



# العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالاداء المهني

لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الزقازيق

إعداد

د. رندا السيد أحمد علي

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية النوعية/ جامعة الزقازيق



## العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالاداء المهني لدى

## أعضاء هيئة التدريس جامعة الزقازيق

د. رندا السيد أحمد علي

مدرس علم النفس التربوي  
كلية التربية النوعية/جامعة الزقازيق

## المستخلص

هدف البحث إلي التعرف على درجة كل من: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، ومعرفة الفروق تبعاً لمتغيرات، النوع (ذكور - إناث)، نوع الكلية (علمية-أدبية)، الدرجة العلمية (مدرس - أستاذ مساعد-أستاذ)، الخبرة (أقل من ١٠ سنوات-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة-١٥ سنة فأكثر) في قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، وكذا تحديد طبيعة العلاقة بين العوامل الخمسة للشخصية والاداء المهني، ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة مقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس (إعداد: الباحثة)، وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (إعداد: كوستا وماكري، ١٩٩٢ ترجمة وتعريب: محمود أحمد عمرو محمد أحمد علي هيبه، ٢٠١١)، وتم تطبيق المقياسين على عينة قوامها (٨٤٨) من أعضاء هيئة التدريس جامعة الزقازيق، وذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما، وتوصل البحث إلى النتائج التالية: أعطي أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) درجة موافقة متوسطة لواقع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في ثلاث عوامل: العصائية - الانبساطية - النفتح علي الخبرة، بينما كانت درجة الموافقة كبيرة لعاملي المقبولية- ويقظة الضمير، كما أعطي أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) موافقة كبيرة لواقع الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مجالات: التدريس- التنمية الذاتية- خدمة الكلية والجامعة، وموافقة متوسطة لمجالي البحث العلمي- وخدمة المجتمع، وأسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مع الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ماعدا عامل العصائية كانت العلاقة ارتباطية سالبة مع الاداء المهني، وعدم وجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى ترجع إلي طبيعة الكلية، والنوع ماعدا عامل الانفتاح علي الخبرة لصالح الذكور، ووجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى ترجع للدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الاعلي، ووجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى ترجع للخبرة لصالح ذوي الخبرة الاعلي، عدم وجود فروق في الاداء المهني ترجع إلي طبيعة الكلية، النوع ماعدا بعد التدريس لصالح الاناث، بينما توجد فروق في الاداء المهني ترجع للدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الاعلي، كما توجد فروق في الاداء المهني ترجع للخبرة لصالح ذوي الخبرة الاعلي.

**الكلمات المفتاحية:**العوامل الخمسة الكبرى للشخصية - الاداء المهني - عضو هيئة التدريس- المتغيرات الديموجرافي.

---

**The big Five Factors of Personality and their relationship with occupational Performance among faculty members at Zagazig University**

---

**Abstract:**

This research aims to identify the degree of the five factors personality as well as the occupational performance of faculty members at Zagazig University, and to identify the differences according to the gender (males - females), the type of college study (scientific - literary), the scientific degree (lecturer - assistant professor - professor), and job experience (less than 10 years - From 10 years to less than 15 years - 15 years and over), on the big five personality inventory, and professional performance of faculty members at Zagazig University, and examining the relationship between the five factors of personality and professional performance. The researcher used the professional performance questionnaire (prepared by the researcher), the big five factors inventory (Costa and Makri, 1992 translated by: Ahmad Omar & Muhammad Ahmed Ali Heiba, 2011). These two measures were applied to a sample of (848) of the faculty members at Zagazig University. The finding showed The faculty members had medium degrees in three of the five major factors of personality (neuroticism - extraversion - openness to experience), while the approval degree in two factors of (agreeableness and conscientiousness) was high. As for the professional performance, the faculty members (the research sample) in the fields of teaching, self-development, college and university service was given a high degree of approval, while the fields of scientific research and community service came with a medium degree of approval. The results also revealed a positive correlation between the five big factors of personality and the professional performance of faculty members, except for the neuroticism factor as it was negatively correlated with professional performance. No differences were found in the five big factors related to the type of college study or gender, except for the openness to experience, in favor of male members. There were differences in the five major factors related to the academic degree in favor of the higher academic degree. There are no differences in professional performance due to the faculty type or gender except after teaching in favor of females, while there are differences in professional performance due to the academic degree in favor of the higher academic degree, and there are differences in professional performance due to experience in favor of those with higher experience.

**KeyWords:**The Big Five personality Inventory-professional performance-Faculty members- demographic variables.

## المقدمة: -

تسعي مؤسسات التعليم العالي إلى التنوع في تقديم خدماتها الأكاديمية والبحثية وخدمة المجتمع بفعالية إلى الفئات المستهدفة بما يسهم في تطوير المجتمعات وتحقيق تقدمها ورفيها. وتمثل الجامعات إحدى النظم الفريدة في أي مجتمع، ويعتمد نجاحها بالدرجة الأولى على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيها، الذي يناط بهم العديد من الأدوار والمهام الأساسية التي تسهم بفعالية في تحقيق رسالة الجامعة ولم يتأتى ذلك إلا إذا كان لدى عضو هيئة التدريس مستوى متميز من الأداء المهني؛ حيث يُعد الأداء المهني لعضو هيئة التدريس من الركائز الأساسية في أداء مهامه داخل مؤسسات التعليم العالي وبخاصة في مهمة المتعلقة بالجوانب التعليمية والبحثية والإدارية والمجتمعية.

ويشير كل من محمد العجمي (٢٠٠٧)، وعلي ناصر الظواهر (٢٠١٤)، & Lisnawita, Van, FC. & Fajrizal, & Zamsuri, Ahmad & Syarawi, Muhammad. (2018) ، زكي صديقي، وهبة الخبيري (٢٠١٩) إلى أن أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل في التدريس - البحث العلمي - رعاية وتوجيه الطلاب - نشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلي - دور إداري علي مستوى القسم والكلية والجامعة.

ومن ثم يتضح أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في مهمة المتعددة سواء تدريسية أو بحثية أو مجتمعية ، وحتى يتسنى لعضو هيئة التدريس تحقيق أداءه المهني بكفاءة لا بد من وجود توافق بين عوامل شخصيته من خلال تناغم العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. ويشير (McCare & John (1992) إلى العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها "نموذج يقوم على تصور أساسي مؤداه إمكانية وصف الشخصية وصفاً كاملاً؛ حيث يشتمل كل عنصر على مجموعة من السمات المتناغمة من خلال خمسة أبعاد هي: الانبساطية (Extraversion)، العصابية (Neuroticism)، المقبولية (Agreeableness)، الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience)، وبقظة الضمير (Conscientiousness)". وقد أحتلت الشخصية الإنسانية والعوامل الخمسة المؤثرة فيها مكانة هامة وأساسية في الدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية، وذلك للتعرف على مكوناتها، وكيفية تفاعلها وتوافقها مع البيئة، بالإضافة إلى الأثر المهم الذي يمكن أن تتركه العوامل الخمسة الكبرى على سمات عضو هيئة التدريس وأدائه وقدرته على التوافق مع الظروف المختلفة (عبد العزيز علي جابر عسيري، ٢٠١٩).

وأهم ما يميز العوامل الخمسة الكبرى للشخصية هي القدرة التنبؤية الواضحة لها عبر مجالات الحياة (الشخصية- والاجتماعية- والمؤسسية)، فقد أشارت الابحاث الحديثة إلي أن سمات الشخصية قد تكون مؤشراً قوياً علي توقع الأداء الوظيفي والنجاح الأكاديمي والعلاقات الاجتماعية (Reberts, B.W., Kuncel, N.R., Capsi, A., Goldberg, L.R. 2007).

حيث أوضحت دراسة (٢٠١٣) Namdrai & Shahamiri: أن هنال علاقة بين عوامل الشخصية والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الرضا الوظيفي والانبساطية، ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والأنطواء.

### مشكلة البحث:

تُعد الجامعات من أهم المؤسسات التنموية في المجتمع؛ لتحملها مسئولية إعداد وتأهيل الموارد البشرية، حيث تمثل معقلاً أساسياً للعلم والفكر والثقافة، وفيها تطرح الأفكار والآراء وتقام الندوات وتجري البحوث والدراسات العلمية، ويعتبر عضو هيئة التدريس من أهم عناصر العملية التعليمية، ومن أهم أسباب نجاح الجامعات في تحقيق أدوارها المختلفة (محمد خطابية، راتب السعود، ٢٠١١)، ولكي تحقق الجامعات وظائفها المتعددة والمتنوعة بنجاح وكفاءة فإنها تحتاج إلي أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس بقدر كاف ومناسب من الاداء المهني المتميز، حيث يعد الاداء المهني لعضو هيئة التدريس داخل الجامعة محور اهتمام العاملين علي التعليم الجامعي من حيث التطوير والتنمية المهنية المستدامة مما وجه نظر الباحثين إلي السعي لربط الاداء المهني بالعديد من المتغيرات الشخصية.

ويختلف أداء أعضاء هيئة التدريس وفقاً لسمات شخصياتهم باختلاف مستوياتهم في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتي قد تتفاوت بناءً علي الفروق الفردية واختلافهم في المتغيرات الديموجرافية (سمية علي عبد الوارث، ٢٠١٥).

حيث ترتبط عوامل الشخصية بجميع جوانب حياة الفرد مثل التعليم والوظيفة والاداء (Dorros, 2008)، ويشير كثير من الباحثين أن السمات الشخصية يمكن أن تصف بشكل أساس السلوك البشري، فهناك خمسة عوامل يمكن أن تفسر سلوك الانسان وهي: العصابية، والانبساطية، والتفتح علي الخبرات، والمقبولية، ويقظة الضمير (John, o. & Srivastava, s, 1999).

وتلعب العوامل الخمسة الكبرى للشخصية دوراً متبايناً في سلوكيات العاملين بمكان العمل، فمنها ما يؤثر إيجابياً، ومنها ما يؤثر سلبياً (عبد الحكيم محمد ربيع، سارة السيد الدريني، ٢٠٢٠)، حيث توصلت دراسة Penneq, L.M., Hanter, E.M., Perry, S.S (2011): إلي عدم وجود ارتباط بين يقظة الضمير وسلوكيات العمل المضادة للانتاجية، كما توصلت إلي وجود علاقة إيجابية بين كل من العصابية والانفتاح وسلوكيات العمل المضادة للانتاجية، في حين أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة سلبية مع الانبساط والمقبولية، وتوصلت دراسة Bowlig, N.A., Eschleman, K.J., (2010): إلي أن المقبولية ويقظة الضمير يرتبطان سلبياً مع سلوكيات العمل المضادة للانتاجية.

وتؤكد دراسة كل من (1991) Barrick & Monut و (1992) McCare & John : علي أن عوامل الشخصية أصبحت تستخدم في القياسات وتقييمات السلوك في بيئة العمل، كما أنها تستخدم في تقييم أداء العمل.

كما توضح دراسة عبد الله أحمد نزال البيالي (٢٠٠٩) أن هناك علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاداء الوظيفي.

وتشير الباحثة أن عضو هيئة التدريس أحد أهم ركائز العملية التعليمية، ولأن شخصية عضو هيئة التدريس وأداءه المهني يؤثر بشكل ملحوظ علي تفاعلة مع طلبة (نواتج التعلم)، ونظراً لذلك فقد أجريت العديد من الدراسات حول المتغيرات التي تؤثر علي كل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والاداء المهني لعضو هيئة التدريس.

