تنمية الشخصية لهم.

والبحث الحالى، يعرض بالتحليل العلمى لبعض المفاهيم – متغيرات البحـــث – المختلفـــة للسواء النفسى لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربيـــة الرياضـــية فـــى ســـياق أطـــر وتصورات نظرية متباينة، ولمظاهر وخصائص الشخصية السوية كما كشـــفت عنهـــا النظريـــات والأبحاث الرئيسية التى توفرت فى هذا الميدان، أو يمكن أن تفيده.

إن المهام الأدائية التى يضطلع بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ولاسيما فى كليات التربية الرياضية باعتبارها أحد الكليات النوعية تقتضى أن يتوافر لديهم خصائص شخصية معينة، حيث يقرر **محمد عبد العليم مرسى ١٩٨٤**، أن البحوث التربوية قد أثبتت أن التدريس الفعال يعتمد بالدرجة الأولى على شخصية المعلم وذكائه ومهاراته التدريسية التى يتمتع بها. (١٤٣ : ١٧)

ويبين **نبيه إبراهيم إسماعيل ١٩٩٠**،أن ثمة دراسات وبحوث أسفرت عن تواجد قصور عند بعض الأساتذة الجامعيين فى كليات التربية فى بعض سماتهم الشخصية، وإذا تم إجراء مثل هذه الدراسات والبحوث الميدانية على بعض كليات التربية فى بلدان أخرى فلن تختلف النتائج كثيراً عن تلك النتائج المشار إليها فى مختلف البحوث، مما يجعلنا فى حاجة ماسة إلى إعادة النظر فى اختيار وإعداد وتدريب وتقويم الأستاذ الجامعى. (١٧٥ : ٥٦)

ويضيف **محمد محمد السكران ١٩٧٨**، أنه من الناحية الإدارية – على سبيل التمثيل – أنه بالرغم مما طرأ على الجامعات من انسلاخ عن القيم الجامعية، إلا أنها لا زالت لا تعير الجوانب الشخصية والاجتماعية أى اهتمام عند التعيين، ولم تهتم بتلك الجوانب – سالفة الذكر – التى أكدت الدراسات على أهميتها فى تجنب دخول الجامعات لذوى الاستعدادات المتواضعة والطموحات العالية التى لا تؤهلهم قدراتهم ولا استعداداتهم لتحقيق هذه الطموحات،فيمارسون من السلوكيات ما قد يسئ إلى سمعة الجامعة. (١٤٨ : ٣٣٤)

كما يؤكد **حسن على حسن ٢٠٠٠**، على أنه لابد من الاعتراف بوجود بعض الممارسات السلبية التى ترتبط بعدد غير قليل ممن يعملون فى مجال التدريس بالجامعات فى مجتمعنا، وتتكشف هذه السلبيات من خلال بعض الكتب والمقالات التى تنشر من حين إلى آخر موضحة بعضاً منها. (٣٥ : ٧)

ويشير **محمد بيومى ١٩٩٥**، فى دراسته عن معوقات فاعلية معلمى الجامعة، إلى تسلل بعض الأشخاص للجامعة دون إعداد كامل – لشغل منصب أستاذ الجامعة، لذا فقد وقع هؤلاء المتسللون فى أخطاء ... أساءوا من خلالها لقلاع شامخات ولرواد عظام (الجامعة وعلماؤها المميزين)، وبشكل أوقع المواطن العادى فى حيرة، ويبقى موقف الجامعة الحازم فى عدم التستر على مثل هؤلاء المتسللين الدخلاء. (١٣٢ : ٥٩)

ويذكر **عبد الودود على مكرم ١٩٨٩**، أن الجامعة قد أفرزت فى الوقت الحالى نماذج من أعضاء هيئة التدريس دون المستوى العلمى والأخلاقى والاجتماعى وما يرتبط بها من أبعاد نفسية. (٩٢ : ٢٧)

obeikandl.com

ويؤكد **حسن على حسن ٢٠٠٠**، على أنه إذا كان العامل الأساسى فى اختيار عضو هيئة التدريس هو التقدير العلمى، فإن هذا العامل قد مسه بعض العيوب المرتبطة بالوساطة والمحسوبية، وقد ترتب على دخول بعض أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات من غير أن يمر أى شخص منهم بالتدرج الطبيعى – ابتداء من وظيفة معيد – إلى حلول بعض الصفات الأخلاقية السلبية فى الجامعة حملها معهم الوافدون، وقد يتسم سلوكه بعدم المسئولية والاستعداء، وقد يصل إلى بعض الخطأ، كما يقاس بمعايير الأساتذة، ولكنه ما لم يعاد المجتمع الكبير يحتمل ألا يتعرض لتأديب من زملائه أعضاء هيئة التدريس، أو من رئيس الجامعة ونوابه. (٣٥ : ٢٧)

