الفصل الرابع

توصيف وتحليل وتفسير النتائج

١- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرضين الأول والثانى.

٢- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الثانى.

٣- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الثالث.

٤- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الرابع.

٥- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الخامس.

٦- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض السادس.

٧- توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض السابع.

obeikandl.com

الفصل الرابع

توصيف وتحليل وتفسير نتائج البحث

مقدمة:

نظراً لأن البحث يشتمل فى فحصه لفئة عينة معاونى أعضاء هيئة التدريس على تقريراتهم الذاتية – من قبيل البحث فى سيكولوجية الأعماق **Depth Psychology** – من جهة، ومن جهة أخرى على الأحكام الخارجية لفئة عينة أعضاء هيئة التدريس، فإن الباحث آثر أن ينهج فى مناقشته لنتائج البحث على أساس وجهين:

أولاً: نتائج يستحسن مناقشتها بشكل متوازى. حيث أن ذلك أدعى للربط وأقرب للفهم بين الجزئيات موضوع النقاش. وسوف تقتصر هذه الوجهة على كل من الفرضين الأول والثانى من فروض البحث.

ثانياً: نتائج تناقش بشكل إفرادى (تقليدى)، وينسحب ذلك على الفروض التالية بدءاً من الفرض الثالث وحتى الفرض السابع من فروض البحث.

وقد قام فرضا البحث الأول والثانى– بالإضافة إلى ما تقدم وفقاً للتحصيل الأكاديمى استناداً إلى مايلى:

١- أن الاختبارات التحصيلية التى كانت تعقد لهم فى مرحلة الدراسات العليا وما قبلها ولا تزال مع نهاية العام أو الفصل الدراسى– تمثل محكات فعلية يتم الاستجابة عليها بدوافع على أعلى درجة من الاستثارة والطموح والتوقع.

٢- أن ظروف أداء هذه الاختبارات والاستجابة عليها، هى ظروف طبيعية تعكس مختلف المحددات المرئية وغير المرئية التى تؤثر على مختلف أداءاتهم الأكاديمية.

٣- أن نتائج هذه الاختبارات التحصيلية تعكس ردود أفعال أعضاء هيئة التدريس، والأقران، والمجتمع ككل فى نظرته للطالب وتقويم كل منهم لأداءاته، ومن ثم فهى الناتج الفعلى والحقيقى لكفاءته الشخصية ومدى شعوره أو إعتقاده فى قدراته ومعلوماته.

٤- أن ناتج التحصيل الأكاديمى يعكس أنماطاً متمايزة من الأداءات الفعلية المعرفية (النظرى/ التطبيقى) وبعض التكليفات البحثية الممثلة لأعمال السنة ومن ثم فهى تشكل أداءات الطالب على مدى واسع من الأنشطة المتعددة المتباينة فى مستواها ومحتواها.

وفيما يلى عرض توصيف الفرضين الأول والثانى:

obeikandl.com

توصيف نتائج الفرضين الأول والثانى:

أولاً: توصيف نتائج الفرضين على التوالى:

أ- توصيف نتائج الفرض الأول:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادى حيث يوضح جدول (٣١) الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمستوى التحصيل الأكاديمى.

وقد أردف الباحث هذه المعالجة الإحصائية بإجراء اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين المستويات الثلاثة فى متغير التحصيل الأكاديمى، ويتضح ذلك فى جدول (٣١).

جدول (٣١): دلالة الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل الأكاديمى (*U, M, L*) فى متغيرات التقرير الذاتى

م	المقياس الفرعى	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	بين المجموعات	٢	٣٨,٣٨	١٩,١٩	١٢,٨٦١	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٢٠٤,٤٤	١,٤٩		
		المجموع	١٣٩	٢٤٢,٨٢			
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	بين المجموعات	٢	٤٠,٦٦	٢٠,٣٣	٤٣,٠٩٥	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٦٤,٦٣	٠,٤٧٢		
		المجموع	١٣٩	١٠٥,٢٩			
٣	الذكاء الانفعالى	بين المجموعات	٢	٥٥,٥٢	٢٧,٧٦	٢٠,٧٠٦	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	١٨٣,٦٦	١,٣٤١		
		المجموع	١٣٩	٢٣٩,١٧			
٤	الاتجاه نحو المهنة	بين المجموعات	٢	٥٤,١٦	٢٧,٠٨	١٧,٦٧	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٢٠٩,٩٧	١,٥٣٣		
		المجموع	١٣٩	٢٦٤,١٤			
٥	الحيوية والدينامية	بين المجموعات	٢	٣٢,٤٤	١٦,٢٢	١٦,٧٧	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	١٣٢,٤٩	٠,٩٦٧		
		المجموع	١٣٩	١٦٤,٩٤			
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	بين المجموعات	٢	١٢٩,٧٢	٦٤,٨٦	٣٢,٣٨	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٢٧٤,٤١	٢,٠٠٣		
		المجموع	١٣٩	٤٠٤,١٤			

opelkenan.com

تابع جدول (٣١): دلالة الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل الأكاديمى (*U, M, L*) فى متغيرات التقرير الذاتى

م	المقياس الفرعى	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
٧	التوافق الاجتماعى	بين المجموعات	٢	٧٢,٩٩	٣٦,٤٩	٢٠,٢٤	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٢٤٦,٩٩	١,٨٠٣		
		المجموع	١٣٩	٣١٩,٩٧			
٨	الكفاءة الاجتماعية	بين المجموعات	٢	١١٦,٠٠٣	٥٨,٠٠١	٣٨,٣٦	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٢٠٧,١٧	١,٥١٢		
		المجموع	١٣٩	٣٢٣,١٧			
٩	الاتجاه نحو الإبداع	بين المجموعات	٢	٥٣١,٧٣	٢٦٥,٨٧	٣٩,١٧	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	٩٢٩,٨٤	٦,٧٨٧		
		المجموع	١٣٩	١٤٦١,٥٧			
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	بين المجموعات	٢	١٠٨٩,٢٥	٥٤٤,٦٣	٤٤,٤٥	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	١٦٧٨,٥٤	١٢,٢٥		
		المجموع	١٣٩	٢٧٦٧,٧٩			
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	بين المجموعات	٢	٩٤,٢٠	٤٧٠,١	٤٧,٢٢	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٧	١٣٦٣,٩٤	٩,٩٦		
		المجموع	١٣٩	٢٣٠٤,١٤			

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل الأكاديمى فى الخصائص الانفعالية والاجتماعية والمعرفية، حيث كان مستوى الدلالة عند (٠,٠٥).

جدول (٣٣): دلالة اتجاه الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباين مستوى التحصيل الأكاديمى (*U, M, L*) فى متغيرات التقرير الذاتى

م	المقياس الفرعى	المجموعة	المتوسط	*B*	*C*	مدى شيفيه
١	الاستقرار الانفعالى	*U*	١٣,٦٢	*٠,٩٩٩	*١,٨٣	
		M	١٢,٦٢		*٠,٨٤	٠,٨٢
		L	١١,٨٧			
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	*U*	١٤,٠٠	*٠,٦٩٨	*١,٧١	
		M	١٣,٣٠		*١,٠١	٠,٤٦
		L	١٢,٢٩			
٣	الذكاء الانفعالى	*U*	١٥,١٥	*١,١٤	*٢,١٨	
		M	١٤,٠١		*١,٠٤	٠,٧٨
		L	١٢,٩٨			
٤	الاتجاه نحو المهنة	*U*	١٣,٠٠	*١,٠٧	*٢,١٢	
		M	١١,٩٣		*١,٠٥	٠,٨٣
		L	١٠,٨٨			
٥	الحيوية والدينامية	*U*	١١,٤٦	*٠,٧٦	*١,٦١	
		M	١٠,٧٠		*٠,٨٤	٠,٦٦
		L	٩,٨٥			
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	*U*	٢٣,٦١	*١,٥٥	*٣,٢٣	
		M	٢٢,٠٦		*١,٦٨	٠,٩٥
		L	٢٠,٣٩			
٧	التوافق الاجتماعى	*U*	٢١,٠٠	*١,١٥	*٢,٤١	
		M	١٩,٨٥		*١,٢٦	٠,٩٠
		L	١٨,٥٩			
٨	الكفاءة الاجتماعية	*U*	٢٣,١٥	*١,١٤	*٢,٨٦	
		M	٢٢,٠١		*١,٧٢	٠,٨٣
		L	٢٠,٢٩			
٩	الاتجاه نحو الإبداع	*U*	٤٤,٨٥	*٢,٨٧	*٦,٣٨	
		M	٤١,٩٨		*٣,٥١	١,٧٥
		L	٣٨,٤٦			

obeikandl.com

تابع جدول (٣٢): دلالة اتجاه الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل الأكاديمى (U, M, L) فى متغيرات التقرير الذاتى

م	المقياس الفرعى	المجموعة	المتوسط	B	C	مدى شيفيه
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	U	٦٧,٢٣	*٤,٦٧	*٩,٤٥	٢,٣٥
		M	٦٢,٥٦		*٤,٧٨	
		L	٥٧,٧٨			
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	U	٦٧,٧٧	*٣,٨٤	*٨,٥٠	٢,١٢
		M	٦٣,٩٣		*٤,٦٦	
		L	٥٩,٢٧			

* دال لصالح المتوسط الأكبر

ويشير جدول (٣٢) إلى أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث فى متغير التحصيل الأكاديمى باستخدام اختبار شيفيه، كان لصالح المتوسط الأكبر، حيث نجد أن متوسط المجموعتين (L, M) فى هذا المتغير أعلى من متوسطى كل من المجموعة (M) أعلى من متوسط المجموعة (L) الأقل فى المستوى متغير التحصيل الأكاديمى. ومن ثم، فإن اتجاه الفروق ذات دلالة بشكل مطلق حيث جاءت المجموعات الثلاث مرتبة تنازلياً (U ثم M ثم L) وفقاً لمستوى التحصيل الأكاديمى فى المتغيرات الشخصية الممثلة للجوانب: الانفعالية، الاجتماعية، المعرفية العقلية)

ب – توصيف نتائج الفرض الثانى:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين الأحادى ويتضح ذلك من جدول (٣٣) ثم اتبع الباحث ذلك بإجراء اختبار شيفيه لمعرفة اتجاه الفروق بين متوسطات الأحكام الخارجية حيث مستويات التحصيل المختلفة، ويبين ذلك جدول (٣٤).

جدول (٣٣): دلالة الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل (L, M, U) للأحكام الخارجية

م	المقياس الفرعى	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٦٧,٠٢ ١٣٣,٧٢ ٢٠٠,٧٤	٣٣,٥١٢ ٠,٩٧٦	٣٤,٣٣	دال عند ٠,٠٥
٢	مهارات البحث العلمى	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	١٢٣,٥٨ ٣٠٩,١٦ ٤٣٢,٧٤	٦١,٧٩ ٢,٢٦	٢٧,٣٨	دال عند ٠,٠٥
٣	الاندماج فى العمل	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٦٤,٥٨ ١٤٨,٠٢ ٢١٢,٦٠	٣٢,٢٩ ١,٠٨	٢٩,٨٨	دال عند ٠,٠٥
٤	القدرة على اتخاذ القرار	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٧٠,٦١ ١٤٨,٠٤ ٢١٨,٦٥	٣٥,٣ ١,٠٨	٣٢,٦٧	دال عند ٠,٠٥
٥	الثقة بالنفس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	١٢٣,١٨ ٩٧٨٣,٦٥ ٩٩٠٦,٨٢	٦١,٥٩ ٧١,٤١	٠,٨٦٢	غير دال
٦	التعاون / التنافس	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٤٢,٩٩ ١٩٥,٥٨ ٢٣٨,٥٧	٢١,٥ ١,٤٣	١٥,٠٦	دال عند ٠,٠٥
٧	التوافق الاجتماعى	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٣٧,٨٢ ٧١,٧٣ ١٠٩,٥٤	١٨,٩١ ٠,٥٢٤	٣٦,١٢	دال عند ٠,٠٥
٨	الحيوية والكفاءة البدنية	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢٧,٦٩ ٩٦,٤٤ ١٢٤,١٤	١٣,٥٨ ٠,٧٠٤	١٩,٦٧	دال عند ٠,٠٥
٩	الاستقرار الانفعالى	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	٢٢,٠٨ ٢٥١,٩٠ ٢٧٣,٩٧	١١,٠٤ ١,٨٤	٦,٠٠	دال عند ٠,٠٥

openkanal.com

تابع جدول (٣٣): دلالة الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل (L, M, U) للأحكام الخارجية

م	المقياس الفرعى	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١٠	المسئولية الشخصية الاجتماعية	بين المجموعات	٧,٤٢٩	٣,٧٢	٢,٥٣	غير دال
		داخل المجموعات	٢٠٠,٨٥٦	١,٤٧		
		المجموع	٢٠٨,٢٨٦			

ويتضح من جدول (٣٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأحكام الخارجية متباينى مستوى التحصيل الأكاديمى فى جميع المتغيرات للجانبين الأدائى البحثى والأدائى الوظيفى، حيث كان مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)، باستثناء متغيرى الثقة بالنفس والمسئولية الشخصية والاجتماعية فى المقياس الفرعى الأدائى الوظيفى حيث كانت النتيجة غير ذات دلالة إحصائية.