حيث أشارت بعض الدراسات إلي أن طبيعة الكلية (علمية-أدبية) تؤثر علي العوامل الخمسة للشخصية، كدراسة أحمد سالم بركات بطانية (٢٠١٩) التي أسفرت عن وجود فروق في عامل الأنسباطية، وعامل المقبولية لصالح الكليات العلمية، بينما أوضحت دراسة عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨) عدم وجود فروق دالة أحصائية في الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس يرجع إلي متغير طبيعة الكلية (علمية وأدبية).

كما أشارت نتائج الدراسات السابقة أن متغير النوع (ذكور- وإناث) يؤثر علي العوامل الخمسة للشخصية، فقد أشارت دراسة أحمد سالم بركات بطانية (٢٠١٩) إلي وجود فروق في عامل العصابية، وعامل المقبولية، وعامل يقظة الضمير لصالح الإناث، ودراسة أحمد محمد عبد الخالق (٢٠١٩) التي اوضحت وجود فروق في عامل العصابية لصالح الذكور، وفروق في

عامل يقظة الضمير لصالح الاناث، ودراسة محمد عمر محمد (٢٠١٩) التي اسفرت عن وجود فروق في عاملي المقبولية والعصابية لصالح الاناث.

بينما أشارت نتائج الدراسات السابقة أنه لا يوجد تأثير لمتغير الدرجة العلمية علي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مثل دراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠)، بينما يؤثر متغير الدرجة العلمية علي الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، حيث أشارت دراسة عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨) إلي وجود فروق دالة إحصائية في الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس ترجع إلي متغير الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الاعلي.

كما تباينت نتائج الدراسات السابقة في تأثير متغير الخبرة علي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث أوضحت دراسة محمد عمر محمد (٢٠١٩) إلي وجود فروق في عامل العصابية تبعاً لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل، بينما أوضحت دراسة كل من مروان محمد قديح (٢٠١٩)، عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) أنه لا يوجد فروق في العوامل الخمسة للشخصية ترجع إلي متغير الخبرة، أما عن تأثير متغير الخبرة علي الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس فقد أوضحت دراسة كل من عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨)، وكلثوم محمد محمد سابو، رندة حرير (٢٠١٩) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الاداء المهني يرجع إلي متغير الخبرة. وهذا الاختلاف جعل هناك سبب لمعرفة تأثير كل من طبيعة الكلية والنوع والدرجة العلمية والخبرة علي العوامل الخمسة للشخصية والاداء المهني لعضو هيئة التدريس.

كما أظهرت العديد من الدراسات أهمية دراسة واقع العوامل الخمسة الكبرى لاعضاء هيئة التدريس، حيث توصلت دراسة عبد العزيز علي جابر عسيري (٢٠١٩) إلي أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تتوافر بدرجة كبيرة ما عدا عامل العصابية الذي جاء بدرجة قليلة، ودراسة خولة جميل الانصاري (٢٠١٩) التي توضح أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تتوافر بدرجة متوسطة ما عدا عامل العصابية الذي جاء بدرجة ضعيفة، كما أوضحت دراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) واقع العوامل الخمسة الكبرى لاعضاء هيئة التدريس الخمسة حيث جاء ترتيب العوامل الكبرى كما يلي: يقظة الضمير، المقبولية، الانبساطية، الانفتاح علي الخبرة، العصابية، بينما أوضحت دراسة عايض شافي الأكيلى (٢٠٢٠) واقع



العوامل الخمسة الكبرى لاعضاء هيئة التدريس، حيث جاء ترتيب العوامل الخمسة علي النحو التالي بالترتيب: يقظة الضمير، الانبساطية، المقبولية، الانفتاح علي الخبرة، العصابية. كما أهتمت العديد من الدراسات بدراسة الأداء المهني لاعضاء هيئة التدريس، حيث أوضحت دراسة أمل فيصل الفريخ (٢٠١٣) واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس حيث تم ترتيب مجالات الاداء المهني كما يلي: التدريس، والتنمية المهنية، البحث العلمي، خدمة المجتمع، ودراسة ألاء منصور الاحمدي (٢٠١٤) التي أوضحت واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس حيث جاءت بدرجة متوسطة في المجالات الثلاثة للاداء المهني، وجاء ترتيب مجالات الاداء المهني علي النحو التالي التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، ودراسة عبد الملك علي عثمان حكيمي (٢٠١٨) التي أوضحت واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس في مجالات الاداء المهني جاءت بدرجة متوسطة، وقد جاء ترتيب المجالات علي النحو التالي بالترتيب: البحث العلمي، التدريس وتطوير المناهج الدراسية، خدمة المجتمع، التطوير الذاتي والتخصصي.

ومما سبق يتضح أهمية الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الجامعة باعتباره أحد أهم ركائز العملية التعليمية فيها، ومصدراً مهم من مصادر المعرفة، كما يتضح أهمية الدور الذي من الممكن أن تقوم به العوامل الخمسة للشخصية في تحسين الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس حيث أنها تمثل أساساً لقيام عضو هيئة التدريس بدورة في خدمة المجتمع، وقضايا، والاسهام في حل مشكلاته من خلال ما يقوم به من تدريس وبحوث ودراسات علمية.

ومن خلال عمل الباحثة كعضو هيئة التدريس لأكثر من عشر سنوات في إحدى مؤسسات التعليم الجامعي لاحظت أن الاداء المهني لعضو هيئة التدريس يتأثر بالعديد من العوامل الشخصية سواء بالايجاب أو السلب؛ مما يكون له المردود الواضح علي أدائه المهني، مما دفع الباحثة لإجراء العديد من المقابلات الغير مقننة مع أعضاء هيئة التدريس لأستطلاع آرائهم حول علاقة العوامل الخمسة للشخصية والأداء المهني لعضو هيئة التدريس، وكانت آرائهم تدور حول أن عضو هيئة التدريس الذي يتصف بالانبساطية، يتميز بالمشاعر الإيجابية مثل التفاؤل، خفة الظل، ويسعى لإثارة طلابه، متحمساً، نشطاً، وذات طابع تفاعلي، كل هذه السمات تساعد عضو هيئة التدريس علي أداء أدواره ومهامه بكفاءة وخاصة التدريس، وكذلك

عضو هيئة التدريس الذي يتصف بالمقبولية، يتميز بالود والدفء في العلاقات، متعاون، وإيثاري، كل هذه السمات تساعده في تكوين علاقات إيجابية مع طلابه وزملائه داخل الكلية والجامعة ويكون لها مردود إيجابي علي خدمة المجتمع، اما عضو هيئة التدريس الذي يتصف ببقظة الضمير فانه يستطيع التحكم في دوافعه وسلوكه، ويتميز بالإتقان والمثابرة و المواظبة والمسئولية ودائماً ما يسعى إلي الموائمة بين قدراته النفسية والجسمية والمستوي الذي يريد أن يصل إليه في أداءه المهني المرضي حيث يتظاهر بمشاعر ايجابية أمام زملائه وطلابه عكس ما بداخلة من عوامل سلبية، اما بالنسبة لعضو هيئة التدريس الذي يتصف بالانفتاح علي الخبرة، فانه يسعى لإيجاد مدى أوسع وأعمق وأكبر لخبراته ولديه رغبة كامنة لتحسين وتغيير الحالة الراهنة مما يؤدي به إلى حلول جديدة للمشكلات وأفكار إبداعية وهذا بدوره يكون له المردود الايجابي علي أداءه المهني.

وفي حدود علم الباحثة أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الاداء المهني وعلاقتة بعوامل الشخصية مما دفع الباحثة للبحث في العلاقة بين الاداء المهني والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدي أعضاء هيئة التدريس، ومن هنا جاءت مشكلة البحث الحالي والتي تتحدد في التساؤلات التالي.

١. ما درجة العوامل الخمسة الكبرى لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق؟
٢. ما درجة الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق؟
٣. هل توجد علاقة بين درجة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ودرجة مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين متوسط استجابات أفراد العينة علي قائمة العوامل الخمسة للشخصية لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة الزقازيق تعزي لكل من: (نوع الكلية-النوع-الدرجة العلمية-الخبرة)؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين متوسط استجابات أفراد العينة علي مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بالجامعة الزقازيق تعزي لكل من: (نوع الكلية-النوع-الدرجة العلمية-الخبرة)؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف علي:

١. درجة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.
٢. درجة الاداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.
٣. طبيعة الفروق في استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق التي تعزو إلي المتغيرات التالية (نوع الكلية-الدرجة العلمية-الخبرة-النوع)؟
٤. طبيعة العلاقة الارتباطية بين العوامل الخمسة للشخصية والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس.

### اهمية البحث:

تحدد أهمية البحث من خلال:

### الأهمية النظرية : ويتحدد في الآتي:

١. تقديم اطار نظري حول متغيري العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس، لما لهذين المتغيرين من دور هام في تجويد المنتج النهائي (الطالب الجامعي).
٢. ندرة الدراسات التي اجريت للكشف عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء المهني لدى اعضاء هيئة التدريس.
٣. تكمن اهمية البحث في ظل توجهات القيادة السياسية بجمهورية مصر العربية في التوجه إلى التطوير الحقيقي للتعليم الجامعي والذي يعد الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس احد اهم محاوره.
٤. تزداد اهمية البحث وضوحاً من خلال الفئة المستهدفة بالبحث، وهم اعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتي تعد اساس عمل الجامعات والعنصر الفاعل في تحقيق اهدافها.

### الأهمية التطبيقية : ويتحدد في الآتي:

١. توجيه نظر المسؤولين حول أهمية الكشف علي العوامل الخمسة الكبرى للشخصي، حتي يتسني لهم بوضع برامج تساعد علي تدعيم عوامل الشخصية التي تسهم في الارتقاء بالاداء المهني لعضو هيئة التدريس.

٢. توفير معلومات تفيد المسؤولين في مجال التعليم الجامعي على اتخاذ قرارات من شأنها رفع كفاءة الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس.

٣. بناء مقياس (الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس) ذات خصائص سيكومترية يضاف إلى المكتبة العربية لتحديد مستوى الاداء المهني لعضو هيئة التدريس.

### محددات البحث:

يقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

**المحددات الموضوعية:** العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالاداء المهني لدي أعضاء هيئة التدريس جامعة الزقازيق

**المحددات المكانية:** تم التطبيق على الكليات التالية: (الطب البشري-الطب البيطري- علوم- زراعة-التربية-التربية النوعية-الاداب)/جامعة الزقازيق.

**المحددات الزمنية:** تم تطبيق أدوات البحث خلال الفصل الدراسي الاول للعام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٠

**المحددات البشرية:** طبق البحث على عينة قوامها ٨٤٨ من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.

### مصطلحات البحث:

#### العوامل الخمسة للشخصية

يعرف (McCare & John 1992) العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها "نموذج يقوم على تصور أساسي مؤداه إمكانية وصف الشخصية وصفاً كاملاً؛ حيث يشتمل كل عنصر على مجموعة من السمات المتناغمة من خلال خمسة ابعاد هي: الانبساطية، العصابية، المقبولية، الانفتاح على الخبرة، ويقظة الضمير.

وتعرف الباحثة العوامل الخمسة للشخصية إجرائياً بأنها مجموعة من العوامل التي من خلالها يمكن وصف الشخصية وصفاً متكاملًا، حيث يقيس كل عامل مجموعة من السمات المحددة للشخصية، كما هي موضحة فيما يلي:

١. **العصابية Neuroticism:** يقيس هذا العامل التوافق في مقابل عدم الثبات الانفعالي،

ويحدد الافراد الذين لديهم القلق- الاكتئاب- العدائية- الوعي بالذات-الاندفاعية.