ويؤكد **هنرى جان** ***Henery Gann*** **١٩٧٤**، على دور الجامعة فى إعداد هيئات التدريس، لما لهذا الإعداد من أهمية فى استمرارية الجامعة. (١٨٢: ٥٩٤-٥٩٦)، ويشير **محمد منير مرسى ١٩٩٢**، إلى أنه من بين الأساليب التى تأخذ بها الجامعات لرفع مستوى أعضاء هيئة التدريس، حسن اختيار المعيدين والعمل على تكوينهم جيداً، باعتبارهم المرحلة الأولى فى إعداد المعلم الجامعى. (١٤٩: ٥٠، ٥١)

وتحرص الدولة على أن توفر لمعاونى أعضاء هيئة التدريس معظم المقتضيات، كما تسعى إلى تحسينها، فقد ذكر فى تقرير مجلس الشورى عن تحديث مصر ٢٠٠٢، أن ثمة متطلبات لتحديث التعليم الجامعى من ضمنها: تطبيق نظام التدريب، وتحديد النموذج المناسب لتأهيل عضو هيئة التدريس، وتطوير قواعد تعيين المعيدين والمدرسين المساعدين وطلاب البحث. (١٥: ٦)

ويؤكد **محمد محمد السكران ٢٠٠١**، على ضرورة إعادة النظر فى تعيين هيئة التدريس ومعاونيهم من المعيدين والمدرسين المساعدين وفق معايير وضوابط دقيقة تأخذ فى اعتبارها ليس فقط الجوانب المعرفية بل أيضاً الجوانب النفسية والاجتماعية. (١٤٧ : ١٥٠)

إن التحاق معاون أعضاء هيئة التدريس سواء كان معيداً أو مدرساً مساعداً، إنما يخضع لمعايير واشتراطات نوعية ينص عليها قانون تنظيم الجامعات، من ضمنها متعلقات بأبعاد ومقومات السلوك الإنسانى، والسياسى، والمعرفى.

ويوضح **حسن على حسن ١٩٩٩، نقلاً عن سناء المنصور** فى هذا الصدد، أن مهنة التدريس الجامعى، بما تنطوى عليه من جنبات، تعتبر من أعقد ما واجه التربويين والنفسيين من حيث وسائل التقييم والتقويم الملائمة لأداء أصحابها، ذلك أن هذه المهنة هى التى يفترض أن تتولى التقييم لغيرها من المهن، وأن محاولة اقتراح أساليب لتقويم الأستاذ الجامعى يتضمن فى حد ذاته شكاً فى قدرته على تقويم الآخرين، وينسحب هذا المفهوم على التربويين والنفسيين الذين يفكرون فى طريقة لتقويم غيرهم من أعضاء هيئة التدريس. (٣٣ : ٤٣)

openkan.com

إن مثل هذه الدراسات والبحوث مازال ينظر إليها بشئ من الحساسية فى معظم الجامعات المحلية والإقليمية، وهذه المشكلة لا يعانى منها نظام التعليم الجامعى فى مصر فحسب، بل هو اتجاه عالمى النزعة على المستويين العربى والأجنبى، مما دعا إلى ضرورة تطوير التعليم الجامعى بإعادة النظر – من منطلق تقويمى – فى أداءات رجالاته من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى إطار وظائف الجامعة ومسئولياتها.

ويوضح **جاسم يوسف محمد الكندرى ١٩٩٧**، أن من أبرز طرائق التقويم ما يسمى، بالتقويم الذاتى ***Self Evaluation*** ، وتقويم زملاء العمل ***Peer Evaluation*** وتقويم الإدارة أو المشرفين (رئيس القسم – عميد الكلية) ***Supervisory Evaluation*** بالإضافة إلى تقويم الطلبة ***Student Evaluation*** (٢٩ : ٣١١) إلا أن التقويم الذاتى وتقويم رئيس القسم سوف يكونا محور اهتمام الباحث فى هذا البحث كبعد أساسى من أبعاد تقويم الجانب النفس – أكاديمى – ***Psycho Academic*** لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية.