جدول (٣٤): دلالة اتجاه الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس فى مستويات التحصيل الأكاديمى للأحكام الخارجية

م	المقياس الفرعى	المجموعة	ن	المتوسط	B	C	مدى شيفيه
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	U	١٣	١٣,٣٨	*٠,٨١٥	*٢,١٤	٠,٦٦
		M	٨٦	١٢,٥٧		*١,٣٣	
		L	٤١	١١,٢٤			
٢	مهارات البحث العلمى	U	١٣	٢٢,٣٨	*١,٢٥	*٢,٩٩	١,٠١
		M	٨٦	٢١,١٤		*١,٧٥	
		L	٤١	١٩,٣٩			
٣	الاندماج فى العمل	U	١٣	١٤,٣٨	*١,٠٢	*٢,٢٤	٠,٧٠
		M	٨٦	١٣,٣٦		*١,٢١	
		L	٤١	١٢,١٥			
٤	اتخاذ القرار	U	١٣	١٣,٩٢	*١,١١	*٢,٣٦	٠,٧٠
		M	٨٦	١٢,٨١		*١,٢٥	
		L	٤١	١١,٥٦			
٥	التعاون / التجانس	U	١٣	١٣,٦١	٠,٦٥	*١,٧١	٠,٨٠
		M	٨٦	١٢,٩٧		*١,٠٦	
		L	٤١	١١,٩٠			
٦	التوافق الاجتماعى	U	١٣	١٥,٠٠	*٠,٧٣	*١,٦٨	٠,٤٩
		M	٨٦	١٤,٢٧		*٠,٩٥	
		L	٤١	١٣,٣٢			
٧	الحيوية والكفاءة البدنية	U	١٣	١٤,٤٦	*٠,٥٤	*١,٣٩	٠,٥٦
		M	٨٦	١٣,٩٢		*٠,٨٥	
		L	٤١	١٣,٠٧			
٨	الاستقرار الانفعالى	U	١٣	٢٠,١٥	*٠,٥٨	*١,٣	٠,٩١
		M	٨٦	١٩,٥٧		*٠,٧٢	
		L	٤١	١٨,٨٥			

* دال لصالح المتوسط الأكبر.

ويشير جدول (٣٤) إلى أن اتجاه الفروق بين المجموعات الثلاث فى متغير التحصيل الأكاديمى باستخدام اختبار شيفيه كان لصالح المتوسط الأكبر، مع ملاحظة أن متغيرى الثقة بالنفس والمسئولية الشخصية الاجتماعية غير ذواتا دلالة إحصائية.

ثانياً: تحليل وتفسير نتائج الفرضين الأول والثانى:

إن مبدأ صياغة الفرضين موضوع النقاش قد تبلور من منطلق تسليم الباحث بالفروق الفردية بين معاونى أعضاء هيئة التدريس كطلاب، وأن دراسة هذه الفروق لاتكون إلا من خلال ما يعرف بالأسلوب المعرفى الذى يعكس هذه الفروق وتلك الاختلافات فى كثير من الجوانب النفسية والاجتماعية والمعرفية والأدائية (جوانب المقياس).

ويذكر **فتحى مصطفى الزيات ٢٠٠١** أن الدراسات والبحوث التى تناولت مستويات أداء الأفراد عبر المجالات الأكاديمية المختلفة تشير إلى أن مستوى أداء الفرد ومعدل نشاطه الذاتى هو دالة لما يعتقد أنه يملكه من مقومات وإمكانات عقلية معرفية، وإنفعالية دافعية، وحسية عصبية، مع تأسيس هذا الإعتقاد على تقويم هذه المقومات أو الإمكانات فى علاقتها بخبراته من النجاح والفشل. (١٠٨: ٤٩٧)

إن التحاق معاونى أعضاء هيئة التدريس (معيدون / مدرسون مساعدون) بوظائفهم يعكس مدى تميزهم وتفوقهم فى الجانب التحصيلى الأكاديمى على المستويين النظرى والعملى كليهما، وفقاً لطبيعة الدراسة فى كليات التربية الرياضية. كما أن أداء مقتضيات هذه الوظيفة يرتبط وثيقاً بعدد ليس بقليل من الخصائص الشخصية التى تحدد الملامح العامة والتى تصبغ هذه الأداءات الوظيفية. إيجاباً أو سلباً بالإضافة إلى الخلفية التحصيلية الأساسية ضمن متطلبات الالتحاق الوظيفى. كما أن امتداد الجانب التحصيلى الأكاديمى فى الدراسات العليا لمرحلتى الماجستير والدكتوراة يتأثر بالتبعية بتلك الخصائص الشخصية (متغيرات المقياس) وسواها، مما لم يتضمنها المقياس.

وقد وجد الباحث عدداً من البحوث والدراسات التى سعت للكشف عن العلاقة بين التحصيل الدراسى وبعض العوامل غير العقلية والتى أشارت نتائجها إلى وجود علاقة قوية ومؤثرة بين مستوى التحصيل الدراسى وكثير من الجوانب النفسية والاجتماعية، ومن بين البحوث والدراسات، ما اشار إليه **نبيه إبراهيم إسماعيل ١٩٩٠** إلى دراسة **مورو وولسن Morrow & Wilson** ، ودراسة **عبد السلام عبد الغفار وآخرون ١٩٦٧**، **محمد على حسن ١٩٧٠** ، وديرى ***Dyer*** ، ورمزية **الغريب ١٩٧٨**، وديـنكن ***Dunken*** ، وشيخة **الشريف ١٩٨٣**، وراندە **الكحيمى ١٩٨٣**، وغيرها من الدراسات والبحوث التى تصدت للتعرف على العلاقة بين التحصيل الدراسى والجوانب النفسية والاجتماعية. (١٧٥ : ٢٦٨)

لذا فقد آثر الباحث أن يناقش نتائج فرضيه من خلال المنظور التكاملى للشخصية بدلالة التحصيل الأكاديمى. حيث يشترط قانون تنظيم الجامعات فى تعيين معاونى أعضاء هيئة التدريس مستواً معيناً من التحصيل الأكاديمى، حيث تجرى عملية المفاضلة بينهم على أسس معينة ومن ضمنها التحصيل الأكاديمى، ويتضح ذلك فى نص المادة (١٣٦). (١٤ : ٤٨).

ومن الواضح أن ثمة فروق موجودة بين معاونى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام لمختلف متغيرات جوانب المقياس وفقاً لمستويات التحصيل الأكاديمى الثلاثة (L, M, U)، حيث يدل الرمز (U) على المستوى المتقدم، يدل الرمز (*M*) على المستوى المتوسط، وأخيراً يدل الرمز (*L*) على المستوى المتأخر. وهذه الفروق هى فروق كمية (فروق فى الدرجة)، وليست فروقاً كيفية (فروق فى النوع).

فالشخص المتفوق فى تحصيله الأكاديمى، يفترض أنه يتمتع بخصائص الشخصية التى تضمنها المقياس، متمثلة فى درجات استجاباته عليه، وهذا جائز من الوجهة النظرية (المجردة). ولكن هل للواقع منطق آخر؟ هذا ما سوف يتضح من خلال مناقشة الباحث لنتائج هذين الفرضين على النحو التالى:

على الرغم من أن قيم اختبار **شيفيه** تسير مع الاتجاه المثالى النظرى والمجرد فى اتجاه الدلالة الفارقة بين معاونى أعضاء هيئة التدريس للمتغيرات المختلفة على جوانب المقياس وفقاً لمستويات التحصيل المتباينة. إلا أن الباحث يرى أن الواقع له منظور مغاير ولا يخلو من الاستثناءات، فمن يتمتع بتحصيل أكاديمى مرتفع قد يكون لديه استقرار انفعالى وتوافق اجتماعى جيدين، ولكن قد يكون له اتجاهات سلبية تجاه مهنته أو أن حيويته متواضعة. كما أنه من معاونى أعضاء هيئة التدريس ممن يكون بدرجة أقل فى تحصيله الأكاديمى ولكنه قد يكون ذو كفاءة اجتماعية وذكاء انفعالى على مستوٍ عالٍ وفى ذات الوقت قد يكون لديه نزوع للعمل الفردى أكثر منه تعاونياً.

وقد أوضحت هذه الفكرة مع ما أشار إليه **طالب خزعل القطان ١٩٨٤** نقلاً عن كل من **أندرسون ، سبنسر Anderson, Spencer,** حيث أوضحت أن التنبؤ بالتحصيل الأكاديمى لا يتأثر جوهرياً بالتوافق الشخصى والانفعالى لطلاب الجامعة حيث توجد دلالة فارقة بين المجموعة عالية التوافق، والأخيرة سيئة التوافق وفقاً للناتج الاستجابى على اختبار **مينسوتا** متعدد الأوجه (MMPI)، وفى ذات الموضع، قد أشار **محمد على حسن فى دراسته** إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتفوقين والعاديين للتحصيل الأكاديمى من حيث الخصائص الانفعالية. (٦٣: ٦٩ ، ٧١)

ومن ثم فإن الباحث يتحفظ كثيراً إزاء قبول هذه النتيجة، مع أنها من الوجهة النظرية جائزة، ويعتقد أنها تحتاج إلى المراجعة وإعادة البحث حتى ينتفى معها القصور الذاتى المميز للمنطق السيكولوجى العام. ولكن حسب الباحث أنه يتعامل فى ذلك مع متوسطات الأفراد كمجموع، لا كأفراد.

ويستطرد الباحث موضحاً ذلك بأن هذه النتيجة قد جاءت متفقة مع تأكيد التراث السيكولوجى العام، على أن بعض خصائص الشخصية التى يتميز بها المتفوقون دراسياً من ارتفاع مستوى الطموح، والتوافق، والاتزان النفسى، مفهوم الذات ، والمثابرة والدافعية، وهى خصائص يمكن أن تسهم بصورة قوية فى اكتساب المهارات الاجتماعية والإحساس بالكفاءة الاجتماعية والمسئولية وهذا ما أشار إليه **عبد المنعم عبد الله حسيب** ٢٠٠١. (٨٩ :١٣٥).