٢. **الانبساطية: Extraversion:** يقيس هذا العامل قوة التفاعلات الاجتماعية، ويحدد

الافراد الذين لديهم الاجتماعية- النشاط- التفاعل- الانفعالات الايجابية.

٣. الانفتاح على الخبرة **Openness to Experience**: يقيس هذا العامل البحث علي الخبرات الجديدة وإدراك الخبرة من مصدرها، ويحدد الافراد الذين لديهم الخيال- تذوق الجمال- حب الاستطلاع- الذكاء.

٤. **المقبولية Agreeableness**: يقيس هذا العامل كفاءة الفرد الاجتماعية علي مدي واسع يبدأ من الشفقة حتي الجفاء في المشاعر، ويحدد الافراد الذين لديهم الثقة- الايثار- الانصياع- التسامح- المودة.

٥. **يقظة الضمير Conscientiousness**: يقيس هذا العامل نزعة الفرد للتنظيم والفاعلية، ويتضمن مكونات التنظيم، ويحدد الافراد الذين لديهم الكفاءة- النظام- المسؤولية- الضبط الذاتي- الالتزام بالواجبات.

### الاداء المهني professional performance

يعرف عبد الله علي عثمان حكيم (٢٠١٨) الاداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه: كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمجموعة الوظائف والادوار والانشطة الموكلة بها والمتمثلة في مجالات التدريس- البحث والنشر العلمي- خدمة المجتمع- والتطوير الذاتي والتخصصي. وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: مجموعة من المهام والوظائف التي يقوم بها عضو هيئة التدريس داخل الكلية والجامعة وتتضمن في المجالات التالية: التدريس- البحث العلمي- التطوير الذاتي- خدمة الكلية والجامعة - خدمة المجتمع. وتشير الدرجاته المرتفعة علي المقياس إلي قيام عضو هيئة التدريس بالمهام الموكلة بها بكفاءة، بينما تشير الدرجة المنخفضة علي المقياس إلي انخفاض الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، وتتراوح درجة المقياس ما بين ٢٤٥ إلي ٤٩.

### الإطار النظري والبحوث والدراسات السابقة:

#### اولاً: العوامل الخمسة الكبرى للشخصية:

يحظى موضوع الشخصية باهتمام كبير من علماء النفس، فاهتموا بدراستها، وتعددت الآراء في تحديد طبيعة الشخصية، ومكوناتها الأساسية، والعوامل المؤثرة فيها، وكيفية قياسها، وفقاً لاختلاف المنطلقات النظرية لهم، كما اختلفت وجهات نظر علماء نفس الشخصية في تحديد عدد العوامل التي يمكن وصف اية شخصية بناء عليها، حيث بلغ عدد هذه العوامل عند "Cattel" ستة عشر عاملاً، وعند "Eysenck" ثلاثة عوامل، في بلغت عند "Costa&"

McCare "خمس عوامل تتداخل وتتفاعل مع بعضها بما يحقق نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (عطية محمد راجح المالكي، ٢٠٢٠).

واستخلصت نماذج العوامل الخمسة الكبرى المفسرة للشخصية من خلال منحنيين هما: المنحى المعجمي، ومنحى قوائم العبارات، وسنعرضهم بإيجاز فيما يلي:

#### ١- المنحى المعجمي:

نشأ هذا المنحى في العقد الثاني والثالث من القرن العشرين، حيث بدأ كل من كلاجس (١٩٣٢)، برمجاتين (١٩٣٣)، والبورت وادبيرت (1936) بالبحث في معاجم اللغة للتوصل إلى أسماء السمات التي تشير إلى السلوك لدى الأفراد، وفيه يقدم للمفحوص كلمات تعبر عن صفات مستمدة من القواميس اللغوية، وترتبط بالسمات المطلوب قياسها، وتعد دراسة البورت وادبيرت (١٩٣٦) من أبرز الدراسات في هذا المجال واعتمد عليها "كاتل" ثم تلاه "تورمان"، حيث قام "كاتل" بمراجعة قائمة "البورت وادبيرت" لتخفيض القائمة من ١٨٠٠ سمة إلى عدد أقل فأوصلها إلى ١٦٠ سمة وذلك بحذف المترادفات ثم أضاف إليها ١١ سمة أخرى لتصل إلى ١٧١ بنداً (Fleenor & Eastman, 1997).

والمنطق الذي يقوم عليه هذا المنحى يتمثل في ان الفروق الأكثر بروزاً وتعلقاً من الناحية الاجتماعية في حياة الناس سترمز في لغتهم بالضرورة، وكلما زادت أهمية فرق معين زاد احتمال أن يعبر عن كلمة واحدة، ويتصف هذا المنحى بالوضوح والبساطة والاقتصاد (هشام فتحي محمد جاد الرب، ٢٠٢٠).

ومن الدراسات التي المبكرة في هذا المنحى دراسة Thurston (1934) والتي أوردتها Goldberg (1993)، واستخدم فيها ٦٠ صفة شائعة للأفراد قدمها إلى ١٣٠٠ شخص، يقوم كل منهم بتقدير خمسة عوامل لشخص يعرفه، واستخدم "Goldberg" هذا المنحى لتطوير نموذج للعوامل الخمسة للشخصية، كما استخدمه "Costa & McCare"، وتوصلا أيضاً إلى استخلاص نموذجهم عن العوامل الخمسة للشخصية (فيصل يونس، الهام خليل، ٢٠٠٧).

كما توصلت (Fiske (1949)، Disman (1990) إلى استخراج خمسة عوامل للشخصية لقائمة "كاتل" باستخدام منهج يجمع بين طرق التقدير الذاتي وتقدير المحكمين.

#### ٢- منحى قوائم العبارات:

يعتمد هذا المنحى على صياغة عبارة تعبر عن سلوك يتصف به الفرد، يقدم للمفحوص، ويطلب منه أن يحدد مدى انطباقه عليه أو على أي شخص آخر، ويتصف هذا

المنحى بقدر كبير من الدقة والثراء يميزه عن المنحى المعجمي، وهناك عدد من الاستخبارات سبق تصميمها، ولكن اعيد تحليلها مثل قائمة "هوجان"، التي انتهت "كوستا وماكري" إلى انها ترتبط بقائمتها لقياس العوامل الكبرى للشخصية، وأشارت الدراسات إلى أن العوامل الخمس الكبرى للشخصية هي: العصائية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير (ياسمين عبد الغني سالم، ٢٠١٥).

#### أ- العصائية: Neuroticism

يعرفها السيد محمد أبو هاشم (٢٠١٠) بانها "الميل إلى الأفكار والمشاعر السلبية والحزينة، فالعصابيون أكثر عرضة لعدم الأمان، ومن اهم سماتهم القلق، التعصب، العدوانية، الاكتئاب، الشعور بالذات، الاندفاع، وعدم القدرة على تحمل الإحباط".

ويقيس هذا العامل التوافق في مقابل عدم الثبات الانفعالي، ويحدد الافراد الذين لديهم أفكار غير واقعية، واستجابات اندفاعية، وسوء تكيف، ويتميز مرتفع المستوى على هذا العامل بانه قلق "Worrying"، لديه لوم للذات "Self - Pitying"، مزاجي "Temperamental"، سريع الانفعال "Emotional" لا يستطيع السيطرة على انفعالاته، مرتبك الذات "Self - Conscious" لا يستطيع السيطرة على دوافعه واتخاذ قراراته، ومتراجع "Vulnerable"، بينما يتميز منخفض المستوى في هذا العامل بانه هادئ "Calm"، راضي عن ذاته "Self - Satisfied"، معتدل الحالة المزاجية "Even - Temporal"، غير منفعل "Unemotional"، وجرئ "Hardy"، وقادر على مواجهة الضغوط (رياض سليمان السيد، ٢٠٢١).

#### ب- الانبساطية: Extraversion

تمثل الانبساطية في نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، مقدار العلاقة التي يرتبط بها الفرد مع البيئة الخارجية، كما تشير إلى ميل الفرد وسعيه إلى بناء علاقات اجتماعية والتعامل مع التجارب والخبرات بشكل إيجابي، وتشتمل على الدفاء والاجتماعية، النشاط الفعال، البحث عن الاستثارة، تأكيد الذات، والانفعالات الإيجابية، ويعد هذا العامل ثنائي القطب حيث يمكن تسميته (الانبساط - الانطواء) (Ansell & Pincus, 2004).

ويقيس هذا العامل قوة التفاعلات الاجتماعية، مستوى الأنشطة، الحاجة للإثارة، القدرة على الابتهاج، والمرح، ويتميز مرتفع المستوى في هذا العامل بانه رقيق المشاعر "Affectionate"، واجتماعي "Joiner"، لبق "Talkative"، نشيط "Active"، محب للمرح

"Fun – Oving"، لديه شغف "Passionate"، ومتفائل "Optimistic"، بينما المنخفض في هذا العامل يتميز بانه انطوائي "Introvert"، منعزل "Loner"، فاطر الشعور "Unfeeling"، ومتحفظ "Reserved"، كتوم "Quiet"، غير مرح "Sober"، وخامل "Passive" (رياض سليمان السيد طه، ٢٠٢١).

### ت - الانفتاح على الخبرة: Openness to Experience

يعرفها السيد محمد أبو هاشم (٢٠١٠) بانها "النضج العقلي، الاهتمام بالثقافة، التفوق، حب الاستطلاع، سريعة البديهة، السيطرة، الطموح، والمنافسة، ويتميز أصحاب تلك السمة بأنهم افراد خياليون، ابتكاريون، يبحثون عن المعلومات بأنفسهم، الاستقلالية في الحكم، القيم، المشاعر، الأفكار، والخيال.

ويقيس هذا العامل البحث عن الخبرات الجديدة، ادراك الخبرة من مصدره، والرغبة في الاستكشاف، ويتميز مرتفع المستوى في هذا العامل بانه تحرري "Liberal"، محب للاستطلاع "Curious"، مبدع "Creative"، يتميز بالأصالة "Original"، خيالي "Imaginative"، يفضل التنوع في الأشياء "Prefer Variety"، ويستطيع التعبير عن انفعالاته بشكل واضح، بينما يتميز منخفض المستوى في هذا العامل بانه محافظ "Conservative"، غير محب للاستطلاع "Uncurious"، غير مبدع "Uncreative"، تقليدي "Conventional"، منغلق التفكير "Down – to – earth"، وروتيني "Prefer routine" (McCare & Costa, 2006).

### ث - المقبولية: Agreeableness

يعرف محمد حامد زهران، سناء حامد زهران (٢٠١٣) المقبولية بانها "الميل إلى استيعاب الاخر، ومراعاة مشاعره، واحترام رغباته، وهو العامل الأكثر ارتباطاً بالعلاقات الاجتماعية والشخصية، ومن الصفات التي يتسم بها الافراد في هذا العامل دماثة الخلق، التعاون، التسامح، التطوع لمساعدة الاخرين، والتعاطف معهم وإيثارهم على أنفسهم، كما يطلق عليه ايضاً مصطلح الطيبة.

ويقيس هذا العامل كفاءة الفرد الاجتماعية، ويتميز مرتفع المستوى على هذا العامل بانه واثق بذاته "Compassionate"، رحيم "Softhearted"، كريم "Generous"، متسامح "Acquiescent"، ومتساهل "Lenient"، بينما منخفض المستوى في هذا العامل يتميز بانه



سريع الغضب "Irritable"، ميل للشك "Suspicious"، معاد للأخرين "Antagonistic"، دائم الانتقاد "Critical"، ويخيل "Stingy" (هشام حبيب الحسيني، ٢٠٠٤).