مشكلة البحث:

يشير **أحمد الرفاعى محمد غنيم ١٩٨٥**، إلى أنه ليست العبرة بأن يشترك عدد كبير فى تقدير المعلم فقط، أو أن يقوم المعلم نفسه أو يقومه أشخاص آخرون فقط، ولكن العبرة بأن يكون لهؤلاء الأشخاص والمعلم أيضاً أسس واضحة ومحددة ومتفق عليها فى عمليات التقدير، وأن يكون ذلك التقدير ممكناً، وربما يكون جانب من جوانب عمل المعلم ممكن تقديره من شخص معين دون الآخرين، وربما يكون أيضاً هناك جانب ثانى يستطيع شخص ما أن يقدر المعلم فيه تقديراً أفضل من غيره، بل وتوجد جوانب لا يستطيع أحد أن يعطى تقديراً حقيقياً إلا المعلم ذاته. (٤ : ٦)

ويذكر **عبد المجيد محمد نشواتى ١٩٩١**، أن المستهدف فى نهاية الإجراءات التقويمية هو تعزيز مستويات هيئات التدريس بالمؤهلات اللازم توافرها، مع تصحيح الأوضاع السابقة، والارتفاع ببعض المستويات القائمة إلى المستوى المطلوب، واستمرار النمو المهنى للمعلم، عن طريق البعثات والمنح، والمؤتمرات الإقليمية والخارجية، والمجالات والبحوث وغيرها. (٨٧: ٢٣٣)

ويذكر **محمد الجوادى ٢٠٠٠**، أن نبوغ معاونى أعضاء هيئة التدريس لا يعنى أن الجامعة قد حققت وظيفتها، ولا يدل دلالة قطعية ولا ظنية على نجاح الجامعة فى أداء هذه الوظيفة. (١٣٠ : ٢١٢)، حيث يشير **نبيل محمد زايد ٢٠٠٠**، إلى أنه يجب ألا يتصور معاونو أعضاء هيئة التدريس أنهم بمجرد التحاقهم بهذه الوظيفة، وبعد انتهائهم من فترة الإعداد بالكلية قد باتوا معلمين، أو يعتقدون أن هذا الإعداد يكفى لشغلهم مهنة التدريس بشكل مطلق، بل يجب عليهم – من خلال التعلم الذاتى – أن ينمو ذواتهم شخصياً وأدائياً حتى تتكامل لديهم ضروب السلوك الإنسانى النوعى. (١٧٤ : ١٥).

ونظراً لأن كلية التربية الرياضية هى إحدى الكليات التربوية فهى ليست إستثناءً من هذه القاعدة، وتتبدى ملامح* هذه المشكلة فيما يلى:

١- وجود أعداد – لا تتوافر إحصائيات متداولة عنها – من معاونى أعضاء هيئة التدريس الذين يمكثون سنوات عديدة أطول من اللازم للحصول على الدرجة العلمية، سواء كانت ماجستير أو دكتوراة، إن منهم من يمد له مدة إضافية أو أكثر حتى يتمكن من إتمام إجراءاته البحثية، ومنهم من يتم تحويله إلى وظيفة إدارية – وفقاً لقانون تنظيم الجامعات – لتجاوزه المدة القانونية للحصول على الدرجة العلمية.

٢- انشغال عدد غير قليل من معاونى أعضاء هيئة التدريس فى بعض الأعمال التى يجنون من ورائها عائداً مادياً مثل التدريب فى الأندية ومراكز الشباب، ومن ثم، تدنى مستوى أداءاتهم الوظيفية داخل الجامعة، أو أنهم يأدونها بشكل تعوزه الجدية والمسئولية الشخصية الاجتماعية.

٣- من خلال ملاحظات الباحث الشخصية لمستويات الأداء الأكاديمى لزملائه من المعيدين والمدرسين المساعدين (زملاء العمل من ذات الكلية أو من كليات أخرى مناظرة) من ناحية، ومن ناحية أخرى، مستويات الطلاب الذين يقوم بالتدريس لهم فى مرحلة البكالوريوس، وقد تبلورت هذه الملاحظات فى الآتى:

- أن هذه الأداءات متسقة وثابتة نسبياً إلى حد يسترعى الانتباه والاهتمام، وأن هذا الاتساق يحدث عبر مدى واسع ومتنوع من النشاطات الأكاديمية.
- أن توقيت هذا الاتساق الأدائى الأكاديمى على درجة من التباين شديدة، فيكون مرتفعاً – على المستوى الواقعى – للطلاب (المتفوقين) فى مرحلة البكالوريوس، حيث يحتفظ الطلاب بتقديراتهم ومراكزهم النسبية خلال معظم سنوات الدراسة عبر المتطلبات الأكاديمية المتباينة.
- يأخذ الاتساق الأدائى الأكاديمى لمعظم معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث فى التوتر والتراجع فى مرحلة الدراسات العليا على الرغم من كونهم من الطلاب المتفوقين أكاديمياً ممن لديهم اتساقات أكاديمية ثابتة، حيث أن الهدف الأساسى من مقررات الدراسات العليا لا يزيد عن كونه مرحلة يتم من خلالها تسجيل النقطة البحثية ليس إلا، (مع ملاحظة أن القدرة على التحصيل الأكاديمى لا تعنى بالضرورة وجود كفاءة فى البحث العلمى).