وقد توصلت بعض الدراسات إلى وجود فروق بين الطلاب متباين مستوى التحصيل الأكاديمى على المستويين الجامعى وقبل الجامعى وبعض المظاهر الشخصية، دراسة **مصطفى محمد الصفطى** ١٩٨٣ والتى توصل من خلالها إلى أن الطلاب الأكثر تحصيلاً يتمتعون بالتوافق الاجتماعى والدراسى مقارنة بزملائهم من ذوى التحصيل المنخفض، دراسة **خليل ميخائيل معوض** ١٩٨٣ التى كشفت عن تميز الطلاب المتفوقين عقلياً فى المرحلة الثانوية فى الجانب الاجتماعى بشكل عام مقارنة بالطلاب العاديين حيث أن ثمة فارق بينهم فى درجة الخصائص ومستوى النضج، ودراسة **نظيمة عبد الفتاح** ١٩٨٦ التى أشارت إلى أن ثمة علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التحصيل الأكاديمى وكل من أبعاد التوافق الاجتماعى وأبعاد التوافق العام، كما توصلت **مى الطاهر** ١٩٨٨ فى دراستها إلى أن طلاب الجامعة الأردنية من ذوى التحصيل المرتفع أكثر توافقاً من أقرانهم ذوى التحصيل المنخفض. ويذكر **داريل** ***Darryl*** أنه توجد علاقة دالة موجبة بين التوافق الأكاديمى والاجتماعى وبين التحصيل الدراسى، حيث أظهر الطلاب الذين حصلوا على درجات منخفضة على مقياس التوافق الأكاديمى والاجتماعى بمعدلات أقل فى التحصيل الأكاديمى، ويذكر **حسن عبد الرحمن حسن** ١٩٩٢ فى دراسته أنه توجد علاقة بين الاستعدادات العقلية والتحصيل الأكاديمى، وذلك لأن الأخير أحد المجالات الهامة للنشاط العقلى. (١٦١) (٣٩) (١٧٧) (١٧١) (١٩١) (٣٢)

ويشير **محروس محمد قنديل** ١٩٩٠ إلى أن التحصيل الأكاديمى يعتبر من العوامل الوظيفية الدافعة والمحركة والمرجحة للنجاح، كما يضيف عن **دروثى Drothy** وعن **Murray** أن سمة التحصيل الأكاديمى تعتبر من الأساسيات البنائية لبذل الجهد (١٢٦: ٤٤٤) والدينامية على إطلاق اللفظ.

وقد توصل **وين Weine** إلى أن ثمة علاقة إيجابية بين التحصيل الأكاديمى وأعضاء هيئة التدريس (٢١٣) كما يشير **عبد المجيد نشواتى ١٩٩١ نقلاً عن ماكليلاند** إلى وجود علاقة قوية بين المستوى المرتفع لدافعية التحصيل وبعض مظاهر السلوك حيث أنه عادة مايتصف الأفراد ذوى دافعية التحصيل المرتفعة بالمبادأة وتحمل المسئولية والمثابرة ومباشرة الأعمال التى تتحدى قدراتهم وإمكاناتهم ولا يشعرون بإتباع حاجاتهم للتحصيل إلا لدى إتمام المهام التى التزموا إنجازها، ولا يعتبرون ذواتهم محرزين للنجاح إلا إذا كان هذا النجاح ذا مصدر داخلى ذاتى. (٨٧: ٢١٢٩)

وقد أشار **عبد الرحمن المحبوب ١٩٩٧** فى دراسته على طلاب كليات التربية فى جامعة الملك فيصل، إلى وجود فروق دالة إحصائياً للتفاعل بين عاملى المستوى الدراسى (التحصيل الأكاديمى) والتخصص الأكاديمى على بعد المنافسة. (٧٦)

كما توصل **محمد عامر أحمد ١٩٩١ نقلاً عن بوهل، بريفين Pohl & Pervin** فى دراستيهما على طلاب الجامعة لبحث العلاقة بين أسلوب التركيب التكاملى والتحصيل الدراسى إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين الطلاب العيانيين والطلاب التجريديين وذلك من حيث التحصيل الأكاديمى حيث كانت الفروق لصالح الأخيرة. كما أكد **وانجلر *Wangler*** هذه النتيجة، وقد توصل بست ***Past*** إلى وجود دلالة إحصائية للعلاقة بين المستوى التصورى وكل من مستوى التقدير الأكاديمى ودرجة التفوق العقلى. حيث تفوق الطلاب ذو المستوى المرتفع (التجريديون) على الطلاب ذوى المستوى المنخفض (العيانيين) فى تلك المتغيرات. إلا أن **نشأت قاعود ١٩٩٠** لم يصل إلى وجود أثر دال بين العيانيين والتجريديين. (١٤٣: ٧٥)

والحقيقة إن عملية التفاعل، ليست تقتصر فقط على مستوى الجانب الواحد من الشخصية، بل أيضا على مستوى الجوانب المكونة لها ككيان لا يقبل التجزئة وفقاً لما أورده الباحث، ويتضح ذلك فيما يلى:

إن الضغوط **Presses** التى قد يتعرض لها الفرد / الأفراد (معاونى أعضاء هيئة التدريس) تؤثر بالتبعية على مدى استقراره الانفعالى، ومن ثم، يؤدى ذلك إلى خفض مستوى دافعيته – بشكل عام – وفقاً لما أشارت إليه **ماسلاش Maslach** ١٩٩٤، وقد أشار عسكر وآخرون ١٩٨٦ إلى أن الضغوط الوظيفية فى المجال التربوى تؤدى إلى فقدان الاهتمام بالعمل عموماً (انخفاض مستوى الاتجاه نحو المهنه) والارتكان إلى حالة من اللامبالاة والتشاؤم وفقدان القدرة على الإبداع (اتجاه / إنتاج) (٩٢: ٢). وتشير **فوقية محمد راضى ١٩٩٩ عن ماننج ، موتوودلو ، بيكارد *Motowodlo, Packard & Manning*** أن الضغوط تؤدى إلى بعض

الخصائص السلبية على المستويين الشخصى والمهنى، حيث تؤدى الأخيرة إلى ضعف الأداء، صعوبة العلاقات الاجتماعية *Social Relationships* فى مناخ العمل (١١٥ : ٣٦)، كما أن الفرد منخفض القدرة على تحمل الضغوط يزداد توتره الانفعالى وينخفض تبعاً لذلك مستوى ذكائه الانفعالى، ومن ثم قدرته على التواصل مع الآخرين كبعد اجتماعى. كما اشار بذلك **فاروق السيد عثمان ومحمد عبد السميع رزق ٢٠٠١** (١٠٥ : ٣٦). والفرد الذى تزيد لديه الضغوط إلى الحد الذى تتهدد معه العتبة الفارقة للاحتمال يقود إلى إهمال المسئوليات والواجبات الشخصية والتى يستتبعها إهمال المسئوليات الاجتماعية أو تحاشيها، حيث تصل إلى أسوأ حالاتها مع زيادة وطأة تلك الضغوط المهنية، ويعد ذلك مظهر لفقدان الدافعية والحيوية والدينامية بما ينعكس – فى كثير من الأحيان – على الحالة الصحية للفرد.

كما أن عملية اتخاذ القرار *Making Decision* ترتبط بالصحة العقلية والقدرة على التفكير السليم وفقاً لما ذكرته **سميحة كرم توفيق، عبد الرحمن سيد سليمان ١٩٩٧** (٥٦ : ٨٩) كما أن من شروط نجاح البحث العلمى أن يكون الباحث لديه ما يؤهله على المستوى الشخصى (خلقياً ، انفعالياً ، عقلياً)، وعلى المستوى الاجتماعى (كمعيار) يحدد مدى الترابط وجودة البحث العلمى فى الاتجاهين البشرى والبيئى، وفقاً لما استدل عليه الباحث من الكتابات النظرية فى أدبيات البحث العلمى ومن ضمنها كتابات **ديو بولد فان دالين ١٩٩٦، وصلاح الدين علام ٢٠٠٠** وسواهم. (٤٠) ، (٦٠)

ويذكر كل من **أسماء الجبرى، محمد مصطفى الديب ١٩٩٨** أنه فى حالة التعاون *Cooperation* يمارس الأفراد المهارات الإيجابية بفعالية ويبذل الفرد فيه (الموقف التعاونى) الجهود مع زملائه داخل الجماعة (١٢ : ١٩)، ويلاحظ أنه فى حالة الضغوط يتأثر مستوى التعاون كمظهر اجتماعى نابع من الذات، وقد ينزوى ليصبح فى أضيق حدوده عندما يتسم بصبغة الوجوبية كبعد للمسئولية الاجتماعية من قبل الإدارة، كما يتلاحظ أنه فى حالة عدم سلامة البيئة الوظيفية من منظور (اجتماعى) فإن الفرد يتجه إلى الذات (الذاتية) فى محاولة منه لتوليد سلوك دفاعى تكيفى يتسم غالباً بالفردية والتنافس. وإن الشخص الذى يتجه إلى الإبداع غالباً ما يكون تحصيله الأكاديمى مرتفعاً، وهذا ما يظهره ناتج المعالجة الإحصائية لاستجابات معاون أعضاء هيئة التدريس، وفى سياق ذلك **يشير كمال دسوقى ١٩٨٨**إلى أن الشخص مرتفع التحصيل الأكاديمى يكون لديه نزعة للبروز والتفوق *Eminence*، وهو مصطلح يشير إلى معنى البروز على الآخرين أو تجاوزهم والتفوق عليهم، ولاسيما إن كان هؤلاء الآخرين كثيرين. (١١٧ : ١١١٥).

وما سوق الباحث لهذه الدراسات والبحوث على اختلاف مداخلها للتحصيل الأكاديمى بالإضافة إلى هذه التداخلات فى الخصائص الشخصية (التبادلية التأثيرية) إلا تأكيداً لمبدأ التكامل الشخصى كدالة حقيقية لشخصية الفرد وهذا ما أكده **سعيد بن على بن مانع ١٩٨٩** حيث أشار إلى أن طبيعة التحصيل الأكاديمى متشعبة، وتتجاوز الميدان التربوى إلى مختلف الاعتبارات النفسية والاجتماعية والاقتصادية للطالب. (٥١ : ٥١)

وبعد كل، فإن الباحث قد توصل من خلال مناقشته نتائج هذين الفرضين، ووفقاً للمعالجة الإحصائية التى أجريت لهما، إلى صحة فرضيه وتحققهما ومن ثم قبولهما.

حيث جاءت صياغة الفرض الأول على النحو التالى:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معاونى أعضاء هيئة التدريس متباينى مستوى التحصيل الأكاديمى فى المتغيرات الشخصية (انفعالية، اجتماعية، معرفية) ".

وجاءت صياغة الفرض الثانى على النحو التالى:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات التقديرات أو الأحكام الخارجية للأداء البحثى والوظيفى لمستويات التحصيل المختلفة".

obeikandl.com

توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الثالث:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) حيث يوضح جدول (٣٥) الفروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين فى كل من الأداء الوظيفى والأداء البحثى ".

جدول (٣٥): دلالة الفروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين فى متغيرات الأحكام الخارجية (الأداء البحثى والوظيفى)

م	المقياس الفرعى	الوظيفة	ن	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	معيد	٩٥	١٢,٤٨	١,١٣	٣,٣٧	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	١١,٧٨	١,٢٢		
٢	مهارات البحث العلمى	معيد	٩٥	٢٠,٣٥	١,٤٩	٤,٠٦	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	٢١,٥٨	٢,٠٢		
٣	الاندماج فى العمل	معيد	٩٥	١٣,٣٣	١,١٧	٣,٢٥	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	١٢,٦٢	١,٢٥		
٤	اتخاذ القرار	معيد	٩٥	١٢,١٥	١,٠٣	٦,٢٢	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	١٣,٤٠	١,٢٧		
٥	الثقة بالنفس	معيد	٩٥	١٥,٠٨	١,١٩	١,٢٧	غير دال
		مدرس مساعد	٤٥	١٣,١٦	٠,٩		
٦	التعاون / التنافس	معيد	٩٥	١٢,٠٤	٠,٨٦	١٣,٢٥	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	١٤,١٣	٠,٨٩		
٧	التوافق الاجتماعى	معيد	٩٥	١٤,٠١	٠,٨٧	٠,٩٠٢	غير دال
		مدرس مساعد	٤٥	١٤,١٦	٠,٩٣		
٨	الحيوية والكفاءة البدنية	معيد	٩٥	١٣,٩٩	٠,٨٤	٥,٣٣٧	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	١٣,١٦	٠,٩٠		
٩	الاستقرار الانفعالى	معيد	٩٥	١٨,٨٣	١,١٣	٨,٩٣	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	٢٠,٦٤	١,١١		
١٠	المسئولية الشخصية الاجتماعية	معيد	٩٥	١٢,٨٤	١,٢٧	٤,٠٠١	دال عند ٠,٠٥
		مدرس مساعد	٤٥	١٢,٠٠	٠,٩٠		
١١	مجموع الأداء البحثى	معيد	٩٥	٣٢,٨٣	٢,٤٥	١,٠٨٥	غير دال
		مدرس مساعد	٤٥	١٢,٠٠	٣,٠٩		
١٢	مجموع الأداء الوظيفى	معيد	٩٥	١١٢,٢٧	١٢,٥٢	٠,٤٩٤	غير دال
		مدرس مساعد	٤٥	١١٣,٢٧	٠,٢٢		

ويتضح من جدول (٣٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المعيدين فى المقياس الفرعى (الاتجاه نحو الأساتذة، الاندماج فى العمل، الحيوية والكفاءة البدنية، المسئولية الشخصية والاجتماعية)، بينما كانت الفروق لصالح المدرسين المساعدين فى المقاييس الفرعية (مهارات البحث العلمى، التعاون، الاستقرار الانفعالى) فى حين جاءت الفروق غير دالة إحصائياً فى المقاييس الفرعية (الثقة بالنفس، التوافق الاجتماعى) كما جاءت غير دالة إحصائياً لمجموع الجانبين الأداء البحثى والأداء الوظيفى ".