### ج- يقظة الضمير: Conscientiousness

أحد العوامل الأساسية الخمسة للشخصية، وتتطلب من الفرد مستوىً عالياً من الابتعاد عن اللامبالاة، التمكن من الالتزام، السعي الدؤوب لتحقيق الأهداف، والعمل على حسن استثمارها لصالح الفرد أو الجماعة، مع الاعتدال في اليقظة وعدم المبالغة أو التطرف باتجاه المثالية (فتون خرنوب، ٢٠١٥) ويتمثل في ستة أوجه هي الكفاءة، النظام، السعي للإنجاز، الإحساس بالواجب، ضبط الذات، والتروي والاحتراس (Ansell & Pincus, 2004).

ويقيس هذا العامل نزعة الفرد للتنظيم والفاعلية، ويتضمن مكونات التنظيم، الالتزام بالواجبات، التآني، الكفاءة، السعي للإنجاز، ويتميز مرتفع المستوى على هذا العامل بانه، مثابر "Persevering"، طموح "Ambitious"، دقيق "Punctual"، منظم "Well – Organized"، يعمل بجد "Hardworking"، ولديه دافعية للإنجاز، بينما المنخفض على هذا العامل يتميز بانه غير منظم "Disorganized"، مهمل "Negligent"، كسول "Lazy"، وغير دقيق أو متأخر في مواعيد "Late".

ويوضح Dorros (2008) أن عوامل الشخصية ترتبط بجميع جوانب حياة الفرد مثل التعليم والوظيفة والاداء، وتؤكد دراسة كل من Barrick & John (1992), McCare & Monut (1991) : علي أن عوامل الشخصية أصبحت تستخدم في القياسات وتقييمات السلوك في بيئة العمل، كما أنها تستخدم في تقييم أداء العمل. حيث أهتمت الدراسات حديثاً بدراسة واقع العوامل الخمسة الكبرى لعضو هيئة التدريس مثل: دراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) التي أستهدفت تحديد تأثير العوامل الخمسة الكبرى في العدالة المدركة والاستغراق الابداعي في العمل لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، وتكونت عينة الدراسة من ٢٦٧ عضو هيئة تدريس، وتم تطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث أوضحت واقع العوامل الخمسة الكبرى لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف حيث جاء ترتيب العوامل الخمسة الكبرى كما يلي: ١- يقظة الضمير بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ٢- المقبولية بمتوسط حسابي (٣,٩٥) ٣- الانبساطية بمتوسط حسابي (٣,٧٦) ٤- الانفتاح علي الخبرة بمتوسط حسابي (٣,٦٨) ٥- العصايبية بمتوسط حسابي (٢,٤١).

ودراسة عايض شافي الأكيلى (٢٠٢٠) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتفضيل وسائل التواصل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، وتكونت عينة الدراسة من ٦٨ عضو هيئة تدريس، وتم تطبيق قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، التي أسفرت عن واقع العوامل الخمسة الكبرى لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء في ترتيب العوامل علي النحو التالي بالترتيب: ١- يقظة الضمير بمتوسط حسابي (٣,٩)، ٢- الانبساطية بمتوسط حسابي (٣,٨)، ٣- المقبولية بمتوسط حسابي (٣,٣)، ٤- الانفتاح علي الخبرة بمتوسط حسابي (٣,١)، ٥- العصائية بمتوسط حسابي (٢,٨).

كما أهتمت بعض الدراسات بدراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاداء التدريسي مثل دراسة هند محمد أحمد فرحان (٢٠٠٨): التي هدفت إلى معرفة تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية علي نجاح الأداء التدريسي في التربية العملية لدي طالبات كلية التربية الرياضية- جامعة الزقازيق، وتم تطبيق مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (لكوستا وماكري)، وتم تطبيق المقياس علي العينة قوامها ٢٠٠ طالبة، وأوضحت النتائج أن هناك أربع عوامل لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وهما الانبساطية- التفتح علي الخبرة- المقبولية- يقظة الضمير اللازمين لنجاح في الاداء التدريسي.

هدفت

كما

دراسة (Nayyar, R., Rana, A., Farheen, B., Ghazala, B. & Mohammad, T. (2013): إلي التحقق من العلاقة بين السمات الشخصية الخمسة الكبرى والمشاركة في العمل بين لاعضاء هيئة التدريس في جامعة لاهور، وتكونت عينة الدراسة من ٣٩٩ عضو هيئة التدريس (٢٣٧ ذكور، ١٦١ أناث) وتم اختيارهم بشكل عشوائي، وكانت الادوات المستخدمة عبارة عن مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس للمشاركة العمل، وأسفرت النتائج علي أنه يوجد علاقة إرتباطية سالبة بين العصائية والمشاركة في العمل، وعلاقة إيجابية بين عوامل الشخصية الاربعة والمشاركة في العمل.

بينما كشفت دراسة عبد العزيز علي جابر عسيري (٢٠١٩): عن العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والتوافق المهني لدي معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة، وقد تكونت عينة الدراسة من ١٥٠ معلماً ومعلمة تم اختبارهم بشكل عشوائي، وقد أتبعنا الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن مقياس العوامل الخمسة الكبرى

للشخصية، ومقياس التوافق المهني للمعلمين، وتوصلت النتائج إلي وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وبين مجالات التوافق المهني ككل باستثناء عاملي (العصابية- والانفتاح علي الخبرة).

بينما هدفت دراسة محمد عمر محمد أبو الرب (٢٠١٩): إلي معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي لدي أخصاصي صعوبات التعلم في محافظة جدة، وكانت أدوات الدراسة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الرضا الوظيفي، وكانت عينة الدراسة ١٦٥ معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين عامل (الانساطية والمقبولية ويقظة الضمير) والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سالبة دالة إحصائية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين عامل الانفتاح علي الخبرة والرضا الوظيفي.

### ثانياً: الاداء المهني

تشهد الجامعات محاولات جادة لتطوير انظمتها كافة وتحديثها سعياً منها لتعزيز مكانتها التنافسية، ومواكبة عصر المعلومات والمعرفة، وتلبية احتياجات المجتمع، ويمثل اعضاء هيئة التدريس محور الارتكاز في العمل الجامعي بما يقدمونه من خدمات تعليمية، وإنتاج علمي، وأنشطة إجتماعية.

ويعرف الاداء في المعجم الوجيز علي أنه "أداء الشئ أو القيام به أو انجازه" (ابراهيم مذكور، ١٠، ٢٠٠٢).

كما يعرف خالد أحمد سلامة (٢٠١٠) الأداء اصطلاحاً: القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل المكلف إلي العامل الكفاء.

بينما يعرف محمد فتحي موسي، ومنصور نايف العتيبي (٢٠١١): الاداء علي أنه كيفية إنجاز أو إحرار نشاط ما وتحديد الطريقة التي يتم تنفيذه بها.

كما تعرف وفاء سليمان شلح، سناء إبراهيم (٢٠١٥): الاداء علي أنه ما يقوم به البعض بالفعل لا بما يمكنهم تحقيقه.

بينما تعرف صفاء عادل مديولي (٢٠٠٧، ٦٦٩) الاداء المهني :علي أنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب.

كما يعرف الاداء المهني كل من زكي صديقي، وهبة الخبيري (٢٠١٩) علي أنه مجموعة السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام الموظف بعملة، وتتضمن جودة الاداء، وحسن

التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة، فضلاً عن التواصل والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الادارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص.

ويوضح كل من جمال علي الدهشان، و جمال محمد السيسي (٢٠٠٤، ٣٩٧) الاداء المهني لعضو هيئة التدريس علي انها الطريقة التي يحدد من خلالها كيفية قيام عضو هيئة التدريس بمهامه الجامعية بهدف إثراء المعرفة من خلال البحث، ونقلها من خلال التدريس، ومن خلال خدمة وتنمية المجتمع.

وتعرف الباحثة الاداء المهني لعضو هيئة التدريس علي أنه مجموعة المهام والوظائف التي يقوم بها داخل الجامعة وتتضمن في المجالات التالية: التدريس - البحث العلمي - التطوير الذاتي - خدمة الكلية والجامعة - خدمة المجتمع المحلي .

ويتحدد المفهوم إجرائياً في ضوء ما يقيسة مقياس الاداء المهني في البحث الحالي والذي يشير درجاته المرتفعة إلي قيام عضو هيئة التدريس بالمهام الموكل بها بكفاءة، بينما تشير الدرجة المنخفضة علي المقياس انخفاض الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، وتتراوح درجات المقياس ما بين (٤٩ إلى ٢٤٥).

### مجالات عضو هيئة التدريس:

يُعد عضو هيئة التدريس عماد العمل الاكاديمي بالجامعة؛ لانهم يتحملون مسؤولية التدريس والبحث العلمي، وهم الذين يقومون بوضع المناهج الدراسية وتطويرها، وهم المناط بهم تمثيل الجامعة في خدمة المجتمع، وهم المسئولون عن الارشاد الاكاديمي لطلابهم، وكذلك الاشراف علي الرسائل العلمية (ماجستير، ودكتوراة) (محمد طالب الكندري، غانم عبد الله الشاهين، عدنان سليمان الأحمد، ٢٠١١).

ويحدد محمد شاهين (٢٠٠٤) مجالات عضو هيئة التدريس التي يقوم بها في أدواره تجاه طلبة، وأدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وأدواره تجاه ذاته (التنمية الذاتية).

بينما يوضح كل من محمد العجمي (٢٠٠٧)، Lisnawita, & Van, FC & Fajrizal, & (٢٠٠٧). Zamsuri, Ahmad & Syarawi, Muhammad. (2018) أن أدوار عضو هيئة التدريس تتمثل في التدريس - البحث العلمي - رعاية وتوجيه الطلاب - خدمات المهن التخصصية خارج إطار الجامعة - نشر وتعزيز ثقافة المجتمع المحلي - دور إداري علي مستوي القسم والكلية والجامعة.

ويمكن القول أن مجالات الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس في البحث الحالي تتمثل

في:

### ١- التدريس:

يُعد التدريس من أهم مجالات الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، حيث أن التدريس من أهم وظائفه التي تساعد في إعداد الطلاب وتزويدهم بالمعارف والمهارات المختلفة للحياة (عادة محمد الشريبي، ١٤٣٥).

ويمكن القول أن التدريس في البحث الحالي يعبر عن ألتزم عضو هيئة التدريس بموعد بدأ المحاضرة، بعدد ساعاتها، وأن يسعى أن تكون المحاضرة جاذبة لانتباه الطلاب، ويقوم بربط أهداف كل محاضرة بالإهداف العامة للمقرر، واستخدام طرق واستراتيجيات حديثة في التدريس، وأن تكون استراتيجيات التعليم تتناسب مع قدرات طلابهم، وأن يساعد الطلاب المتعثرين دراسياً، ويقوم طلابه بطرق متنوعة لتقويم (المبدئي - البنائي - النهائي)، ويجيد استخدام Data Show لعرض المحاضرات، ويسعى لتطوير المقررات الدراسية لتصبح الكترونية، ويتواصل مع طلابه عبر مواقع التواصل للرد علي استفساراتهم حول المقرر، يقوم بتسجيل محاضراته وتوصيلها للطلاب عبر البرنامج الالكتروني المختلفة.