---

* ملامح عامة تنطوى على استثناءات.

٤- اعتقاد معظم معاونى أعضاء هيئة التدريس بأن الهدف الأساسى من إنجاز البحث (ماجستير / دكتوراة) هو لغرض الترقى والحصول على الدرجة العلمية ليس غير، فالبحث التقليدى والبحث المبتكر كلاهما سواء.

٥- تكرار غياب أو تأخر بعض معاونى أعضاء هيئة التدريس عن المحاضرات التى يقومون بالمعاونة فى تدريسها - بدون عذر- وتحاشيهم لما يسند إليهم من تبعات أو أدائها على مضض وبشئ من الكراهية.

٦- ما توضحه أدبيات التنظير فى مجال البحث العلمى فى أن اختيار المشكلة البحثية وتقويمها تستند إلى زملة من الأسس والمعايير ومن ضمنها المعايير الشخصية التى ترتبط وثيقاً بالباحث وخصائصه والتى تتمثل فى:

- ميل الباحث ورغبته واهتمامه بدراسة المشكلة.
- قدرة الباحث على معالجة الموضوع دون تحيز.

لذلك فثمة إشارة - إن لم تكن صريحة فهى ضمنية - إلى أن البحث العلمى بمقتضيات نجاحه وصدقه الداخلى والخارجى يعتمد بشكل كبير على شخصية من يقوم به.

٧- تكرار شكاوى الطلاب من سوء معاملة بعض معاونى أعضاء هيئة التدريس لهم، أو عدم استيعابهم لما يشرحونه من دروس أثناء المعاونة فى إدارة المحاضرات التطبيقية أو النظرية.

ومن أجل ذلك كان التفكير جدياً فى بناء الاختبارات والمقاييس التى تعطى المؤشرات والدلالات لمعايير الجودة الأدائية والنفس - أكاديمية، بما يكفل درأ أوجه القصور وتعزيز الايجابيات لدى المعلم الجامعى.

ويشير **صالح بن إبراهيم الصنيع ١٩٩٨**، إلى أن مجال دراسة الشخصية للاختبارات المؤلفة والمترجمة والمقننة قد حاز على ما يزيد على الخمس فى الأنواع الثلاثة السابقة، نظراً لأهميته واهتمام الباحثين به منذ فترة طويلة. هذا، ويرى الصنيع أن هذا الكم - وإن كان أفضل ما جاء فى الدراسة التى قام بها - غير كاف ويحتاج إلى مزيد من البحث من قبل الباحثين، وأن ما تسهم به الاختبارات والمقاييس فى دراسة الأغراض والظواهر الإنسانية هو الذى يبرر وجودها، وتزداد الحاجة فى البلدان العربية إلى إيلاء تلك الاختبارات والمقاييس أهمية كبرى تساعد على تخطى كثيراً من المشكلات التى تواجهها تلك الأدوات، من حيث قلة العدد أو مشكلات التعريب والتقنين والصياغة اللغوية وغيرها من المشكلات. (٥٩ : ٣٧، ٤٢)

ويوضح **مفيد محمد سعيد رؤوف ١٩٩٨**، أنه قد تأكد دعم اتجاه استخدام المقاييس العلمية فى دراسة الشخصية وإخضاع المفاهيم الأساسية للتجريب ولاسيما بعد أن تأكدت الحاجة إلى إجراء بحوث ودراسات عن الشخصية تعتمد على تطبيق المجتمع العلمى، حيث ثبت أن الطبيعة العلمية لمفهوم الشخصية تخضع للاختبار وتساهم فى صياغة فروض يمكن التحقق منها. (١٦٤ : ٦٢)

ويذكر **طلعت منصور ١٩٨٢**، أنه بينما يوجد اتفاق كبير على أن الشخصية السوية ينبغى أن تستقر على توازن بناء بين النمو كفرد والترابط مع المجتمع، إلا أننا لا نملك بعد محكاً واضحاً، به نحدد متى تكون هذه العوامل فى توازن بناء، ومتى لا تكون كذلك، وكيف نحدد التوازن الأمثل بين الترابط والنمو داخل الشخصية الواحدة. (٦٥ : ٧٥)