وهذه النتيجة تبدو منطقية ومتماشية مع الواقع، فغالباً ما نجد المعيدين أكثر تودداً وقرباً من أساتذتهم يتلمسون الهداية والإرشاد فى طريقهم الوظيفى والبحثى، ويأخذون منهم قدوة فى سلوكياتهم داخل وخارج حدود الجامعة، كما ينخرطون فى العمل بحكم الدفع الحماسى الكامن فى ذواتهم وتحديهم لقدراتهم، حيث إثبات الذات ونيل رضا الأساتذة ولاسيما الرؤساء ، وتبدى قبولهم لأى عمل يسند إليهم ولو كان خارج نطاق قدراتهم أو حتى لو ترتب عليه ضغوطاً من أى نوع أو الحرج.

وما يؤكد ويدعم هذه النتيجة دراسة **محمد منير مرسى نقلاً عن ويلش. ج Welsh. J** ، ١٩٩٢ والتى تناولت السنوات الأولى للإشراف العلمى على الدراسات العليا، حيث أظهرت عدم كفاية اللقاءات التى يحددها المشرفون لتوجيههم، كما أشارت إلى عدم رضا الطلاب عن العلاقة الشخصية مع المشرفين. فقد ذكر (٤٠%) من الطلاب أنه لم يتم أى اتصال اجتماعى مع مشرفيهم خارج الجامعة، وأن (٢٥%) من الطلاب ذكروا أنه نادراً ما تلقوا أى تشجيع من مشرفيهم، وأن (١٥%) منهم ذكروا أن مشرفيهم أبدوا إهتماماً قليلاً بعملهم. كما أشارت هذه الدراسة إلى أن الطلاب الذين قاموا ببحوث تقع فى نطاق اهتمام مشرفيهم كانوا أكثر رضا وقناعة من زملائهم الذين درسوا موضوعات بحثية خارج نطاق اهتمام مشرفيهم. (١٤٩)

والحقيقة أن المدرسين المساعدين قد مروا بهذه الظروف مما أثر- إلى جانب المتغيرات الوظيفية – على نمط الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس والذى أوضحه الباحث فى (ص : ٩١) من هذا البحث.

وتعتبر دراسة **يوسف عبد الفتاح** ١٩٩٤ والتى تناولت بعض الخصائص المدركة والمأمولة لشخصية الأستاذ الجامعى، مثالاً يؤكد هذه النتيجة فيما يتعلق بارتفاع متوسطات المعيدين على متغير الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالمدرسين المساعدين وإن كانت عينة دراسته تناولت الطلاب الجامعيين من الجنسين، ولكن ما أسفرت عنه الدراسة أن ثمة خصائص مأمولة فى الأستاذ الجامعى يفترض تواجدها فيه وهى: التمكن العلمى، المهارة فى التدريس عدالة ودقة التقويم، مناقشة أخطاء الطلاب ومراعاة مشاعرهم، وأن تباين تواجد هذه الخصائص لدى أعضاء هيئة التدريس، قد أوجد بالضرورة فروقاً ذات دلالة إحصائية لمدركات الطلاب لها من المنظور الواقعى (ما هو كائن) والمنظور المثالى (ماينبغى أن يكون). (١٨٥)

والواقع، أن هذه الفروق يزداد عمقها ودلالتها بزيادة التقارب الفكرى على مستوى آليات البحث العلمى فى ظل الدراسات العليا لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس. وقد يعزى الباحث إرتفاع مستوى الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس إلى أنهم فى طور تكوين رؤية (من خلال التعامل) لأعضاء هيئة التدريس يتحدد على أساسها نمط ووجهة التعامل لاحقاً، مقارنة بالمدرسين المساعدين الذين سبقوهم لتكوين هذه الخلفية عنهم.

وعن الحيوية والكفاءة البدنية، حيث يكون المعيدين من المتفوقين دراسياً (نظرياً وتطبيقياً) وفى أحيان كثيرة يكونون من زمرة الرياضيين (المنافسين)، فعند التحاقهم بالحياة الوظيفية فى الجامعة لا يزالون يحتفظون بحيويتهم وكفاءتهم البدنية لدرجة أنهم يشاركون الطلاب الأداء – غالباً – من فرط الحماس والحيوية طبقاً لما لاحظه الباحث.

وقد جاءت النتيجة متقاربة – إلى حد ما – مع التقرير الذاتى، ولكنها تبدى فروقاً تجنح للزيادة فى تقدير الجانب الحيوى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس كليهما، وهذا يدل على أن النشاط والحيوية ولو كانت على حدود العتبة الفارقة، بمعنى أنها فى حدودها الدنيا، تجد تقديراً من جانب المسئولين الإداريين (رؤساء الأقسام)، ربما لتقدير هذا الجهد ذى الصبغة المحدودة، أو لأنهم يقارنوا هذا المجهود الحيوى بنشاطهم الزاهن أو ربما أملاً فى شحذ قدراتهم وهممهم.

وعن المسئولية الشخصية الاجتماعية، فقد كان متوسط درجات التقرير الذاتى للمعيدين أكثر من متوسط درجات المدرسين المساعدين، وهو أمر غير منطقى، إلا أن له مساحة من التبرير الواقعى.

فمن المفروض أنه كلما زاد الترقى فى السلم الوظيفى، تزداد معه المسئوليات والمهام بما يتناسب وحجم الوظيفة وطبيعتها، ولكن هذا الأمر، وفى هذه الحالة، يظهر القصور بشكل واضح،

إن هذه الحالة يصفها الباحث بالمحيرة، فالمدرس المساعد على عتبة العضوية فى هيئة التدريس، ومع ذلك فتحمله للمسئوليات الشخصية والاجتماعية آخذة فى الانحدار، فكيف يكون موقفه إذن مع حصوله على الدكتوراة وانخراطه مع مجتمع الكبار فى عضوية هيئة التدريس؟! هل يستمر فى هذا التقلص ويجعل مسئولياته – أو حتى البعض منها – مهمشة، وبشكل تنزوى معه الثقة فيه؟!!

ويعزى الباحث ذلك إلى أنه ربما يعود إلى قوة الإدارة وسياستها ووضعها ضوابط ومعايير تحكم سلوك معاونى أعضاء هيئة التدريس.

ومن جانب آخر، فقد كانت الفروق ذات دلالة إحصائية لصالح المدرسين المساعدين فى المتغيرات (مهارات البحث العلمى، التعاون، التنافس، الاستقرار الانفعالى).

وهذه النتيجة تبدو منطقية أيضاً، فى ضوء ما يتمتع به المدرسون المساعدون من رصيد أو كم معقول من الخبرات والمعلومات والمعارف، ومن القدرة على البحث العلمى المنظم، والتمكن من المهارات الأكاديمية الدراسية والبحثية وارتفاع المستوى المعرفى عموماً، كما يبدو أن المعيدين يتجهون إلى زملائهم من المدرسين المساعدين طلباً للنصح والمشورة، بحكم أنهم أكثر قرباً منهم، وأكثر تفهماً لمواقفهم الوظيفية والبحثية والدراسية، ولأنهم أكثر قرباً من ناحية العمر الزمنى، وحداثة مرورهم بالخبرات التى يمر بها المحدثون من المعيدين، لذلك يلاحظ التعاون فيما بينهم،

وهذا أمر واضح ويمكن لأى فرد أن يلاحظه. أما عن الاستقرار الانفعالى فهذه الخاصية على درجة كبيرة من الأهمية لأنها الأكثر تأثيراً على باقى خصائص الشخصية، وقد وجد أنها أكثر ارتفاعاً لصالح المدرسين المساعدين عنها لصالح المعيدين، وربما يعزيه الباحث إلى طول خبرة المدرسين المساعدين ونظرتهم المحايدة التى قل فيها الحماس والذى يأخذ شكل الاندفاع فى التصرفات ولاسيما مع الطلاب، إلا أن ثمة تعارض ضمنى لهذه النتيجة، فقد جاءت دراسة **والتر . هـ. جميلك، جسون. س. لينيز Gmelsh, H. Walter,, Burns, S. John** والتى تناولت مصادر التوتر بين رؤساء الأقسام حيث أشارت إلى أن إجمالى التوتر بينهم يتوقف على كم العمل. وما ذلك إلا إشارة صريحة إلى أن التوتر وعدم الاستقرار يتناسب طردياً مع الكم الوظيفى (١٩٨). ويستنتج الباحث من ذلك أنه مع زيادة الدرجة الوظيفية تزداد المهام والتبعات المسندة، للفرد مما قد يوجد نوعاً من عدم الاستقرار الذى يتناسب مع شخصية هذا الفرد ونمطيتها، ومن ثم، وفى هذا السياق، يفترض أن المدرسين المساعدين على درجة من عدم الاستقرار الانفعالى أقل – إن لم تكن متماثلة – من المعيدين.

أما ما يخص المتغيرات (الثقة بالنفس، التوافق الاجتماعى)، فقد جاءت النتائج غير دالة إحصائياً، حيث لم توجد فروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين. إن عدم وجود فروق بينهم فى متغير الثقة بالنفس أمر وارد على اعتبار أن هذا المتغير قد يتساوى منطقياً مع كليهما، ولا يوجد حد فارق بينهما فيه، ولكن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعيدين والمدرسين المساعدين فى متغير التوافق الاجتماعى أمر يدعو إلى التأمل والانتباه، فالمفروض أن يكون التوافق الاجتماعى لصالح المدرسين المساعدين عنه لصالح المعيدين،

ومن ثم فقد توصل الباحث – وفقاً للمعالجة الإحصائية – إلى صحة فرضه وبالتالى قبوله حيث جاءت صياغة هذا الفرض على النحو التالى:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأحكام الخارجية للأداء البحثى والوظيفى لكل من المعيدين والمدرسين المساعدين ".

توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الرابع:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) حيث يوضح جدول (٣٦) الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمكان (قبلى / بحرى) .

جدول (٣٦): دلالة الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للتوزيع الجغرافى (قبلى / بحرى) فى المتغيرات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية

م	المقياس الفرعى	المكان	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	قبلى	٣٩	١٢,٣٥	١,٣٥	٠,٥٠٤	غير دالة
		بحرى	١٠١	١٢,٤٩	١,٣٢		
٢	مواجهة الضغوط	قبلى	٣٩	١٣,٠٨	٠,٨٩	٠,٠٣٦	غير دالة
		بحرى	١٠٠١	١٣,٠٧	٠,٨٧		
٣	الذكاء الانفعالى	قبلى	٣٩	١٣,٨١	١,٢٧	٠,٠٢٨	غير دالة
		بحرى	١٠١	١٣,٨٢	١,٣٣		
٤	الاتجاه نحو المهنة	قبلى	٣٩	١١,٨٥	١,١٩	٠,٥١	غير دالة
		بحرى	١٠١	١١,٦٩	١,٤٢		
٥	الحيوية والدينامية	قبلى	٣٩	١٠,٤٦	١,٠٧	٠,٣١	غير دالة
		بحرى	١٠١	١٠,٥٤	١,١٠		
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	قبلى	٣٩	٢١,٧٣	١,٦٩	٠,٣١	غير دالة
		بحرى	١٠١	٢١,٧٢	١,٧٢		
٧	التوافق الاجتماعى	قبلى	٣٩	١٩,٦٢	١,٦٠	٠,١١	غير دالة
		بحرى	١٠١	١٩,٥٨	١,٥٠		
٨	الكفاءة الاجتماعية	قبلى	٣٩	٢١,٤٦	١,٥٠	٠,٥٦	غير دالة
		بحرى	١٠١	٢١,٦٥	١,٥٠		
٩	الاتجاه نحو الإبداع	قبلى	٣٩	٤١,٠٠	٣,٧٠	٠,٣٧	غير دالة
		بحرى	١٠١	٤١,٢٦	٣,١٥		
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	قبلى	٣٩	٦١,٥٤	٤,٤٠	٠,٦٩	غير دالة
		بحرى	١٠١	٦١,٦١	٤,٤٩		
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	قبلى	٣٩	٦٢,٨١	٤,٠٠	٠,١٥٧	غير دالة
		بحرى	١٠١	٦٢,٩٥	٤,١		

ويتضح من جدول (٣٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معاونى أعضاء هيئة التدريس فى أى من المقاييس الفرعية للمقياس وفقاً للتوزيع الجغرافى (قبلى / بحرى) .