### ٢- البحث العلمي:

يعتبر البحث العلمي من أهم مجالات الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، ولا يقل أهمية عن مجال التدريس، لما له من أهمية بالغة في الاضافات العلمية التي تعمل علي إثراء عملية التدريس، كما أن البحث العلمي يساعد في خدمة الكلية والجامعة، وخدمة وتنمية المجتمع.

ويوضح Shavelsane&Town (2002:81) البحث العلمي علي أنه إنتاج معارف جديدة، أو تطوير معارف قائمة، ترتبط بفهم الانسان للظواهر المحيطة به.

ويمكن إجمالي ممارسة عضو هيئة التدريس داخل مجال البحث العلمي بالبحث الحالي في الالتزام بإجري بحوث ودراسات علمية وتطبيقية، والأطلع علي المراجع العلمية الحديثة (العربية-والاجنبية) في مجال تخصصه، والحرص علي انجاز بحث سنوياً علي الأقل، والحرص علي إعداد بحوث بلغة إجنبية، ونشر ابحاث في الدوريات العلمية المتخصصة والمحكمة والدوريات الدولية، وأن يشارك في الاشراف علي رسائل الماجستير والدكتوراة في مجال

التخصص، ويشارك في مناقشة الرسائل العلمية (ماجستير ودكتوراة) داخل وخارج الجامعة، ويشارك في المؤتمرات العلمية بمجال تخصصه، ويشارك في التأليف العلمي بمجال تخصصه.

### ٣- التنمية الذاتية:

يعتبر التنمية الذاتية مفهوم شامل يتضمن الجوانب المختلفة من شخصية عضو هيئة التدريس والادوار المأمولة في أداء وظيفة الاكاديمية سواء كانت تدريسية، أو إدارية، أو تنظيمية، أو ذاتية.

ويوضح محمد شاهين (٢٠٠٤) أن النمو المهني لعضو هيئة التدريس يأتي من خلال الأطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات واللقاءات والمشاركات الفعالة فيها، وحضور الدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراتهم.

ويمكن القول أن التنمية الذاتية تتمثل في دور عضو هيئة التدريس في تنمية أداء المهني بالبحث الحالي من خلال حضور المؤتمرات والندوات العلمية في مجال تخصصه، والاشتراك في الجمعيات العلمية المتخصصة، والتواصل مع مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس، ومركز ضمان الجودة، ومع المتخصصين في مجال القياس والتقويم لتنمية مهاراته، والحرص على تنمية مهارات البحث العلمي، وتنمية مهاراتي اللغوية، تنمية مهارات الاتصال الفعال مع (زملائه- وطلابه)، والاطلاع على كل ما هو حديث في مجال التخصص، وحضور الورش الخاصة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس E-Learning، وحضور ورش العمل التي تعمل على تنمية مهاراته المهنية، وأن يطبق ما تعلمه من خلال الدورات في مجال تخصصه.

### ٤- خدمة الكلية والجامعة:

يشكل مجال خدمة الكلية والجامعة واحداً من المجالات المهمة في الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، ويقصد بذلك ما يقدمه عضو هيئة التدريس تكليفاً أو تطوعاً من خدمات في مجال تخصصه، أو حسب خبراته وإمكاناته وتسهم في تطوير الجامعة (عبد الوهاب محمد النجار، ٢٠٠٤).

يوضح محمد شاهين (٢٠٠٤) أن لعضو هيئة التدريس أدوار تجاة الكلية والجامعة التي يعمل بها، وتشتمل على العمليات الادارية بما فيها من إتخاذ القرارات، ورسم السياسات، والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي للجامعة، والمشاركة في اللجان العلمية.

ويمكن القول أن خدمة الكلية والجامعة في البحث الحالي تتمثل في دور عضو هيئة التدريس في التعاون مع إدارة الكلية في حل مشكلات الطلاب، والألتزام بحضور الاجتماعات الدورية بالقسم، والمبادرة في تقديم الافكار الجديدة لتطوير القسم، والأشتراك في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية، والأشتراك في الانشطة التعليمية والطلابية المختلفة التي تتم داخل الكلية والجامعة، والأشتراك في اللجان العلمية داخل الكلية، والتعاون في تنظيم المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية التي تعقد في القسم، أو الكلية، أو الجامعة.

#### ٥- خدمة المجتمع:

تعتبر خدمة المجتمع من الخدمات الاساسية التي تقوم بها الجامعات من أجل إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات المجتمع من خلال البحوث العلمية والتطبيقية، حيث لم تعد الجامعات في معزل عن المجتمع ومشكلاته.

وخدمة المجتمع هي مجموعة الخدمات والنشاطات التي تقدمها الجامعات لخدمة أفراد المجتمع وتنظيماته ومؤسساته؛ بحيث يستفيد منها في التنمية الشاملة من أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو السياسية، وحل المشكلات التي يعاني منها المجتمع (زكي رمزي مرتجي، ٢٠١١).

تعتبر خدمة المجتمع من الادوار المهمة الموكلة لعضو هيئة التدريس، حيث أوضح محمد شاهين (٢٠٠٤) أن عضو هيئة التدريس هو الموكل بتقوية العلاقة بين الجامعة والمجتمع المحلي، حيث يمثل الجامعة في المحافل الرسمية والشعبية، كما يقوم بتقديم الاستشارات، وإجراء البحوث التي تسهم في حل مشكلات المجتمع.

ويمكن القول أن خدمة المجتمع في البحث الحالي تتمثل في دور عضو هيئة التدريس في المبادرة بتقديم الحلول للمشكلات المجتمعية، والمشاركة في وضع مقترحات إبداعية لسد إحتياجات المجتمع المحلي، وتطوير لوائح الكلية في ضوء متطلبات سوق العمل، وتطوير مؤسسات المجتمع من خلال نتائج الابحاث والدراسات العلمية، وإنشاء تخصصات جديدة لتلبية إحتياجات المجتمع، وتقديم الاستشارات العلمية المتخصصة للمجتمع المحلي، وتقديم الدورات التدريبية التي تقدم للفئات المختلفة في المجتمع، وهناك العديد من الدراسات التي ربطت ما بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية، والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس، كدراسة كلاً من ..

هدفت دراسة فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦) التعرف على واقع أداء هيئة التدريس لمهامهم، وتحديد درجة اختلاف واقع أداء أعضاء هيئة التدريس باختلاف طبيعة الكليات (نظرية - عملية - تطبيقية)، وكانت أدوات المستخدمة في الدراسة عبارة عن استبيان خاص بأداء عضو هيئة التدريس، واستبيان خاص بتحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق الأداء الجيد، وكانت قوام عينة الدراسة (١٢٨) عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وأسفرت النتائج إلى انخفاض واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة بالنسبة للاداءات المرتبطة بمجال التدريس، كما أشارت النتائج إلى انخفاض أداء أعضاء هيئة التدريس في الاداءات المرتبطة بالبحث العلمي، والمرتبطة بخدمة المجتمع.

ومن العرض السابق يتضح أن للاداء المهني أحد ركائز العملية التعليمية، لما له من دوراً فعالاً في جودة مخرجات التعليم حيث يكون له الأثر علي تحصيل الطلاب وجودة العملية التعليمية وتلبية احتياجات سوق العمل، وحل المشكلات المجتمعية.

وهناك العديد من الدراسات التي أهتمت بالاداء المهني للمعلم في المراحل التعليمية المختلفة، بدءاً من مرحلة رياض الاطفال حتي المرحلة الجامعية وفيما يلي سوف تستعرض الباحثة الدراسات السابقة التي تناولت الاداء المهني لعضو هيئة التدريس في المرحلة الجامعية حيث أهتمت العديد من الدراسات بدراسة واقع الاداء المهني لعضو هيئة التدريس لما لها من تأثير كبير علي تلبية احتياجات سوق العمل، وخدمة المجتمع وتنميته، علي النحو التالي:

حيث هدفت دراسة فائقة عباس محمد (٢٠٠٧) إلى التعرف على واقع الممارسات التربوية لعضو هيئة التدريس من الإناث بجامعة أم القرى من وجهة نظر كل من عضو هيئة التدريس وطلابه، والتعرف على، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) عضوة و(٢٠) طالبة ممن يدرسن الإعداد التربوي ومرحلة الماجستير، وكانت أدوات الدراسة عبارة عن استبيان الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تم تطبيقه علي عينة الدراسة من عضوات هيئة التدريس وطلابهن، وإشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين آراء عضوات هيئة التدريس وبين آراء الطالبات، حيث اعتبرت عضوات هيئة التدريس أنفسهن من ذوات الفاعلية التربوية، في حين كان تقييم الطالبات لهن أقل من ذلك.

كما هدفت دراسة خالد أحمد الصرايرة (٢٠١١): إلى التعرف علي مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء



الأقسام فيها، وقام الباحث بتطبيق استبانة الاداء المهني علي عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه. وأسفرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، إذ بلغت (٣,٨٧) درجة من (٥) درجات، ودلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

واستهدف دراسة إبراهيم أحمد السيد، و أحمد محمد عبد الحميد (٢٠١٦) إلى التحقق من مدى إمكانية التنبؤ بجودة الأداء من خلال مؤشرات جودة حياة أعضاء هيئة التدريس الجامعي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٣) عضو هيئة تدريس من العاملين في كلية التربية بنفها الأشراف، طبق عليهم مقياس جودة حياة عضو هيئة التدريس، ومقياس جودة أداء عضو هيئة التدريس، وجاءت النتائج إلى أنه لم توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس الجامعي على مقياسي جودة حياة وجودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي (الأبعاد والدرجة الكلية) وفقاً لمتغيرات: (التخصص: أكاديمي، تربوي)، ووجد فروق تعزي لمتغير (الرتبة العلمية: أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس).

كما هدفت دراسة عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨): الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وكانت عينة الدراسة قوامها (١١٧٢) من خمس جامعات سعودية (جامعة الأزمان - جامعة الملك عبد العزيز - الملك عبد الرحمن الفيصل - جامعة جازان - جامعة حائل)، وتم تطبيق استبيان يشمل علي قسمين، القسم الأول: المعلومات الأولية (ويشمل البيانات الأولية المتعلقة بأفراد مجتمع البحث وهي: الجامعة - التخصص - الدرجة العلمية - الخبرة)، القسم الثاني: محاور الاستبيان ويشمل المحور الأول (واقع الحرية الأكاديمية لاعضاء هيئة التدريس)، المحور الثاني ويشمل (واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ويحتوي علي الابعاد التالية: التدريس - تطوير المناهج الدراسية - البحث العلمي - خدمة المجتمع - التطور الذاتي والتخصص)، وأسفرت

النتائج علي وجود فروق داله إحصائياً في الأداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الجامعة، و متغير الدرجة العلمية، بينما لا توجد فروق داله إحصائياً في الأداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير التخصص، و متغير سنوات الخبرة.

### فروض البحث:

١. لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس في قائمة العوامل الخمسة للشخصية ومقياس الاداء المهني.
٢. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق التي تعزو إلي المتغيرات التالية (نوع الكلية-الدرجة العلمية-الخبرة-النوع).
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق التي تعزو إلي المتغيرات التالية (نوع الكلية-الدرجة العلمية-الخبرة-النوع).