ويوضح **أحمد محمد عبد الخالق ١٩٨٣عن بيرن *Byrn*** أن فحص تاريخ أى مجال للبحث العلمى يدلنا على أن واحداً من التغيرات الملحوظة كلما تقدم هذا المجال، هو التحسن المطرد لأدوات القياس، ولن يترتب على تطوير أدوات دقيقة للقياس أى ميزة فى غيبة التطورات النظرية، ومن ناحية أخرى فإن التقدم النظرى فى غيبة أدوات القياس المناسبة يعد محدوداً بالضرورة.
(٩ : ١٥)

والباحث ليس فى حاجة إلى تأكيد الأهمية التى يحظى بها موضوع التقويم والقياس النفسى على الإطلاق فى إطار علم النفس التربوى والرياضى، فالنظريات والمؤلفات العلمية التى طرحت، والبحوث الواقعية التى تمت هى الدليل المباشر على هذه الأهمية، ولعل هذا البحث امتداداً وتأكيداً لذلك.

كما يرى الباحث ضرورة تضمين الجانب الشخصى فى زمرة المعايير التى يتم اختيار معاونى أعضاء هيئة التدريس على أساسها. ويسعى هذا البحث فى محاولة لبناء مقياس التقويم النفسى كخطوة فى بداية هذا العمل، كما أن المقاييس على شاكلة هذا المقياس موضوع البحث باللغة العربية فى مجال الشخصية، فهى لا تناسب هذه الفئة من الأفراد – إذا كانت موجودة على الساحة البحثية السيكولوجية – وإن وجدت على عينات أخرى فهى تتناول بعد أحادى مما يعيبها أنها لا تغطى مختلف – أو معظم–جوانب النواحى النفسية – الشخصية للفرد، ومن هذا المنطلق، يقتضى تقدير المعلم إعداد عدة مقاييس يقيس كل منها جانب من جوانب هذا العمل.

ويعتبر هذا البحث إطلاله على الواقع الذى يراه الباحث على ساحة كليات التربية الرياضية، وهى واجبة من الناحية الأكاديمية، بوصفها محطة لتحليقات فكرية تسبقها وتلحق بها. ومن ثم، ولكل ما سبق تكون لدى الباحث إحساس بأهمية وضرورة بحث هذه المشكلة، وفى ضوء ذلك تحددت مشكلة البحث فى:

إيجاد وسيلة لإمكانية قياس بعض الجوانب النفسية – الشخصية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى جمهورية مصر العربية، وذلك لإمكانية الحكم على أبعاد ومقومات السلوك المختلفة لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وذلك من خلال: " بناء مقياس التقويم النفسى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى جمهورية مصر العربية ".

أهمية البحث:

تأتى أهمية هذا البحث كمحاولة للكشف عن بعض الظلال السلبية أو جوانب النقص فى بعض خصائص الشخصية لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية كما يدركونها عن ذواتهم بالتقرير الذاتى، وكما يدركها أعضاء هيئة التدريس بالأحكام الخارجية، وفى ضوء مشكلة البحث والمحددات النظرية والمنهجية له، تتكشف أهمية هذا البحث فيما يلى:

أولاً: الأهمية النظرية (العلمية):

١- لم يعثر الباحث – فى حدود علمه – على دراسة تناولت هذه الخصائص موضوع البحث لمعاونى أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم، فسوف يوفر هذا البحث أداة لقياس بعض خصائص الشخصية لدى الأفراد عينة البحث حيث تعتبر إضافة للمكتبات العربية وأدبيات علم النفس والقياس النفسى.

٢- ندرة البحوث والدراسات التى تناولت موضوع التقويم النفس – أكاديمى (خصائص الشخصية فى المهنة)، يجعل من دراستها فى البحث الحالى لدى فئة عينة البحث معاونى أعضاء هيئة التدريس أمراً له أهمية نوعية، لما للجامعة من دور مهم فى إعادة بناء وتأصيل أو هيكله التكوين الشخصى للفرد ولاسيما إن كان ضمن رجالاتها.

٣- الحاجة إلى المزيد من البحوث والدراسات التى تكشف عن طبيعة العلاقات المباشرة وغير المباشرة بالشخصية، كما أن دفع وعى الأفراد لاستبصار حقيقة الواقع يجعلهم يشاركون بفاعلية فى تغيير السلبيات وتدعيم الإيجابيات المميزة لهم.

٤- أن ثمة أهمية خاصة بالنسبة لحيوية الموضوع التى تنبع من مدى جدية التوجهات العالمية نحو الاهتمام بأعضاء هيئات التدريس فى مختلف الجامعات، حيث أن البحث فى التقويم الأدائى لأعضاء هيئة التدريس قد لقى دعماً متنامياً ومطرداً من العديد من الدراسات والبحوث.

obeikandl.com

٥- خطورة وحساسية المرحلة التى تتشكل فيها شخصية عضو هيئة التدريس منذ التحاقه بالمهنة معيداً أو مدرساً مساعداً إلى أن يحصل على الدكتوراه ويصير عضواً فى هيئة التدريس بالجامعة.