وقد يرجع عدم وجود فروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس فى المتغيرات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية من الوجهين القبلى والبحرى إلى أن المجتمع الجامعى يحكمه قانون ونظام عام متماسك لا انشقاق فيه ولا تصدع.

حيث أن طبيعة المناخ الوظيفى – باعتبار كلية التربية الرياضية من الكليات النوعية – وما ينطوى عليه من متغيرات ليس فقط على درجة من التشابه كبيرة – إن لم تكن متماثلة – بل أيضاً تلعب عملية انتداب الأساتذة أعضاء هيئة التدريس، من وإلى الوجهين القبلى والبحرى للعمل والتدريس – فى مرحلة الدراسات العليا وما قبلها – دوراً رئيسياً بما يؤكد انتقال الخبرات إلى طلاب الدراسات العليا، وانتقال الخبرات الوظيفية لكل من المعيدين والمدرسين المساعدين الذين يرافقون أعضاء هيئة التدريس المنتدبين فى المادة الدراسية.

إلا أن الباحث قد أردف هذه المعالجة الإحصائية للفرض موضوع النقاش بمعالجة إحصائية أخرى قد تزيد من زيادة أو حجب الثقة لنتيجة المعالجة الإحصائية الأولى.

وبالفعل فإن المعالجة الإحصائية الأولى قد تعاملت مع معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمكان (قبلى / بحرى) بغض الطرف عن كونهم معيدين أو مدرسين مساعدين، والأكثر من ذلك لم تراع فارق المكان للمعيدين أو المدرسين المساعدين، ولذلك فإن المعالجة الإحصائية للفرض قيد المناقشة قد راعت تلك الاعتبارات، كما يتضح ذلك من جدول (٣٧)، جدول (٣٨)، جدول (٣٩).

جدول (٣٧) دلالة الفروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين وفقاً للتوزيع الجغرافى (قبلى / بحرى) فى المتغيرات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية العقلية

(معيدى بحرى (ن) = ٧٠ ، معيدى قبلى (ن) = ٢٥ ، مدرسى بحرى المساعدين (ن) = ٣١ ، مدرسى قبلى المساعدين (ن) = ١٤)

م	المقياس الفرعى	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	بين المجموعات	٣	٦٦,٦٥٨	٢٢,٢١٩	١٧,١٥٤	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٦	١٧٦,١٦٣	١,٢٩٥		
		المجموع	١٣٩	٢٤٢,٨٢١			
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	بين المجموعات	٣	٢,٩٧٥	٠,٩٩٢	١,٣١٨	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	١٠٢,٣١٢	٠,٧٥٢		
		المجموع	١٣٩	١٠٥,٢٨٦			
٣	الذكاء الانفعالى	بين المجموعات	٣	٣٦,٥٤٠	١٢,١٨٠	٨,١٧٥	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٦	٢٠٢,٦٣١	١,٤٩٠		
		المجموع	١٣٩	٢٣٩,١٧١			
٤	الاتجاه نحو المهنة	بين المجموعات	٣	٨٧,٨١١	٢٩,٢٧٠	٢٢,٥٧٦	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٦	١٧٦,٣٢٥	١,٢٩٧		
		المجموع	١٣٩	٢٦٤,١٣٦			
٥	الحيوية والدينامية	بين المجموعات	٣	٢٢,٦٨١	٧,٥٦٠	٨,٢٢٨	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٦	١٤٢,٢٥٤	١,٠٤٦		
		المجموع	١٣٩	١٦٤,٩٣٦			
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	بين المجموعات	٣	٢٣,٨٠٦	٧,٩٣٥	٢,٨٣٨	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	٣٨٠,٣٣٠	٢,٧٩٧		
		المجموع	١٣٩	٤٠٤,١٣٦			
٧	التوافق الاجتماعى	بين المجموعات	٣	٤٨,٩٢٣	١٦,٣٠٨	٨,١٨٢	دال عند ٠,٠٥
		داخل المجموعات	١٣٦	٢٧١,٠٤٩	١,٣٩٩		
		المجموع	١٣٩	٣١٩,٩٧١			
٨	الكفاءة الاجتماعية	بين المجموعات	٣	٥,٨١٢	١,٩٣٧	٠,٨٣٠	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	٣١٧,٣٦٠	٢,٣٣٤		
		المجموع	١٣٩	٣٢٣,١٧١			
٩	الاتجاه نحو الإبداع	بين المجموعات	٣	٣٩,٨٧٤	١٣,٢٩١	١,٢٧١	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	١٤٢١,٦٩٨	١٠,٤٥٤		
		المجموع	١٣٩	١٤٦١,٥٧١			
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	بين المجموعات	٣	٦٢,٧٤٤	٢٠,٩١٥	١,١٠١	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	٢٥٨٣,٩٤٢	١٩,٠٠		
		المجموع	١٣٩	٢٦٤٦,٦٨٦			
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	بين المجموعات	٣	١٩,١٣٣	٦,٣٧٨	٠,٣٧٥	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	٢٣١٠,٠١٠	١٦,٩٨٥		
		المجموع	١٣٩	٢٣٢٩,١٤٣			

يتضح من جدول (٣٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمكان فى بعض المتغيرات الانفعالية والاجتماعية، حيث كان مستوى الدلالة عند (٠,٠٥) باستثناء المتغيرات: القدرة على مواجهة الضغوط، الكفاءة الاجتماعية، الاتجاه نحو الإبداع، حيث كانت غير ذات دلالة إحصائية.

جدول (٣٨) دلالة اتجاه الفروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين من الوجهين القبلى والبحرى فى المتغيرات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية العقلية

م	المقياس الفرعى	م	مجموعات المقارنة	المتوسط	اتجاه فروق الدلالة			مدى شيفيه
					١	٢	٣	
١	الاستقرار الانفعالى	١	معيد بحرى	١٢,١٥٧١	–			٠,٧١
		٢	معيد قبلى	١١,٦٠٠	٠,٥٦	–		
		٣	مدرس مساعد بحرى	١٣,٤٥٢	*١,٢٩	*١,٨٥	–	
		٤	مدرس مساعد قبلى	١٣,٣٥٧	*١,٢٠	*١,٧٦	٠,٠٩٤	
٢	الذكاء الانفعالى	١	معيد بحرى	١٣,٥٠٠	–			٠,٧٦
		٢	معيد قبلى	١٣,٤٠٠	٠,١٠	–		
		٣	مدرس مساعد بحرى	١٤,٦٧٧	*١,١٧٧	*١,٢٧٧	–	
		٤	مدرس مساعد قبلى	١٤,٢١٤	٠,٧١٤	٠,٦١٤	٠,٤٦٣	
٣	الاتجاه نحو المهنة	١	معيد بحرى	١٢,٣١٤	–			٠,٧١
		٢	معيد قبلى	١٢,١٢٠٠	٠,١٩٤	–		
		٣	مدرس مساعد بحرى	١٠,٥١٦	*١,٧٩٨	*١,٦٠٤	–	
		٤	مدرس مساعد قبلى	١٠,٧١٤	*١,٦٠٠	*١,٤٠٦	*١,٦٠٠	
٤	الحيوية والدينامية	١	معيد بحرى	١٠,٨٨٦	–			٠,٦٤
		٢	معيد قبلى	١٠,٤٨٠	٠,٤٠٦	–		
		٣	مدرس مساعد بحرى	١٠,٠٠	*٠,٨٨٦	٠,٤٨٠	–	
		٤	مدرس مساعد قبلى	٩,٩٢٩	*٠,٩٥٧	٠,٥٥١	٠,٧٤٣	
٥	التوافق الاجتماعى	١	معيد بحرى	١٩,١٧١	–			٠,٧٤
		٢	معيد قبلى	١٩,٢٠٠	٠,٢٨٥٧	–		
		٣	مدرس مساعد بحرى	٢٠,٤٥٢	*١,٢٨٠	*١,٢٥٢	–	
		٤	مدرس مساعد قبلى	٢٠,٤٢٩	*١,٢٥٧	٠,١٢٢٩	٠,٢٣٠٤	

* دال لصالح المتوسط الأعلى.

يتضح من جدول (٣٨) أن اتجاه الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس من الوجهين القبلى والبحرى – وفقاً لقيم شيفيه – كان لصالح المدرسين المساعدين من الوجهين القبلى والبحرى فى معظم المتغيرات، كما أن ثمة فروق بين المدرسين المساعدين ذاتهم فى متغير الاتجاه نحو المهنة حيث كانت الدلالة لصالح المدرسين المساعدين من الوجه القبلى.

جدول (٣٩) دلالة الفروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين وفقاً للتوزيع الجغرافى (قبلى / بحرى) للأحكام الخارجية

(معيدى بحرى-قبلى / -مدرسى بحرى وقبلى المساعدين)

م	المقياس الفرعى	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
١	التقرير الذاتى	بين المجموعات	٣	٢٥٥,٥٦٥	٨٥,١٨٨	٠,٦٩٥	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	١٦٦٧١,٦٥٧	١٢٢,٥٨٦		
		المجموع	١٣٩	١٦٩٢٧,٢٢١			
٢	الأحكام الخارجية	بين المجموعات	٣	١٤١,٢٣٢	٤٧,٠٧٧	٠,٢٧٨	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	٢٣٠٠٨,١٦٨	١٦٩,١٧٨		
		المجموع	١٣٩	٢٣١٤٩,٤٠٠			
٣	المجمـــوع	بين المجموعات	٣	٧٢٨,١٥٤	٢٤٢,٧١٨	٠,٤٦٣	غير دال
		داخل المجموعات	١٣٦	٧١٣٢٦,٨٣٩	٥٢٤,٤٦٢		
		المجموع	١٣٩	٧٢,٥٤,٩٩٣			

يتضح من جدول (٣٩).عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعيدين والمدرسين المساعدين وفقاً للتوزيع الجغرافى لكل من التقرير الذاتى والأحكام الخارجية.

ويرجع الباحث عدم وجود فروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس موضوع المعالجة الإحصائية فى المتغيرات: القدرة على مواجهة الضغوط، والكفاءة الاجتماعية، والاتجاه نحو الإبداع إلى تقارب متوسطات كل منها، حيث عكست مستواً منخفضاً لكيف الاستجابات ويتضح ذلك من خلال نسبة المتوسط إلى المجموع الخاص بكل متغير منها، حيث تقابل النسب المئوية للمتغيرات الثلاثة على الترتيب (٧٢,٤٩% ، ٧٩,٦١% ، ٦٤,٩٣%)، بما يؤكد أن تواجد الضغوط المهنية يؤثر سلباً على الكفاءة الاجتماعية، والاتجاه نحو الإبداع لمعاونى أعضاء هيئة التدريس.

أما عن المتغيرات ذات الدلالة الفارقة كما يتضح من جدول (٣٧)، جدول (٣٨) نلاحظ ما يلى:

أولاً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معيدى بحرى وقبلى.

ثانياً: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسى بحرى وقبلى المساعدين.

ثالثاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعيدين والمدرسين المساعدين من الوجهين قبلى وبحرى.