### إجراءات البحث:

**أولاً: منهج البحث:** استخدمت الباحثة في البحث الحالي المنهج الوصفي الارتباطي.

**ثانياً: عينة البحث:** واشتملت علي

- ١- عينة التحقق من الخصائص السيكومترية: تهدف للتحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، وتكونت العينة من (٥٠) عضو هيئة تدريس بجامعة الزقازيق.
- ٢- العينة الأساسية: تكونت عينة البحث من (٨٤٨) من أعضاء هيئة التدريس جامعة الزقازيق بكليات التربية والتربية النوعية والآداب والطب البشري والطب البيطري والعلوم والزراعة. وجدول (١) يوضح بيانات العينة تبعاً لمتغيرات نوع الكلية، والنوع، والدرجة العلمية، والخبرة.

جدول (١): بيانات عينة البحث تبعاً لنوع الكلية، والنوع، والدرجة العلمية، والخبرة (ن = ٨٤٨)

المتغير	الوصف	العدد	النسبة
نوع الكلية	علمي (الطب البشري-الطب البيطري-العلوم-الزراعة)	٧١٢	٨٣,٩٦%
	الادبي (التربية-التربية النوعية-الاداب)*	١٣٦	١٦,٠٣%
النوع	ذكور	٣٤٤	٤٠,٥٧%
	إناث	٥٠٤	٥٩,٤٣%
الدرجة العلمية	مدرس	٤١٦	٤٩,٠٦%

أستاذ مساعد	٣٠٥	٣٥,٩٧%
أستاذ	١٢٧	١٤,٩٧%
أقل من ١٠ سنوات	١٦١	١٨,٩٨%
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٥٠%
١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٣١,٠٢%

\* تم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس التخصصات الأدبية

### ثالثاً: أدوات البحث

لقياس متغيرات البحث الحالي ، قامت الباحثة باستخدام الادوات التالية:

١. القائمة المختصرة لعوامل الشخصية الكبرى: NEO-FFI (ترجمة وتعريب: محمود

أحمد عمر & محمد أحمد علي هيبه، ٢٠١١): في محمد أحمد علي هيبه ، ٢٠١١)

أ. وصف القائمة:

أعد كل من كوستا وماكري (١٩٩٢) قائمة مختصرة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، حيث هدفت القائمة علي قياس تلك العوامل وهي العصابية- الانبساطية- التفتح علي الخبرات-المقبولية- وبقظة الضمير، ونكونت القائمة من ٦٠ مفردة، حيث يحتوي كل عامل من عوامل الشخصية علي ١٢ مفردة، وأمام كل مفردة مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة- أوافق- غير متأكد- أعارض- أعارض بشدة) ثم قام كل من محمود أحمد عمر & محمد أحمد علي هيبه، ٢٠١١ بترجمة وتعريب القائمة بما يتناسب مع البيئة العربية، كما قاموا بتقسيم مفردة من مفردات عامل العصابية وهي (نادراً ما أشعر بالوحدة والكأبه) لتصبح مفردتين وهما (أشعر بالوحدة)، (أشعر بالكأبه) مع حذف كلمة نادراً، وبذلك يصبح عامل العصابية يشتمل علي ١٣ مفردة، والجدول التالي يوضح العوامل الفرعية للقائمة المختصرة للعوامل الخمسة الكبرى (العصابية-الانبساطية-التفتح علي الخبرات-المقبولية-يقظة الضمير)، كما يوضح بعض السمات النفسية التي يتناولها كل بعد وعدد العبارات لكل عامل، والعبارات التي من خلالها يقاس العامل.

جدول (٢): ابعاد القائمة المختصرة للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعبارات كل بعد

العوامل	السمات النفسية لكل عامل	العبارات الايجابية	العبارات السلبية	عدد العبارات
العصابية	القلق - الاكتئاب -	١١-٦-٢١-٢٦	١٦-٣١-٤٦	١٣
	العدائية- الوعي	٣٦-٤١-٥١-٥٦		

	٦١	بالذات-الاندفاعية	
١٢	٤٢-٢٧-١٢	-٣٢-٢٢-١٧-٧-٢	الانبساطية
		٥٧-٥٢-٤٧-٣٧	الاجتماعية- النشاط- التفاؤل- الانفعالات الايجابية
١٢	-٢٣-١٨-٨-٣	-٥٣-٤٣-٢٨-١٣	التفتح
	٤٨-٣٨-٣٣	٥٨	الخيال- تذوق الجمال- حب الاستطلاع- الخبرات
١٢	-٢٩-٢٤-١٤-٩	٤٩-٣٤-١٩-٤	المقبولية
	٥٩-٥٤-٤٤-٣٩		الثقة- الايثار- الانصياع- التسامح- المودة
١٢	٥٥-٤٥-٣٠-١٥	-٢٥-٢٠-١٠-٥	يقظة
		٦٠-٥٠-٤٠-٣٥	الكفاءة- النظام- المسئولية-الضبط الذاتي

### ب. طريقة تقدير الدرجات:

تندرج الإجابة وفق طريقة "ليكرت" خماسي التدرج

- العبارات الإيجابية: إذا أجاب الفرد (موافق بشدة) حصل على (٥) درجات، وإذا أجاب الفرد (موافق) حصل على (٤) درجات، وإذا أجاب الفرد (غير متأكد) حصل على (٣) درجات، وإذا أجاب الفرد (معارض) حصل على (درجتان)، وإذا أجاب الفرد (معارض بشدة) حصل على (درجة واحدة).
- العبارات السلبية: إذا أجاب الفرد (موافق بشدة) حصل على (درجة واحدة)، وإذا أجاب الفرد (موافق) حصل على (درجتان)، وإذا أجاب الفرد (غير متأكد) حصل على (٣) درجات، وإذا أجاب الفرد (معارض) حصل على (٤) درجات، وإذا أجاب الفرد (معارض بشدة) حصل على (٥) درجات.

### ج. الخصائص السيكومترية للقائمة:

#### أولاً : صدق القائمة

قاما مترجما القائمة وتعريبها إلى البيئة العربية بحساب صدق القائمة من خلال :

- صدق المحكمين : حيث تم الاتفاق بنسبة ٨٠% علي استخدام القائمة في البيئة العربية بعد تعديل بعض العبارات، وإعادة صياغة لبعض العبارات، وقد قاموا بتعديل جميع التعديلات وفقاً لآراء المحكمين.

- صدق التحليل العاملي الاستكشافي: الذي أظهر وجود خمسة عوامل متميزة وهي (يقظة الضمير - العصابية - المقبولية - الانبساط - التفتح علي الخبرات).

وقامت الباحثة بحساب صدق مفردات القائمة عن طريق حساب قيم (كا<sup>٢</sup>) ومستوى الدلالة، وجاءت قيم معامل (كا<sup>٢</sup>) للعبارات المكونة للقائمة كالتالي.

جدول (٣): قيم (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من قائمة العوامل الخمسة للشخصية

العصابية		الانبساطية		الفتح علي الخبرات		المقبولية		يقظة الضمير	
م	قيمة	م	قيمة	م	قيمة	م	قيمة	م	قيمة
كا <sup>٢</sup>	الدلالة	كا <sup>٢</sup>	الدلالة	كا <sup>٢</sup>	الدلالة	كا <sup>٢</sup>	الدلالة	كا <sup>٢</sup>	الدلالة
١	١١,٠	٢	٣٢,٠	٣	١٩,٠	٤	١٩,٠	٥	١٤,٠
٢٠	٥	٠٠	١	٤٤	١	٦٠	١	٤٤	١
٦	١١,٠	٧	١٩,٠	٨	١٤,٠	٩	١١,٠	١	١٠,٠
٨٠	٥	٦٠	١	٥٦	١	٠٠	٥	٢٤	١
١	١٤,٠	١	١٥,٠	١	١٩,٠	١	٤١,٠	١	٣١,٠
٦٠	١	٥٢	١	٨٨	٤	٤٤	١	١٢	١
١	١٤,٠	١	١٣,٠	١	١٣,٠	١	٨,٤	٢	٣٩,٠
٢٤	١	٧٢	١	٧٢	٨	٠٠	٨,٤	٠	٦٤
١٩,٠	٢	١١,٠	٢	١٩,٠	٢	١٧,٠	٢	١٥,٠	٢
٨٠	١	٧٦	١	٠٠	٤	٦٨	١	٢٥	١
١٥,٠	٢	١٦,٠	٢	٣٤,٠	٢	١٤,٠	٢	٣٣,٠	٣
٦٨	١	٠٨	١	٤٠	٩	٤٠	١	٨٨	١
١٣,٠	٣	٣٢,٠	٣	٣٥,٠	٣	٧,٢	٣	١٦,٠	٣
٩٢	١	٤٠	١	٤٠	٤	٠٠	٧,٢	٥	١٢

٠,٠	١٩,	٤	٠,٠	١١,	٣	٠,٠	٢٠,	٣	٠,٠	٢٠,	٣	٠,٠	١٧,	٣	
١	١٦	٠	٠	٢٨	٩	١	٠,٨	٨	١	٠,٨	٧	١	٥٢	٦	
٠,٠	٣١,	٤	٠,٠	٢٠,	٤	٠,٠	٧,٧	٤	٠,٠	٧,٧	٤	٠,٠	٢٥,	٤	
١	١٢	٥	١	٨٠	٤	٥	٢٠	٣	٥	٢٠	٢	١	٠٠	١	
٠,٠	٢٩,	٥	٠,٠	١١,	٤	٠,٠	١٣,	٤	٠,٠	١٣,	٤	٠,٠	١٣,	٤	
١	٠,٨	٠	٥	٠,٤	٩	١	٧٢	٨	١	٧٢	٧	١	٢٠	٦	
٠,٠	٣١,	٥	٠,٠	١٨,	٥	٢,٠	غير	٥	٠,٠	٢٦,	٥	٠,٠	٢٣,	٥	
١	١٢	٥	١	٤٠	٤	٠	دالة	٣	١	٣٢	٢	١	١٢	١	
٠,٠	١٢,	٦	٠,٠	٢٠,	٥	٠,٠	١٦,	٥	٠,٠	١٢,	٥	٠,٠	١٩,	٥	
١	٨٨	٠	١	٨٨	٩	١	٠٠	٨	١	٨٨	٧	١	٠٠	٦	
													٠,٠	١١,	٦
													٥	٣٦	١

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم (كا<sup>٢</sup>) للعبارات ذات دلالة إحصائية عند مستويي ٠,٠١، ٠,٠٥، عدا المفردات ١٩، ٣٤، ٥٣، مما يدل على أن قائمة العوامل الخمسة للشخصية تُعد صادقة، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

### ثانياً: الاتساق الداخلي

قاما مترجما القائمة وتعريبها إلى البيئة العربية بحساب الاتساق الداخلي للعوامل المشتقة من التحليل الاستكشافي بالدرجة الكلية لهذه العوامل، والجدول التالي يوضح الاتساق الداخلي للعوامل القائمة بالدرجة الكلية.

جدول (٤) الاتساق الداخلي للعوامل القائمة بالدرجة الكلية للقائمة

معامل الارتباط	العامل
**٠,٥١	يقظة الضمير
**٠,٣٧	العصابية
**٠,٣٥	المقبولية
*٠,٢٩	الانبساطية
**٠,٤٤	التفتح علي الخبرة

يتضح من الجدول السابق: أن معاملات الارتباط جيدة ودالة والذي يؤكد الاتساق الداخلي للقائمة

وقامت الباحثة الحالية بحساب الاتساق الداخلي لكل عامل من عوامل القائمة والدرجة الكلية للقائمة، كما يوضحة الجدول التالي:

جدول (٥) الاتساق الداخلي للعوامل القائمة بالدرجة الكلية للقائمة

العامل	معامل الارتباط
العصابية	* * ٠,٥٧٦
الانبساطية	* ٠,٢٩٦
التفتح علي الخبرات	* ٠,٣٣٢
المقبولية	* * ٠,٦٩٥
يقظة الضمير	* ٠,٣٢٥

يتضح من الجدول السابق: أن معاملات الارتباط جيدة ودالة والذي يؤكد الاتساق الداخلي للقائمة

كما قامت الباحثة الحالية بحساب الاتساق الداخلي لعبارات القائمة بحساب الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للعامل الذي يحتويها، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي.