٦- يعد هذا البحث استجابة موضوعية لما ينادى به الباحثون والمخططون الإداريون فى الوقت الحاضر من ضرورة إعادة النظر فى الجانب التقويمى الأدائى وارتباطه بالجوانب الأخرى لما لها من تأثير متبادل وانعكاس على الأداء ذاته بما يتلاءم والتطورات السريعة فى هذا العصر وسياستنا التعليمية.

ثانيا: الأهمية التطبيقية:

١- إن الأهمية التطبيقية المترتبة على نتائج هذا البحث قد تفيد صانعى القرار والقائمين على أمر العملية التعليمية فى الجامعة، لوضع الضوابط واتخاذ القرارات اللازمة لتقويم المظاهر السلبية التى تحيط بصورة معاونى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث بشكل يتفق مع رسالتهم ومكانتهم فى المجتمع.

٢- يؤدى حضور معاون هيئة التدريس بالنسبة إلى ذاته، إلى تمكينه من النظر داخل نفسه وإلى العالم المحيط به من زوايا متباينة بعمق وإدراك، وإلى أن يعمل على تشكيل شخصيته ذاتها. هذا الحضور يمكنه من التدخل، بقصد، فى مسار نموه الشخصى لكى يعيد بناء علاقاته مع البيئة، ومن ثم، تحريرها من التقوقع والانغلاقية.

٣- اختزال الوقت والجهد لأنه يقدم أطراً عامة لفهم سلوك عينة البحث، ومن ثم، كيفية التعامل معهم، والتنبؤ بسلوكياتهم.

٤- ما يتوصل إليه البحث من مقترحات وتوصيات يمكن أن يفيد فى تطوير برنامج إعداد المعلم الجامعى بكليات التربية لفئة معاونى أعضاء هيئة التدريس.

obeikandi.com

هـدف البحث:

يهدف البحث إلى بناء مقياس التقـويم النفسـى لمعـاونى أعضـاء هيئـة التـدريس بكليات التربية الرياضية.

وذلك من خلال التعرف على:

١- التعرف على بعض المحددات (الخصائص) الشخصية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية (متغيرات المقياس).

٢- التعرف على علاقة الخصائص الشخصية بمعدل احتفاظ معاونى أعضاء هيئـة التـدريس (عينة البحث) بمسارهم الأكاديمى بين أقرانهم عبر الأداءات الأكاديمية كما تقاس بالتحصيل الأكاديمى.

٣- التعرف على واقع إدراك معاونى أعضاء هيئة التـدريس (عينـة البحـث) لخصائصـهم الشخصية عن ذواتهم بالتقرير الذاتى، من جهة. ومن جهة أخرى، معرفـة إدراك أعضـاء هيئة التدريس (رؤساء الأقسام)، عن معاونيهم بالأحكام الخارجية.

٤- التعرف على الفروقات فى المتغيرات الشخصية موضوع البحث بين معاونى أعضاء هيئـة التدريس عينة البحث، وذلك وفقاً لكل من: القسم الأكاديمى (تطبيقى / نظرى)، وفقاً للتوزيع الجغرافى (وجه قبلى / وجه بحرى).

مصطلحات البحث:

*** التقويم النفسى*: *Physiological Evaluation***

الإجراءات التى يستخدمها صانعو القرار لتوصيف وتقويم الفروق بين معاونى أعضـاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية، وذلك من خلال رصد استجاباتهم النوعيـة التـى تصـف خصائصهم الشخصية فى إطار بعض المتغيرات المحددة من وجهتين:

أولاً: التقرير الذاتى *Self Report* لبعض الخصائص المعرفية والانفعالية والاجتماعية.

ثانيا: الأحكام الخارجية *Judgments* من أعضاء هيئة التدريس علـى بعـض الخصـائص الأدائية لمعاونيهم الملحقين بذات القسم.

---

* تعريف إجرائى.

obeikandi.com

أولاً: الجانب الإنفعالى* *Emotional Domain*

هو قدرة معاون هيئة التدريس على الاحتفاظ بانفعالاته واتجاهاته معتدلة وغير متناقضة، وأن يسلك بذكاء تجاه مختلف المواقف فى محيط البيئة الجامعية، بشكل يمكنه من تحاشى أو درأ التأثيرات السلبية للضغوط الدراسية والبحثية والوظيفية.