رابعاً: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسى بحرى وقبلى المساعدين فى متغير الاتجاه نحو المهنة.

أما عن الفئة " أولاً ، وثانياً " فإن الباحث يرجع عدم وجود فروق بينهما (كل على حدة) إلى تقارب كل من السن وسنوات الخبرة، وتشابه مناخ العمل.

وعند النظر إلى فئة " ثالثاً " نجد ثمة فروقات متعددة بين المعيدين والمدرسين المساعدين من الوجهين القبلى والبحرى، كما يتضح من جدول (٣٧)، جدول (٣٨) فى المتغيرات: الاستقرار الانفعالى، الاتجاه نحو المهنة، حيث كانت الأولى لصالح المدرسين المساعدين، بينما الأخيرة لصالح المعيدين، ويعد الباحث ذلك بأنه منطقى بحكم تأثير الخبرة البحثية والوظيفية، وتعرضهم للعديد من المواقف التى تمس الجوانب الوجدانية لديهم، هذه الأمور ربما قد أثرت فيهم (المدرسين المساعدين) إيجاباً، فيما يتعلق بالانفعالات وضبطها وتوجيهها، هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن المعيدين ولاسيما حديثى التعيين منهم فإن أغلب المتغيرات المؤثرة على وجدانهم – سالفة الذكر – ليست مكتملة بالمعنى الذى يتيح لهم استقراراً انفعالياً ناضجاً لا يكتنفه التردد. بينما متغير الاتجاه نحو المهنة فكان لصالح المعيدين، ويرجع الباحث هذه النتيجة، إلى أن وظيفة العمل بالجامعة من الوظائف موضع التنافس، لما لها من أهمية وتقدير مرتفعين فى المجتمع المصرى والعربى والعالمى، ولما لها من مردود اقتصادى وعلمى بمقارنة بمعظم الوظائف الأخرى، لذلك فإن مجرد حظو المعيدين بهذه الوظيفة يعتبر طموح وهدف عظيم، ومن ثم فإنهم يقومون بالعمل بشكل جاد لتأكيد ذواتهم على المستويين الشخصى والغيرى، ومن جانب آخر فإن المدرسين المساعدين تقل اتجاهاتهم المهنية ربما لأنهم ألفوا المكان ونمط المهام الوظيفية، أو لأنهم تعرضوا للضغوط المتباينة المباشرة وغير المباشرة (المتمثلة فى الصراعات بين الأساتذة). ويؤكد هذه النتيجة دراسة **ألبرت. س. هاب، إدجار. هـ. يودر Happ, Yoder** حيث أظهرت أن أعضاء هيئة التدريس حياديين – نوعاً ما– بالنسبة للرضا الوظيفى (٢٠١)، والواقع أن انخفاض الرضا الوظيفى يعد مؤشراً على انخفاض الاتجاه نحو المهنة – أو بالأحرى يؤثر فيه ويتأثر به بشكل تبادلى.

كما تؤكد هذه الرؤية، دراسة **باترشيالين تومسون Thompson, Patrcia, lynne** حيث أشارت إلى أن أعضاء هيئة التدريس كانوا فى حالة عدم رضا عام عن الوظيفة. (٢١٢)

وقد أشار **ستيفين آلان جريير Grier, Alan, Steven** فى دراسته عن تأثير المشاركة على فاعلية معاونى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، إلى أن المدرسين المساعدين لم يبدوا أى رغبة فى الالتحاق بالخدمات المهنية فى المجال البيئى، ولم يضعوا أى تقدير لتلك النشاطات على أساس أنها ليست أحد متطلبات الوظيفة (ما يقصدونه، المتطلبات التى لا يترتب عليها مساءلة قانونية) وماذلك إلا مؤشر على الإتجاه نحو المهنة ومايستتبعها من مسئوليات شخصية ومجتمعية. والتى يتجسد فيها أصلاً البعد الاجتماعى كمنطلق تشاركى. (١٩٩)

كما يعزى الباحث وجود فروق بين معيدى بحرى وقبلى، المدرسين المساعدين من الوجه البحرى من جهة. ومن جهة أخرى عدم وجود فروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين من الوجه القبلى، ليس فقط إلى وجود فارق سنوات الخبرة المميزة لمدرسى بحرى المساعدين بل أيضاً إلى العادات والتقاليد التى تحكم الوجه القبلى المؤثرة فى صبغة مسلك التعامل وفطرته.

وعن الحيوية والدينامية فوجود فروق بين معيدى بحرى ومدرسى قبلى وبحرى المساعدين لصالح المعيدين، وهذه الحالة تبدو غير منطقية ولكنها فى جوهرها واقعية، فمن المفترض أنه بزيادة خبرة ونجاحات المدرس المساعد وفى سياق اقترابه من الدخول فى عضوية هيئة التدريس تزداد إنتاجيته وحيويته حيث تقل وطأة الضغوط الدراسية والبحثية والمهنية التى قد يتعرض لها.

ولكن يبدو أن الواقع له تبرير آخر، فمن الملاحظ أن المعيدين ولاسيما حديثى التعيين مازالوا يحتفظون بالطاقة والنشاط الذى يكتنف أداءاتهم بحكم نشاطهم الرياضى الذى قد يستمر معهم مع تعيينهم كالاشتراك أو الانضمام إلى المنتخبات والهيئات الرياضية من قبيل العمل والممارسة حتى أن معظم المعيدين يمارسون النشاط الرياضى مع الطلاب أثناء معاونتهم فى التدريس، وقد يتلاحظ أنهم يميلون لأداء النموذج الحركى للطلاب بأنفسهم وبحماس لا تخطئه عين مقارنة بالمدرسين المساعدين الذين يميلون غالباً إلى تدريس معظم الأجزاء التطبيقية بهدوء تعوزه الحماسة وبعد أدائهم للنموذج الحركى – إن حدث– ربما يسارعون إلى الجلوس ويمكثون وقتاً ليس بالقليل قبل معاودتهم استئناف النشاط خلال وقت المحاضرة.

أما عن عدم وجود فروق بين مدرسى بحرى وقبلى المساعدين ومعيدى قبلى فيعزيها الباحث إلى انخفاض إيقاع الحياة الوظيفية فى الوجه القبلى بشكل عام مما يؤثر على دينامية وحيوية أداءاتهم ومن ثم جنوحهم إلى الرتابة التى قد تقود إلى الملل والتى تزيد تحت وطأة الضغوط المهنية.

ويؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معيدى قبلى وبحرى، مدرسى بحرى وقبلى المساعدين باستثناء عدم وجود فروق بين الأخيرة ومعيدى قبلى على أن مدرسى بحرى المساعدين يتمتعون بخبرات متمايزة واحتكاكات متعددة فى مجال العمل قد تكون داخل الجامعة أو مرتبطة بمجال العمل فى الأندية أو المؤسسات الرياضية.. مقارنة بالمعيدين، هذه الخبرات تساعدهم على التوافق والتكيف على المستويين الشخصى والمجتمعى، كما أن الفروق بين مدرسى قبلى المساعدين ومعيدى بحرى كانت لصالح الأولى، ويعزو ذلك إلى فارق السن والخبرة التى ربما قد تكون محدودة ومحكومة بطابع التقاليد والعادات المميزة للمجتمع الجنوبى، وعن عدم تواجد فروق بين معيدى، ومدرسى مساعدى الوجه القبلى، فإن هذا يؤكد مبدأ العادات والتقاليد وقلة الاحتكاكات والممارسات الوظيفية مقارنة بمعيدى ومدرسى مساعدى الوجه البحرى.

كما أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية والتى تحددها الفئة "رابعاً" بين مدرسى بحرى وقبلى المساعدين فى متغير الاتجاه نحو المهنة فإن ذلك يرجع، ربما، إلى توافر فرص للعمل خارج نطاق الجامعة لصالح مدرسى بحرى المساعدين بحكم قربهم من الأندية والمؤسسات الرياضية ذات الشهرة والكثرة مقارنة بالوجه القبلى بما يؤثر سلباً على الاتجاه نحو المهنة وتفضيل مصادر الدخول الأخرى ولاسيما عندما تتميز بالوفرة وبما تهيئه من امتيازات. وعلى ذلك فإن مدرسى قبلى المساعدين يوجهون كل أوجل اهتماماتهم للمهنة مقارنة بتنوع الجهود المميزة لمدرسى قبلى المساعدين فيما بين العمل الرسمى والعمل المرتبط بالمجال وغير المرتبط به خارج نطاق العمل الرسمى مكاناً وتوقيتاً.

ومن ثم فإن الباحث وفقاً لنتائج المعالجات الإحصائية يستطيع أن يقرر صحة فرضه ومن ثم تحققه وقبوله.

حيث جاءت صياغة هذا الفرض على النحو التالى:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمكان (وجه قبلى / وجه بحرى) فى ما لديهم من المتغيرات الشخصية (الانفعالية، الاجتماعية، المعرفية) "

obeikandi.com

توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض الخامس:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) حيث يوضح جدول (٤٠) الفروق فى للأداء البحثى والوظيفى وفقاً للمكان (قبلى – بحرى).

جدول (٤٠): دلالة الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس فى متغيرات الأداء البحثى والوظيفى وفقاً للتوزيع الجغرافى (قبلى – بحرى)

م	المقياس الفرعى	المكان	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	قبلى	٣٩	١٢,٤٢	٠,٨٩	٠,٧٧٩	غير دال
		بحرى	١٠١	١٢,٢٢	١,٢٥		
٢	مهارات البحث العلمى	قبلى	٣٩	٢٠,٦٥	٢,٠٤	٠,٢٨٤	غير دالة
		بحرى	١٠١	٢٠,٧٦	١,٧١		
٣	الاندماج فى العمل	قبلى	٣٩	١٣,١٩	١,٢٣	٠,٤٢١	غير دال
		بحرى	١٠١	١٣,٠٨	١,٢٤		
٤	اتخاذ القرار	قبلى	٣٩	١٢,٥٠	١,٢٧	٠,٢٢٤	غير دال
		بحرى	١٠١	١٢,٥٦	١,٢٦		
٥	الثقة بالنفس	قبلى	٣٩	١٣,٧٣	٠,٩٢	٠,٤٩	غير دال
		بحرى	١٠١	١٤,٦٣	٩,٣٥		
٦	التعـــاون / التنافس	قبلى	٣٩	١٢,٧٧	١,٤٥	٠,٢٣٦	غير دال
		بحرى	١٠١	١٢,٧٠	١,٢٨		
٧	التوافق الاجتماعى	قبلى	٣٩	١٤,٠٧	٠,٨٩	٠,١٢٥	غير دال
		بحرى	١٠١	١٤,٠٥	٠,٨٩		
٨	الحيوية ة والكفاءة البدنية	قبلى	٣٩	١٣,٦٩	٠,٩٧	٠,١٧٤	غير دال
		بحرى	١٠١	١٣,٧٣	٠,٩٤		
٩	المسئولية الشخصيةالاجتماعية	قبلى	٣٩	١٩,٣٨	١,١٣	٠,١١٩	غير دال
		بحرى	١٠١	١٩,٤٢	١,٤٦		
١٠	الاستقرار الانفعالى	قبلى	٣٩	١٢,٦٢	٠,٩٨	٠,٢٠٢	غير دال
		بحرى	١٠١	١٢,٥٦	١,٢٧		

ويتضح من جدول (٤٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصـــائية بـــين معـــاونى أعضـــاء هيئة التدريس فى أى من المقاييس الفرعية للمقياس وفقاً لمكان (قبلى – بحرى) .

ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى جذور السياسة العليا للجان العلمية التى تقوم بتقويم البحوث المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بهدف الترقى الوظيفى سواء كان وظيفة (أستاذ أو أستاذ مساعد)، حيث أن ثمة معايير ثابتة تحكم هذه العمل.