جدول (٦): الاتساق الداخلي لكل عبارة لقائمة العوامل الخمسة للشخصية والدرجة الكلية

للعامل الذي يحتويها

العبارة	العصابية	الانبساط	العبارة	التفتح علي الخبرة	العبارة	المقبولية	العبارة	يقظة الضمير	
١	* ٠,٧٨٢	٢	* ٠,٤٥٢	٣	* ٠,٤٦٧	٤	* ٠,٣٥٧	٥	* ٠,٥٠٠
٦	* ٠,٧٧٦	٧	* ٠,٤١٣	٨	* ٠,٢٩٤	٩	* ٠,٥٥٩	١٠	* ٠,٣٧٩
١١	* ٠,٨٣٨	١٢	* ٠,٤٣٨	١٣	* ٠,٤٠٨	١٤	* ٠,٥١٤	١٥	* ٠,٥٩٩
١٦	* ٠,٤٨٢	١٧	* ٠,٦٢٦	١٨	* ٠,٦٣٨	١٩	٠,١٠٦	٢٠	* ٠,٦٩٦
٢١	* ٠,٣٨٦	٢٢	* ٠,٤٧١	٢٣	* ٠,٢٩٩	٢٤	* ٠,٣١٥	٢٥	* ٠,٤٧٨

*						*		*	
*،٦٥١	٣٠	*،٥٩٣	٢٩	*،٤٢٤	٢٨	*،٥٥٧	٢٧	*،٦٩٢	٢٦
*		*		*		*		*	
*،٥٢٢	٣٥	٠،١٤٥	٣٤	*،٥٣٠	٣٣	*،٦٦٩	٣٢	*،٦١٤	٣١
*				*		*		*	
*،٣٩٧	٤٠	*،٥٦٠	٣٩	*،٧٤٩	٣٨	*،٥٤٥	٣٧	*،٥٦٧	٣٦
*		*		*		*		*	
*،٥٩٩	٤٥	*،٥٩٢	٤٤	*،٦٢٢	٤٣	*،٥٧٥	٤٢	*،٧٦٧	٤١
*		*		*		*		*	
*،٦٧٠	٥٠	*،٤٠٨	٤٩	*،٦٣٨	٤٨	*،٦٢٦	٤٧	*،٤١٥	٤٦
*		*		*		*		*	
*،٥٩٩	٥٥	*،٦٠١	٥٤	٠،١٤٨	٥٣	*،٦٦٢	٥٢	*،٥٠٦	٥١
*		*				*		*	
*،٤٦٦	٦٠	*،٣٦٦	٥٩	*،٦٣٧	٥٨	*،٥٠٨	٥٧	*،٦٥٦	٥٦
*		*		*		*		*	
		**دالة عند ٠،٠١		*دالة عند ٠،٠٥				*،٨٢٣	٦١
								*	

ويتضح من جدول (٦) أن جميع العبارات دالة لعامل العصابية، والانبساطية، وبقطة الضمير، أما عبارات عامل التفتح علي الخبرات فجميعها دالة ما عدا عبارة ٥٣، وأما عامل المقبولية فنجد أن عبارتين رقمي ١٩، ٣٤ غير دالتين أما باقي العبارات فهي دالة، ويتضح من ذلك أن القائمة تتميز بالاتساق الداخلي.

### ثالثاً: ثبات القائمة

قاما مترجما القائمة وتعريبها إلي البيئة العربية بحساب قيمة ثبات قائمة العوامل الخمسة للشخصية عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha cornback) لكل عامل من عوامل القائمة والدرجة الكلية.



جدول (٧) يوضح معاملات الثبات لعوامل القائمة والقائمة ككل

معامل الثبات	العامل
٠,٨٦	يقظة الضمير
٠,٨١	العصابية
٠,٧٢	المقبولية
٠,٥٩	الانبساطية
٠,٥٤	التفتح علي الخبرة
٠,٦١	الدرجة الكلية للقائمة

يتضح من الجدول (٧) أن معاملات ثبات ابعاد القائمة تتحصر بين (٠,٥٤) و (٠,٨٦)، والدرجة الكلية (٠,٦١)؛ وبذلك يمكن الوثوق به، واستخدام القائمة في البيئة العربية.

قامت الباحثة بحساب قيمة ثبات قائمة العوامل الخمسة للشخصية عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha cornback) لكل عامل من عوامل القائمة والدرجة الكلية وذلك بعد حذف العبارات التي اشارت إليها الاتساق الداخلي، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨): قيم ثبات ابعاد قائمة العوامل الخمسة للشخصية والدرجة الكلية

معامل الثبات	الابعاد
٠,٦٥٨	البعد الاول:العصابية
٠,٦٢٣	البعد الثاني:الانبساطية
٠,٦٣٨	البعد الثالث: التفتح علي الخبرة
٠,٦٥٥	البعد الرابع: المقبولية
٠,٦٦٥	البعد الخامس: يقظة الضمير
٠,٦٦٩	الدرجة الكلية للقائمة

يتضح من الجدول (٨) أن معاملات ثبات ابعاد القائمة تتحصر بين (٠,٦٢٣) و (٠,٦٦٥)، والدرجة الكلية (٠,٦٦٩)؛ وبذلك يمكن الوثوق به، واستخدام القائمة للاجابة علي تساؤلات البحث.

## ٢. مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس (إعداد الباحثة).

قامت الباحثة الحالية بإعداد مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس.

## أ. وصف المقياس:

يتكون المقياس من خمس ابعاد لقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس، البعد الأول: التدريس ويتكون من (١٢) عبارة، والبعد الثاني: البحث العلمي ويتكون من (١٠) عبارات، البعد الثالث: التطوير الذاتي ويتكون من (١٢) عبارة، والبعد الرابع: خدمة الكلية والجامعة ويتكون من (٨) عبارات، و البعد الخامس: خدمة المجتمع ويتكون من (٧) عبارات. والعبارات جميعها في اتجاه قياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس، أعلى درجة للمقياس (٢٤٥)، وأقل درجة للمقياس (٤٩). وقد تم اتخاذ مجموعة من الاجراءات لبناء مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس، تتمثل تلك الاجراءات فيما يلي:

- الاطلاع علي العديد من الكتابات النظرية والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة ؛ وذلك لتحديد أبعاد المقياس وعبارات كل بعد من ابعاد المقياس
- الاطلاع علي عدد من المقاييس ذات الصلة مثل:
  - إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس (باسم برقايوي، عماد أبو الرب، ٢٠١٦).
  - مقياس الاداء المهني لعضو هيئة التدريس (أزهار محمد عيسوي، ٢٠١٨).
  - مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس (عبد الملك علي عثمان، ٢٠١٨)
- إجراء مقابلات غير مقننة مع اعضاء هيئة التدريس؛ وذلك لتحديد أبعاد المقياس وصياغة عبارات كل بعد من ابعاد المقياس.
- ثم قامت الباحثة بتحديد أبعاد المقياس وصياغة عبارات كل بعد بناءً علي الاطار النظري والدراسات والبحوث السابقة والمقاييس ذات الصلة والمقابلات التي تمت مع مجموعة من اعضاء هيئة التدريس.

## ب. طريقة تقدير الدرجات:

تتدرج الإجابة وفق طريقة "ليكرت" خماسي التدرج بحيث إذا أجاب الفرد (دائماً) حصل على (٥) درجات، وإذا أجاب الفرد (غالباً) حصل علي (٤) درجات، وإذا أجاب الفرد (أحياناً) حصل علي (٣) درجات، وإذا أجاب الفرد (نادراً) حصل علي (درجتان)، وإذا أجاب الفرد (لا أفعل) حصل على (درجة واحدة).

ت. الخصائص السيكومترية للمقياس:

### أولاً : صدق المقياس

#### - الصدق الظاهري ( صدق المحكمين ) :

قامت الباحثة بعرض المقياس في صورته الأولية على عدد (٩) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص علم النفس التربوي ومناهج وطرق تدريس، حيث طلب منهم تحديد مدى إنتماء فقرات المقياس بإعادة الرئيسة والمقياس ككل، ومدى وضوحها من حيث اللغة والصياغة، وما يرونه من إضافة أو حذف لأي فقرة من فقرات المقياس، ثم قامت الباحثتان بإجراء جميع التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين، والتي تتمثل في حذف عدد (٣ عبارات) من فقرات البعد الأول، وعبارة واحدة من فقرات البعد الثاني، وعبارة واحدة من فقرات البعد الخامس: وبذلك أصبح عدد مفردات المقياس في صورته النهائية (٤٩) مفردة، وبهذا اعتبر الاستبيان صادقاً بناء على صدق المحكمين .

وتضمنت أداة البحث الحالي في صورتها النهائية (٤٩) عبارة موزعة علي خمس ابعاد، ويحتوي كل بعد علي عدد من العبارات، كما يوضحها جدول (٩)

#### جدول (٩): ابعاد مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وعدد العبارات لكل بعد

الابعاد	العبارات	عدد العبارات	النسبة المئوية
البعد الأول: التدريس	من ١ إلي ١٢	١٢	٢٤.٥%
البعد الثاني: البحث العلمي	من ١٣ إلي ٢٢	١٠	٢٠.٤%
البعد الثالث: التطوير الذاتي	من ٢٣ إلي ٣٤	١٢	٢٤.٥%
البعد الرابع: خدمة الكلية والجامعة	من ٣٥ إلي ٤٢	٨	١٦.٣%
البعد الخامس: خدمة المجتمع	من ٤٣ إلي ٤٩	٧	١٤.٣%
المجموع		٤٩	١٠٠%

#### - صدق المفردات:

قامت الباحثة بحساب صدق المقياس عن طريق حساب قيم (كأ) ومستوى الدلالة، وجاءت قيم معامل (كأ) للأبعاد الخمسة للمقياس ٢٣,٦٠، ٢٦,٢٠، ٣١,٦٢، ١٧,٣٠، ١٩,٧١ علي الترتيب، أما بالنسبة للمفردات المكونة للمقياس فجاءت كالتالي.