- الاستقرار الانفعالى *Emotional Stability* :

يعرفه **محمد فاضل الجمالى ١٩٩٣م بأنه** :هو ثبات الاستجابة الانفعالية واستقرارها إزاء المواقف المتشابهة، وضبطها، والتعبير عنها بصورة مناسبة ومقبولة اجتماعياً. (١٤٦ : ٩)

- القدرة على مواجهة الضغوط:

تعرفها **زينب محمود شقير ١٩٩٨م** بأنها: قدرة الفرد على مواجهة مجموعة المصادر الخارجية والداخلية الضاغطة التى قد يتعرض لها، والتى قد ينتج عنها ضعف فى قدرته على إحداث الاستجابة المناسبة للموقف وما يصاحب ذلك من تأثيرات على الجوانب الشخصية الأخرى. (٤٨ : ٤)

- الذكاء الانفعالى *Emotional Intelligence*

يعرفه **فاروق السيد عثمان، محمد عبد السميع رزق ٢٠٠١م** بأنها: هو القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وصياغتها بوضوح وتنظيمها وفقاً لمراقبة وإدراك دقيقين لانفعالات ومشاعر الآخرين. (١٠٥ : ٣٦)

- الحيوية، الكفاءة البدنية* ***Vigor & Physical Efficiency***

شعور بالنشاط والطاقة الفعالة يحسه الفرد ذاتياً ويمكن أن يلاحظه الآخرون، ومدى تمتعه بالمقدرة البدنية والسلامة الصحية التى يقتضيها المجال المهنى والبحثى.

- الاتجاهات *Attitudes* :

يعرفها **عبد المطلب أمين المقريطى، عبد العزيز السيد الشخص ١٩٩٢** بأنها: هى عبارة عن تنظيمات سلوكية يكتسبها الفرد خلال تنشئته الاجتماعية، عن طريق معاييره الثقافية وخبراته الانفعالية، وهى تشتمل ضمنياً على معايير تقويمية لخصائص الموضوعات والأشياء والأشخاص والمواقف المختلفة التى تشكلت نحوها، كما تشير الاتجاهات إلى تهيؤ الفرد أو نزعته إلى أن يستجيب بطريقة معينة لهذه الموضوعات أو المواقف، ومن ثم فهى تعد من أهم موجهات السلوك. (٨٨ : ٢٦٥)

---

* تعريف إجرائى.

وفى سياق هذا الاصطلاح يمكن تعريف ما يلى:

- الاتجاه نحو المهنة* ***Job Attitude*** **:**

هو رأى معاون هيئة التدريس فى مهنة التدريس فى الجامعة سواء بالقبول أو بالرفض، كما يتضح من استجاباتهم على عبارات المقياس قيد البحث.

- الاتجاه نحو الإبداع* ***Creative Attitude*** **:**

هو مجموع استجابات الفرد للقضايا والموضوعات والمواقف المختلفة على عبارات المقياس الفرعى والتى تعبر عن أفكاره وآراءه ومشاعره تجاه الإبداع.

- الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس* ***Teaching Staffs Attitude*** **:**

هو انفعال يهيئ الفرد أو يجعله مستعداً لقبول أو رفض أعضاء هيئة التدريس من المشرفين أو أساتذة المقررات فى الدراسات العليا والذى يصاحبه اعتقاد راسخ بوجود القدوة والمثل الأعلى فيهم.

ثانياً: الجانب الاجتماعى* *Social Domain*

هو قدرة معاون هيئة التدريس على التكيف والتوافق مع البيئة المادية والاجتماعية فى الحياة الجامعية، وتفاعله بكفاءة ومهارة مع الأفراد المحيطين به، واضطلاعه بكافة المهام والمسئوليات والواجبات الشخصية والاجتماعية على المستويين البحثى والوظيفى.

- المسئولية الشخصية الاجتماعية ***Self & Social Responsibility*****:**

يعرفها **كمال الدسوقى ١٩٨٨** بأنها: مسئولية الفرد الذاتية عن الجماعة (المجتمع الجامعى). وهى تعنى أن الفرد لديه التزاماً فيما يتصل بشخص أو شئ، ويتقبل المحاسبة على أفعاله وعواقبها ويمتثل للقوانين والأعراف، ويقوم بتنفيذ اتفاقاته وواجباته. (١١٧ : ٢٧٥)

- التوافق الاجتماعى ***Social Co-ordination*****:**

يعرفه **على عبد السلام على ٢٠٠٠** بأنه: العملية التى يشبع بها الفرد حاجاته النفسية والاجتماعية من خلال تكيفه مع البيئة الطبيعية والاجتماعية المحيطة به. (٩٧ : ٣٨)