ولأن أعضاء هيئة التدريس رؤساء الأقسام الأكاديمية قد تخطوا هذه المرحلة، كما أن أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المساعدين – القائمين بعمل رئيس القسم الأكاديمى ما زالوا فى طور المحاولة للحصول على درجة (أستاذ)، فإن ذلك ينعكس على الجانب التقويمى الأدائى البحثى والوظيفى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس التابعين لهم فى أقسامهم الأكاديمية (التطبيقى منها والنظرى) حيث تنتقل الإحداثيات الفكرية – فى معظم الأحوال – وتصبغ اتجاهاتهم القناعاتية نحو البحث العلمى، والقائمين عليه من الزملاء أو الطلاب الباحثين بصبغة قد تكون متوازية الأبعاد، ولا يطلق الباحث تصوره على المجموع كقاعدة، ولكن ثمة استثناءات ولكنها موسومة بالندرة، وقد ترجع إلى جذور ضاغطة فى جبهة النضال البحثى أملاً فى الحصول على الدرجة العلمية المناسبة. إن التوجه البحثى ومعايير البحث العلمى متعارف عليها ليس فقط على مستوى الكلية أو الجامعة، وليس فقط على مستوى الجمهورية فى الشمال أو فى الجنوب، بل أيضاً على المستوى الإقليمى والدولى.

ومن جهة أخرى، فإن منطق الحكم على تواجد الخصائص الشخصية لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس فى الجانب الأدائى الوظيفى للمقياس هو منطق يقره العقل والعرف ومقبول – إلى حد ما – فى الوسط الجامعى. حيث أن هذه الخصائص – وأكثر منها مما لم يتضمنها المقياس الحالى – تشكل مساحة من اهتمامات أعضاء هيئة التدريس على اختلاف درجاتهم الوظيفية وتدفع بهم إلى منطق الفضول والتقصى – وإن لم تكن على مستوى تناول آليات البحث العلمى الأساسى منه والتطبيقى إلا فى أضيق الحالات، وقد تكون على نطاق مجتمعى مغاير. إن هذا التوجه المشترك لهم يدعم صحة وصدق نتائج المعالجة الإحصائية للفرض.

وبعد كل، فإن الباحث قد توصل إلى عدم صحة الفرض أو تحققه، ومن ثم عدم قبوله.

حيث جاءت صياغة هذا الفرض، على النحو التالى:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأحكام الخارجية للأداء البحثى والوظيفى وفقاً للتوزيع الجغرافى (وجه قبلى – وجه بحرى) ".

ومن ثم – وفقاً لنتائج المعالجة الإحصائية – توصل الباحث إلى النتيجة التالية:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأحكام الخارجية للأداء البحثى والوظيفى وفقاً للمكان (وجه قبلى – وجه بحرى) ".

توصيف وتحليل وتفسير الفرض السادس :

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) حيث يوضح جدول (٤١) الفروق فى الأداء البحثى والوظيفى للقسمين العملى والنظرى.

جدول (٤١): دلالة الفروق بين التقديرات الخارجية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للقسم الأكاديمى (التطبيقى / النظرى.)

م	المقياس الفرعى	القسم	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاتجاه نحو أعضاء هيئة التدريس	عملى	٨٨	١٢,١٨	١,٢٧	٠,٩٦٥	غير دال
		نظرى	٥٢	١٢,٣٨	١,٠٧		
٢	مهارات البحث العلمى	عملى	٨٨	٢٠,٥٦	١,٧٢	١,٥٣	غير دال
		نظرى	٥٢	٢١,٠٤	١,٨١		
٣	الاندماج فى العمل	عملى	٨٨	١٣,٠٨	١,٣٢	٠,٢٥٤	غير دال
		نظرى	٥٢	١٣,١٣	١,١٠		
٤	اتخاذ القرار	عملى	٨٨	١٢,٤٣	١,١٥	١,٤٥٦	غير دال
		نظرى	٥٢	١٢,٧٥	١,٤٠		
٥	الثقة بالنفس	عملى	٨٨	١٤,٨٦	١٠,٦٣	٠,٧٢٧	غير دال
		نظرى	٥٢	١٣,٧٩	٧,١٠		
٦	التعـــاون / التنافس	عملى	٨٨	١٢,٥٨	١,٢٤	١,٥٩٢	غير دال
		نظرى	٥٢	١٢,٩٤	١,٤١		
٧	التوافق الاجتماعى	عملى	٨٨	١٤,٠٠	٠,٩٠	٠,٩٩١	غير دال
		نظرى	٥٢	١٤,١٥	٠,٨٧		
٨	الحيوية الكفاءة البدنية	عملى	٨٨	١٣,٦٦	٠,٩٩	١,٠٢	غير دال
		نظرى	٥٢	١٣,٨٣	٠,٨٦		
٩	الاستقرار الانفعالى	عملى	٨٨	١٩,٢٦	١,٤٤	١,٦٩	غير دال
		نظرى	٥٢	١٩,٦٧	١,٣١		
١٠	المسئولية الشخصية الاجتماعية	عملى	٨٨	١٢,٦٠	٠,٩٧	٠,٣٨٧	غير دال
		نظرى	٥٢	١٢,٥٢	١,٥٨		

يشير جدول (٤١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى الأداء البحثى والوظيفى وفقاً للقسم الأكاديمى (تطبيقى - نظرى).

ويعزى الباحث هذه النتيجة إلى أن الأساتذة أعضاء هيئة التدريس (جميعهم) ينظرون من وجهة نظر موحدة إلى العبارات التى تعكس أداء المعيدين والمدرسين المساعدين والمتضمنة فى الجانب الأدائى (البحثى / الوظيفى).

وينظر كل رئيس قسم أكاديمى – سواء كان هذا القسم نظرياً أو تطبيقياً – إلى هذه الخصائص من منطلق أحادى لا يتوازى مع نظيره، بمعنى أن رئيس القسم الأكاديمى (التطبيقى) ينظر من الوجهة المعيارية للتقدير بشكل يتفق مع نظيره (النظرى)، ولكن نسبة المعيارية – منطقياً – لا تتفق لأن عنصر المقارنة للمهام غير متساوى وفقاً للخلفية الوظيفية، حيث أن طبيعة المهام للأداء العملى والأداء النظرى لمعاونى أعضاء هيئة التدريس على درجة من التباين لا يمكن التغافل عنها والتى قام فرض الباحث – موضوع المناقشة – على أساسها.

وعلى ضوء ذلك، فإنه فى حالة وضع معاونى أعضاء هيئة التدريس (فى ذات القسم) فى موقف مقارنى، فإنه يوجد – بالضرورة – التباين، إذاً غياب عنصر المقارنة هو سبب وجيه لعدم وجود فروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس من القسمين التطبيقى والنظرى.

ومن ثم، فإن الباحث قد توصل – وفقاً للمعالجة الإحصائية – إلى عدم تحقق فرضه، وبالتالى عدم قبوله.

حيث جاءت صياغة هذا الفرض على النحو التالى:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأحكام الخارجية للأداء البحثى والوظيفى وفقاً للقسم الأكاديمى (عملى – نظرى).

وبالتالى – وفقاً للمعالجة الإحصائية – توصل الباحث إلى النتيجة التالية:

" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الأحكام الخارجية للأداء البحثى والوظيفى وفقاً للقسم الأكاديمى (تطبيقى – نظرى).

توصيف وتحليل وتفسير نتائج الفرض السابع:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) حيث يوضح جدول (٤٢) الفروق بين معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للقسم الأكاديمى (عملى – نظرى).

جدول (٤٢): دلالة الفروق بين التقديرات الذاتية لمعاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للقسم الأكاديمى (تطبيقى – نظرى)

م	المقياس الفرعى	القسم	العدد (ن)	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	تطبيقى	٨٨	١٢,٣٠	١,٢٠	١,٩٩	غير دالة
		نظرى	٥٢	١٢,٧٥	١,٤٨		
٢	مواجهة الضغوط	تطبيقى	٨٨	١٣,٠١	٠,١٨	١,٠٦٣	غير دالة
		نظرى	٥٢	١٣,١٧	٠,٨٦		
٣	الذكاء الانفعالى	تطبيقى	٨٨	١٣,٧٧	١,٢٩	٠,٤٨٦	غير دالة
		نظرى	٥٢	١٣,٨٨	١,٣٥		
٤	الاتجاه نحو المهنة	تطبيقى	٨٨	١١,٦٦	١,٥٠	٠,٦٩٥	غير دالة
		نظرى	٥٢	١١,٨٣	١,٥٠		
٥	الحيـــوية / الدينامية	تطبيقى	٨٨	١٠,٤٤	١,١٩	١,١٠٧	غير دالة
		نظرى	٥٢	١٠,٦٥	٠,٨٨		
٦	المسئولية الاجتماعية الشخصية	تطبيقى	٨٨	٢١,٦٤	١,٨٥	٠,٧٦٧	غير دالة
		نظرى	٥٢	٢١,٨٧	١,٤٤		
٧	التوافق الاجتماعى	تطبيقى	٨٨	١٩,٥٥	١,٤٨	٠,٤٠٧	غير دالة
		نظرى	٥٢	١٩,٦٥	١,٥٨		
٨	الكفاءة الاجتماعية	تطبيقى	٨٨	٢١,٥٠	١,٥٥	١,١٥٥	غير دالة
		نظرى	٥٢	٢١,٨١	١,٤٨		
٩	الاتجاه نحو الإبداع	تطبيقى	٨٨	٤١,١٦	٣,٣٥	٠٢,٢٦١	غير دالة
		نظرى	٥٢	٤١,٣١	٣,٠٩		
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	تطبيقى	٨٨	٦١,١٨	٤,٥٨	١,٤٢٣	غير دالة
		نظرى	٥٢	٦٢,٢٩	٤,١٢		
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	تطبيقى	٨٨	٦٢,٦٨	٤,٢٦	٠,٩٠٥	غير دالة
		نظرى	٥٢	٦٣,٣٣	٣,٧٤		

ويتضح من جدول (٤٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معـــاونى أعضـــاء هيئة التدريس فى أى من المقاييس الفرعية للمقياس وفقاً للقسم الأكاديمى (تطبيقى – نظرى) .

وقد تبدو هذه النتيجة غريبة للوهلة الأولى، بحكم خبرة الباحث – المحدودة – فى المجال وباعتباره من ضمن فئة معاونى أعضاء هيئة التدريس، حيث أن القسم التطبيقى يحتاج إلى مزيد من الجهود البدنية والذهنية بدرجة تفوق القسم النظرى، وفى أحيان كثيرة تقتضى خصائص شخصيته أن تنمو بشكل مضطرد مع نموه الوظيفى وتعدد وتباين الخبرات الميدانية فى الملاعب والصالات مقارنة بالقسم النظرى الذى يقتصر – إلى حد كبير – على المعاونة فى إدارة المحاضرات مع أستاذ المادة أو الإشراف على سير الدراسة، ومن ثم يكون نمو خبراته الميدانية مع التجمعات الطلابية محدوداً بنوعية العمل وفى أضيق نطاق.

وهذا الأمر يدعو إلى التريث فى تقديم تفسير دقيق لهذه النتيجة، وعدم الحصول على دراسات سابقة حول هذا المتغير يؤدى إلى اقتراح إجراء دراسات أخرى للتحقق منها.

ومن أجل ذلك قام الباحث بإجراء بعض المعالجات الإحصائية بين معاونى أعضاء هيئة التدريس وفقاً للقسم (تطبيقى / نظرى) من المعيدين والمدرسين المساعدين، كما هو موضح فى سياق العرض التالى:

جدول (٤٣) دلالة الفروق بين المعيدين وفقاً للقسم الأكاديمى (نظرى / تطبيقى) فى المتغيرات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية العقلية

م	المقياس الفرعى	ن	القسم	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	٦٢	تطبيقى	١١,٩٦٨	١,١٠	٠,٤٩٨	غير دالة
		٣٣	نظرى	١٢,٠٩٠	١,٢٣		
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	٦٢	تطبيقى	١٣,٠٤٨	٠,٨٧٦	٠,٢٦١	غير دالة
		٣٣	نظرى	١٣,٠٠	٠,٨٢٩		
٣	الذكاء الانفعالى	٦٢	تطبيقى	١٣,٥٦٤	١,١٩٦	١,٠١٨	غير دالة
		٣٣	نظرى	١٣,٣٠٣	١,١٨٦		
٤	الاتجاه نحو المهنة	٦٢	تطبيقى	١٢,٢٧٤	١,١٦٢	٠,١٣٤	غير دالة
		٣٣	نظرى	١٢,٢٤٢	٠,٩٦٩		
٥	الحيوية والدينامية	٦٢	تطبيقى	١٠,٧٩٠	٠,٩٩٤	٠,١٦٠	غير دالة
		٣٣	نظرى	١٠,٧٥٧	٠,٨٦٧		
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	٦٢	تطبيقى	٢٢,٠٦٤	١,٧٧٣	٠,٥١٠	غير دالة
		٣٣	نظرى	٢١,٨٧٩	١,٥١٦		
٧	التوافق الاجتماعى	٦٢	تطبيقى	١٩,٢٧٤	١,٥١٧	٠,٨٥٨	غير دالة
		٣٣	نظرى	١٩,٠٠	١,٤١٤		
٨	الكفاءة الاجتماعية	٦٢	تطبيقى	٢١,٦٩٣	١,٣٨٦	٠,٣٠١	غير دالة
		٣٣	نظرى	٢١,٦٠٦	١,٢٧٣		
٩	الاتجاه نحو الإبداع	٦٢	تطبيقى	٤١,٥٩٧	٣,١٢٨	٠,٤٣٨	غير دالة
		٣٣	نظرى	٤٠,٩٧٠	٣,٠٨٧		
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	٦٢	تطبيقى	٦١,٦٢٩	٤,٤٨٠	٠,٢٥٣	غير دالة
		٣٣	نظرى	٦١,٣٩٤	٣,٩٦٨		
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	٦٢	تطبيقى	٦٣,٠٣٢	٤,٢٥٨	٠,٦٣٣	غير دالة
		٣٣	نظرى	٦٢,٤٨٥	٣,٥١٠		

يتضح من جدول (٤٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعيدين وفقاً للقسم الأكاديمى فى المتغيرات الانفعالية، الاجتماعية، المعرفية العقلية.

openkotob.com

جدول (٤٤) دلالة الفروق بين المدرسين المساعدين وفقاً للقسم الأكاديمى (نظرى / تطبيقى) فى المتغيرات الانفعالية والاجتماعية والمعرفية العقلية

م	المقياس الفرعى	ن	القسم	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	٢٦	تطبيقى	١٣,٠٧٧	١,٠٥٥٤	٢,٤٧٣	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	١٣,٨٩٥	١,١٤٩٦		
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	٢٦	تطبيقى	١٢,٩٢٣	٠,٨٩١	٢,٠٩٦	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	١٣,٤٧٤	٠,٨٤١		
٣	الذكاء الانفعالى	٢٦	تطبيقى	١٤,٢٦٩	١,٤٠٢	١,٦٦١	غير دالة
		١٩	نظرى	١٤,٨٩٥	٠,٩٩٤		
٤	الاتجاه نحو المهنة	٢٦	تطبيقى	١٠,١٩٢٣	١,١٦٧	٢,٦٥٥	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	١١,١٠٥	١,١٠٠		
٥	الحيوية والدينامية	٢٦	تطبيقى	٩,٦١٥	١,٢٣٥	٢,٥٦٤	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	١٠,٤٧٤	٠,٩٠٥		
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	٢٦	تطبيقى	٢٠,٦١٥	١,٦٢٧	٢,٦٨٣	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	٢١,٨٤٢	١,٣٤٤		
٧	التوافق الاجتماعى	٢٦	تطبيقى	٢٠,١٩٢	١,٢٠٠	١,٦٥٩	غير دالة
		١٩	نظرى	٢٠,٧٨٩	١,١٨٢		
٨	الكفاءة الاجتماعية	٢٦	تطبيقى	٢١,٠٣٨	١,٨٢٢	٢,٠٥٩	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	٢٢,١٥٨	١,٧٧٢		
٩	الاتجاه نحو الإبداع	٢٦	تطبيقى	٤٠,١١٥	٣,٦٧	١,٧١٤	غير دالة
		١٩	نظرى	٤١,٨٩٤	٣,٠٨٩		
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	٢٦	تطبيقى	٦٠,٣٠٨	٤,٣٧١	٢,٧٥٣	دالة عند ٠,٠٥
		١٩	نظرى	٦٣,٨٤٢	٤,٠٨٦		
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	٢٦	تطبيقى	٦١,٨٤٦	٤,٢٢١	١,٩٥٢	غير دالة
		١٩	نظرى	٦٤,٣١٦	٤,١٥١		

يتضح من جدول (٤٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرسين المساعدين – وفقاً للقسم الأكاديمى – فى بعض متغيرات التقرير الذاتى من جهة، ومن جهة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى المتغيرات: الذكاء الانفعالى، التوافق الاجتماعى، الاتجاه نحو الإبداع.

جدول (٤٥) دلالة الفروق بين التقديرات الذاتية لكل من المعيدين والمدرسين المساعدين وفقاً للقسم الأكاديمى (نظرى / تطبيقى)

م	المقياس الفرعى	ن	القسم	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	الاستقرار الانفعالى	٣٣	معيد نظرى	١٢,٠٩١	١,٢٣٤	٣,٢٤٤	دالة عند ٠,٠٥
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	١٣,٠٧٦٩	١,٠٥٥		
٢	القدرة على مواجهة الضغوط	٣٣	معيد نظرى	١٣,٠٠٠	٠,٨٢٩	٠,٣٤٢	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	١٢,٩٢٣	٠,٨٩١		
٣	الذكاء الانفعالى	٣٣	معيد نظرى	١٣,٣٠٣	١,١٨٦	٢,٨٦٨	دالة عند ٠,٠٥
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	١٤,٢٦٩	١,٤٠٢		
٤	الاتجاه نحو المهنة	٣٣	معيد نظرى	١٢,٢٤٢	٠,٩٦٩	٧,٣٧٢	دالة عند ٠,٠٥
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	١٠,١٩٢	١,١٦٧		
٥	الحيوية والدينامية	٣٣	معيد نظرى	٠,٧٥٨	٠,٨٦٧	٤,١٦٩	دالة عند ٠,٠٥
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٩,٦١٥	١,٢٣٥		
٦	المسئولية الشخصية الاجتماعية	٣٣	معيد نظرى	٢١,٨٧٩	١,٥١٦	٣,٠٧٨	دالة عند ٠,٠٥
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٢٠,٦١٥	١,٦٢٧		
٧	التوافق الاجتماعى	٣٣	معيد نظرى	١٩,٠٠٠	١,٤١٤	٣,٤٣٢	دالة عند ٠,٠٥
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٢٠,١٩٢	١,٢٠١		
٨	الكفاءة الاجتماعية	٣٣	معيد نظرى	٢١,٦٠٦	١,٢٧٣	١,٤٠٧	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٢١,٠٣٨	١,٨٢٢		
٩	الاتجاه نحو الإبداع	٣٣	معيد نظرى	٤٠,٩٦٩	٣,٠٨٧	٠,٩٧١	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٤٠,١١٥	٣,٦٧٠		
١٠	مجموع الجانب الانفعالى	٣٣	معيد نظرى	٦١,٣٩٤	٣,٩٦٨	٠,٩٩٨	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٦٠,٣٠٧٨	٤,٣٧١		
١١	مجموع الجانب الاجتماعى	٣٣	معيد نظرى	٦٢,٤٨٥	٣,٥١٠	٠,٦٣٥	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٦١,٨٤٦	٤,٢٢١		

يتضح من جدول (٤٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعيدين والمدرسين المساعدين – وفقاً للقسم الأكاديمى – فى متغيرات التقرير الذاتى باستثناء المتغيرات: القدرة على مواجهة الضغوط، الكفاءة الاجتماعية، الاتجاه نحو الإبداع.

جدول (٤٦) دلالة الفروق بين التقديرات الذاتية والتقديرات الخارجية لمعيدى القسم النظرى ومدرسى القسم التطبيقى المساعدين

م	المقياس الفرعى	ن	القسم	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة ت	مستوى الدلالة
١	التقدير الذاتى	٣٣	معيد نظرى	١٦٥,٠٣٠	١٠,٣٧٧	٠,٩٤٠	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	١٦٢,٣٨٥	١١,٢٢٩		
٢	الأحكام الخارجية	٣٣	معيد نظرى	١٤٤,١٢١٢	٨,١٩٢	٠,٩٨١	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	١٣٩,٨٤٦	٢٣,٣٢٥		
٣	المجمـــــوع	٣٣	معيد نظرى	٣١٢,١٨٢	٢٢,٥٨٥	١,٣٨٩	غير دالة
		٢٦	مدرس مساعد تطبيقى	٣٠٢,٦١٥	٣٠,٣٢٠		

يتضح من جدول (٤٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التقديرات الذاتية والخارجية لمعيدى القسم النظرى والمدرسين المساعدين من القسم العملى.

ويرجع الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معيدى القسم التطبيقى، والقسم النظرى إلى التقارب فى السن والتاريخ الوظيفى، ومن ثم محدودية النمط الخبراتى المميز والمرتبط بالمهام الوظيفية، كما هو محدد فى جدول (٤٣)، ولكن عند النظر إلى جدول (٤٤) الخاص بالمدرسين المساعدين، وفقاً للقسم العلمى (تطبيقى / نظرى) نجد فروقاً فى المتغيرات: الاستقرار الانفعالى، القدرة على مواجهة الضغوط، الاتجاه نحو المهنة، الحيوية والدينامية، المسئولية الشخصية الاجتماعية، الكفاءة الاجتماعية، إلا أن هذه الفروق غير دالة إحصائياً فى متغيرات الذكاء الانفعالى، التوافق الاجتماعى، والاتجاه نحو الإبداع، ويرجع ذلك إلى أن القسم التطبيقى بما يقتضيه من مهام هى من الكثرة، بحيث يعكس إتمامها (مكتملة وبشكل مثالى) نوعاً من التوتر وعدم الاستقرار، لأن التقصير فى أدائها يوجب مساءلة سواء من أستاذ المادة أو من الإدارة، مقارنة بطبيعة المهام التى يتسم بها القسم النظرى، وهى فى الواقع ذات وزن نسبى أقل من نظيرتها فى القسم التطبيقى، ومن ثم فإن طبيعة المهام ترتبط وأداءاتهم بخصائص الشخصية، وقد تؤثر فيها، ومن ناحية أخرى قد تتأثر بها (بشكل متبادل)، وهذا ما يتضح من متوسطات درجات متغيرات التقريرات الذاتية حيث كانت لصالح المدرسين المساعدين من القسم النظرى مقارنة بزملائهم من القسم التطبيقى باستثناء المتغيرات الفارقة والتى لم تصل إلى حد الدلالة والمشار إليها آنفاً، إنما يدل ذلك على أن عنصر الزمن يتداخل ويحدث تأثيراً مرتبطاً بنمط المهام، حيث العلاقة الطردية بينهما.

وبفحص جدول (٤٥) نجد أن الدلالات الفارقة وغير الفارقة البحثية تسير مع الاتجاه العام لباقى النتائج السالف توصيفها وتحليلها وتفسيرها انظر جدول (٣٥)،(٣٧)،(٣٨)،(٤٤).

ويأتى جدول (٤٦) فى النهاية، كأنه الوجه الثانى للعملة، حيث الأول جدول (٣٩) والذى يوضح دلالة الفروق بين المعيدين والمدرسين المساعدين وفقاً للمكان (وجه قبلى – وجه بحرى) للأحكام الخارجية. ومن ثم، يشير الباحث بثقة موضوعية – إلى أن المتغيرات ذات الدلالة الفارقة تناوبت ظهوراً، واختفاءاً وبشكل متبادل حيث كانت لصالح المعيدين تارة، ولصالح المدرسين المساعدين تارة أخرى.

وذات الأمر ينسحب بالتبعية على سائر المتغيرات غير ذات الدلالة الفارقة، وبإمعان النظر إلى فروقات المتوسطات بين المعيدين والمدرسين المساعدين والتى تعكس – أو لا تعكس الدلالات المعنوية فيما يتعلق بالتقرير الذاتى والأحكام الخارجية (بشكل محصلى جمعى) حيث يؤثر ذلك على المجموع الكلى لهما بما يحدث انعكاساً مباشراً على المحصلة النهائية لمتغيرات المقياس وما يرتبط به من دلالة معنوية.