---

* تعريف إجرائى.

obeikandl.com

- الكفاءة الاجتماعية *Social Efficiency*:

يعرفها **مجدى عبد الكريم حبيب ١٩٩٠** بأنها: هى نتاج للعلاقات الديناميكية الصادرة عن تفاعل الفرد بمهاراته الاجتماعية، وحاجاته وحوافزه واتجاهاته نحو العمل الاجتماعى مع إمكانيات البيئة الجامعية التى تؤثر بدورها فى استعداده للأعمال والأنشطة الاجتماعية. أو هى ذلك النسق الذى يشتمل على مجموعة من المهارات المركبة والأنماط السلوكية والمعارف التى يمكن أن تظهر فى السلوك الاجتماعى. (١٢١ : ٣)

ثالثاً: الجانب المعرفى* *Cognitive Domain*

هو قدرة معاون هيئة التدريس على التحصيل الأكاديمى، وميله تجاه بعض قضايا ومشكلات الإبداع بصفة عامة، والإبداع فى الأداء الجامعى بصفة خاصة.

- التحصيل الأكاديمى* *Academic Achievement*:

" هو مقدار ما يسترجعه معاونو أعضاء هيئة التدريس من المعلومات والحقائق الخاصة بمقررات الدراسات العليا وما قبلها خلال العام الدراسى الجامعى، كما ينعكس ذلك فى نشاطه داخل المحاضرات وفى أدائه على الامتحانات التى يضعها الأساتذة فى نهاية العام الدراسى، بحيث يمكن تقدير هذا الأداء كمياً بالدرجات التحصيلية ".

أو " هو المجاميع التراكمية للمواد الدراسية خلال سنوات الدراسة الأربع، إضافة إلى مجموع السنوات الدراسية فى الدراسات العليا، بدءاً من مرحلة الدبلوم، وحتى السنة الثانية لمرحلة الدكتوراة لمعاونى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية ".

رابعاً: الجانب الأدائى* *Performance Domain*

هو الأداء الظاهر لمجموعة الممارسات التى يؤديها معاونو أعضاء هيئة التدريس والمرتبطة بتكوينهم النفس – أكاديمى *Psycho – Academic* فى سياق مختلف المتغيرات المميزة للمناخ الجامعى، والذى يقرره أعضاء هيئة التدريس بالأحكام الخارجية وظيفياً وبحثياً.

- مهارات البحث العلمى* *Scientific Research Skills* :

الخصائص التى تميز الفرد فى مجال البحث العلمى والتى يؤكد تواجدها فيه قاعدة مأمونة للتقدم والانطلاق البحثى والوظيفى.

---

* تعريف إجرائى.

obeikandl.com

- الاندماج فى العمل* ***Engagement in:***

هو درجة الالتزام والإخلاص فى الأنشطة والممارسات المهنية، وتكريس الوقت للعمل، والانخراط والتفانى فيه عن رغبة صادقة.

- القدرة عل اتخاذ القرار* ***Making discison :***

يعرفه **سيف الدين عبدون ١٩٧٨** بأنه تلك القدرة التى تصل بالفرد إلى حل يبغى الوصول إليه فى مشكلة ما اعترضته، أو موقف محير، وذلك باختيار حل من بين بدائل الحل الموجودة أو المبتكرة دون الاعتماد على الآخرين أو التأثر بهم. (٥٧: ٩)

- الثقة بالنفس* ***Self Confidence :***

يعرفها **عادل عبد الله محمد ١٩٩٧** بأنه: هى إدراك الفرد لكفاءته ومهارته وقدرته على أن يتعامل بفاعلية مع المواقف المختلفة . (٦٩: ١٠)

- التعاون / التنافس* ***Co- Operation / Competition***

هو رغبة الفرد واعتقاده بضرورة العمل بايجابية مع الجماعة والتنافس بروح الفريق.

* معاونو أعضاء هيئة التدريس* ***Assistants staff,***

معيدو ومدرسو كليات التربية الرياضية المساعدين، الملتحقين بالدراسات العليا، أو من هم بصدد إتمام إجراءاتهم البحثية للحصول على الماجستير أو الدكتوراه، والذين يمثلون عينة مستهدفة للبحث لاستطلاع آرائهم من خلال التقرير الذاتى فيما يتعلق بموضوعات المقياس قيد البحث.

* رئيس القسم الأكاديمى* ***Academic Department President***

أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة الذين يشغلون منصب رئيس القسم الأكاديمى (عملى / نظرى) أو القائمين بعمل رئيس القسم من الأساتذة المساعدين.

---

* تعريف إجرائى.

obeikandi.com