جدول (١٠): قيم (كا<sup>٢</sup>) لكل عبارة من مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس

البعد الاول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس	
م	قيمة	م	قيمة	م	قيمة	م	قيمة	م	قيمة
كا <sup>٢</sup>	توى	كا <sup>٢</sup>	توى	كا <sup>٢</sup>	توى	كا <sup>٢</sup>	توى	كا <sup>٢</sup>	توى
الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة	الدلالة
١	١٨,٠	١	١٢,٠	٢	٣٠,٠	٣	٨,٩	٤	٢٥,٠
١	٨٠	٣	٦٠	١	٨٠	٥	٢٠	٣	٦٨
٢	١٢,٠	١	١٨,٠	٢	٩,٣	٣	٣٤,٠	٤	٣٣,٠
١	٥٢	٤	٠٠	٥	٦٠	٦	٨٠	٤	٢٠
٣	٧,٨	١	٢٥,٠	٢	١٦,٠	٣	١٧,٠	٤	١٣,٠
٥	٤٠	٥	٤٠	١	٨٠	٧	٠٠	٥	٦٠
٤	٩,١	١	٢٩,٠	٢	٢٠,٠	٣	١٣,٠	٤	٢١,٠
١	٦٠	٦	٨٠	٦	٦٠	٨	٦٠	٦	٤٠
٥	١٣,٠	١	٢٢,٠	٢	١٢,٠	٣	٣٤,٠	٤	٢٢,٠
١	٧٢	٧	٨٠	٧	٠٠	٩	٤٠	٧	٢٠
٦	١٣,٠	١	٢٥,٠	٢	٣٩,٠	٤	١٣,٠	٤	١٢,٠
١	٤٨	٨	٨٠	٨	١٢	٠	٦٠	٨	٦٠
٧	٨,٦	١	١٠,٠	٢	١٤,٠	٤	١٠,٠	٤	٢٣,٠
٥	٨٠	٩	٤٨	٩	١٦	١	٤٠	٩	٦٠
٨	١٨,٠	٢	٢٦,٠	٣	٥٠,٠	٤	١٢,٠		
١	٦٠	٠	٨٠	١	٩٦	٢	٨٨		
٩	٢٠,٠	٢	١١,٠	٣	٩,١				
١	٦٠	١	٠٠	١	٦٠				
١	١٣,٠	٢	٣٢,٠	٣	١٥,٠				
٠	٦٠	٢	٨٠	٢	٦٠				
١	٢٠,٠			٣	٢٣,٠				
١	٤٠			٣	٩٢				
١	١٦,٠			٣	١٤,٠				
٢	٧٢			٤	٨٠				

يتضح من جدول (١٠) أن جميع قيم (كأ) للعبارات ذات دلالة إحصائية عند مستويي ٠,٠١، ٠,٠٥، مما يدل على أن مقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس يُعد صادقاً، وأنه يقيس ما وضع لقياسه.

### ثانياً: الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لعبارات المقياس بحساب الارتباط بين درجات كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس، وبين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي يحتويها، وجاءت النتائج كما بالجدول التالي.

#### جدول (١١): نتائج قيم الاتساق الداخلي لعبارات مقياس الاداء المهني ككل وأبعاده

رقم العبارة	مع الدرجة الكلية للبعد	مع الدرجة الكلية	رقم العبارة	مع الدرجة الكلية للبعد	مع الدرجة الكلية	رقم العبارة	مع الدرجة الكلية للبعد	مع الدرجة الكلية
١	*٠,٣٣٨	*٠,٣١١	١٨	*٠,٧٤٧	**٠,٣٦٩	٣٥	**٠,٦٨٠	*٠,٣٠٧
٢	**٠,٨٥٠	*٠,٣٠٢	١٩	*٠,٦٣٧	**٠,٤٠٥	٣٦	**٠,٦٤٩	*٠,٣٤١
٣	**٠,٨٢٩	*٠,٢٨٦	٢٠	*٠,٥٢٠	**٠,٣٧٦	٣٧	**٠,٧٢٣	*٠,٣٥١
٤	**٠,٨٥٢	**٠,٣٩١	٢١	*٠,٨٠٠	*٠,٥٢٠	٣٨	**٠,٧٣٤	**٠,٣٨٨
٥	**٠,٧٧٦	*٠,٢٨٩	٢٢	*٠,٦٦١	*٠,٣٣٣	٣٩	**٠,٧٤١	**٠,٤٥٧
٦	**٠,٤٦٧	*٠,٣٠٢	٢٣	*٠,٧٤٢	**٠,٥٤٣	٤٠	**٠,٧٨٣	*٠,٥٢٠
٧	**٠,٨٠٦	**٠,٣٧٩	٢٤	*٠,٦٧٧	**٠,٤٤٩	٤١	**٠,٧٣٦	**٠,٣٨٨
٨	**٠,٥٨٢	*٠,٢٧٨	٢٥	*٠,٨٠٢	**٠,٥٢٣	٤٢	**٠,٥١١	**٠,٦٥١
٩	**٠,٤٨٠	*٠,٣١٨	٢٦	*٠,٨٤١	**٠,٥٣٨	٤٣	**٠,٦٩٤	*٠,٤٠٠
١٠	**٠,٥٧٥	*٠,٣٣١	٢٧	*٠,٨٧٠	**٠,٥٩٢	٤٤	**٠,٧٣٦	*٠,٤٦٩
١١	**٠,٤٤٨	*٠,٣٣٢	٢٨	*٠,٦٥٣	*٠,٣٦٠	٤٥	**٠,٧٦٨	*٠,٣٣٨
١٢	**٠,٤٠٤	*٠,٢٩٦	٢٩	*٠,٧٠٤	**٠,٥٤٠	٤٦	**٠,٦٩٠	*٠,٣٤٧
١٣	**٠,٧١٢	*٠,٣٥٠	٣٠	*٠,٨٠٤	**٠,٥٢١	٤٧	**٠,٧٠٨	*٠,٣٤٩
١٤	**٠,٤٧٦	**٠,٤١٧	٣١	*٠,٤١٦	*٠,٢٤٨	٤٨	**٠,٧٦١	**٠,٤٢٦
١٥	**٠,٦٦٨	*٠,٣٥٧	٣٢	*٠,٧٨٦	**٠,٥٧٧	٤٩	**٠,٧٤٢	*٠,٣٧٩
١٦	**٠,٩١٠	**٠,٤٢٨	٣٣	*٠,٧٥٧	**٠,٥٩٤			
١٧	**٠,٥٣٤	**٠,٤٢٨	٣٤	*٠,٥٥٨	**٠,٤٢٢			

## جدول (١٢):

الاتساق الداخلي للابعاد المكونة لمقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس

م	الابعاد المكونة للمقياس	معامل الارتباط
١	البعد الاول: التدريس	**٠,٤٤٧
٢	البعد الثاني: البحث العلمي	**٠,٦٢٣
٣	البعد الثالث: التطوير الذاتي	**٠,٦٩١
٤	البعد الرابع: خدمة الكلية والجامعة	**٠,٦٠٣
٥	البعد الخامس: خدمة المجتمع	**٠,٤٢٢

## ثالثاً: ثبات المقياس

قامت الباحثة بحساب ثبات مقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس عن طريق حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha cornback) لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية:

## جدول (١٣):

قيم ثبات ابعاد مقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس والدرجة الكلية

الابعاد	عدد العبارات	معامل الثبات
البعد الاول: التدريس	١٢	٠,٧٠٨
البعد الثاني: البحث العلمي	١٠	٠,٦٦٩
البعد الثالث: التطوير الذاتي	١٢	٠,٦٤٧
البعد الرابع: خدمة الكلية والجامعة	٨	٠,٦٧٨
البعد الخامس: خدمة المجتمع	٧	٠,٧١٢
الدرجة الكلية	٤٩	٠,٧٣٠

يتضح من الجدول (١٣) أن معاملات ثبات ابعاد المقياس تتحصر بين (٠,٦٤٧) و (٠,٧١٢)، والدرجة الكلية (٠,٧٣٠)؛ وبذلك يمكن الوثوق به، واستخدام المقياس للاستجابة علي تساؤلات البحث.

جدول (١٤): قيم معامل ألفا بحذف درجة العبارة ومعامل ارتباط المفردة بالدرجة الكلية

للمقياس

م	معامل ألفا عند حذف العبارة	ارتباط العبارة بالمقياس	م	معامل ألفا عند حذف العبارة	ارتباط العبارة بالمقياس	م	معامل ألفا عند حذف العبارة	ارتباط العبارة بالمقياس
١	٠,٧٢٩	٠,٢٥٥	١٨	٠,٧٢٤	٠,٣٣٦	٣٥	٠,٧٢٧	٠,٢٨٩
٢	٠,٧٢٨	٠,٢٨٧	١٩	٠,٧٢٤	٠,٣٧٩	٣٦	٠,٧٢٧	٠,٣٢٣
٣	٠,٧٢٨	٠,٢٦٩	٢٠	٠,٧٢٤	٠,٣٤٥	٣٧	٠,٧٢٥	٠,٣٢٦
٤	٠,٧٢٨	٠,٢٧٤	٢١	٠,٧٢٢	٠,٤٩٥	٣٨	٠,٧٢٤	٠,٣٥٨
٥	٠,٧٢٨	٠,٢٧٣	٢٢	٠,٧٢٦	٠,٣٠٨	٣٩	٠,٧٢٤	٠,٤٣٥
٦	٠,٧٢٨	٠,٢٨٥	٢٣	٠,٧٢٢	٠,٥٢٢	٤٠	٠,٧٢٢	٠,٤٩٨
٧	٠,٧٢٧	٠,٣٦٤	٢٤	٠,٧٢٣	٠,٤٢٣	٤١	٠,٧٢٤	٠,٣٦٠
٨	٠,٧٢٩	٠,١٦٠	٢٥	٠,٧٢٣	٠,٥٠٢	٤٢	٠,٧٢٣	٠,٦٣٨
٩	٠,٧٢٦	٠,٢٨٩	٢٦	٠,٧٢٢	٠,٥١٦	٤٣	٠,٧٢٦	٠,٣٨٠
١٠	٠,٧٢٦	٠,٣٠٦	٢٧	٠,٧٢١	٠,٥٧١	٤٤	٠,٧٢٤	٠,٤٥١
١١	٠,٧٢٩	٠,٢٥٤	٢٨	٠,٧٢٦	٠,٣٤٢	٤٥	٠,٧٢٦	٠,٣١١
١٢	٠,٧٢٧	٠,٢٧٤	٢٩	٠,٧٢٤	٠,٥٢٥	٤٦	٠,٧٢٧	٠,٢١٩
١٣	٠,٧٢٥	٠,٣٢١	٣٠	٠,٧٢٥	٠,٥٠٨	٤٧	٠,٧٢٧	٠,٢٢٣
١٤	٠,٧٢٦	٠,٤٠٠	٣١	٠,٧٢٨	٠,٢٦٧	٤٨	٠,٧٢٩	٠,١٩٦
١٥	٠,٧٢٦	٠,٣٣٤	٣٢	٠,٧٢٠	٠,٥٥٤	٤٩	٠,٧٢٥	٠,٣٥٣
١٦	٠,٧٢٠	٠,٦٢٥	٣٣	٠,٧٢٢	٠,٥٧٧			
١٧	٠,٧٢٤	٠,٤٠٣	٣٤	٠,٧٢٦	٠,٤٠٣			

يتضح من الجدول السابق (١٤) أن قيم معامل ألفا عند حذف المفردة وأيضا معامل ارتباط درجة المفردة بالدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، جميعها قيم ذات دلالة إحصائية مما يعبر عن ثبات المقياس.

### الإجراءات:

١. اختيار العينة من أعضاء هيئة التدريس بالطريقة العشوائية.
٢. استخدام القائمة المختصرة لعوامل الشخصية الكبرى: NEO-FFI (ترجمة وتعريب: محمود أحمد عمر & محمد أحمد علي هيبية، ٢٠١١): في محمد أحمد علي هيبية، (٢٠١١)
٣. بناء مقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس.

٤. تطبيق القائمة المختصرة لعوامل الشخصية الكبرى على جميع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس.
٥. تطبيق مقياس الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس على جميع أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق.
٦. إستخدام بعض الأساليب الإحصائية للوقوف على الخصائص السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة للشخصية، ومقياس الاداء المهني وللاجابة على تساؤلات البحث الحالي والتحقق من صحة فروضة، ومن بين تلك الأساليب (معامل ارتباط بيرسون - معامل ثبات الفا كرونباخ - قيم المتوسطات - الانحراف المعياري - اختبار "ت" - تحليل التباين أحادي الاتجاه).
٧. بعد الإجابة على تساؤلات وفروض البحث الحالي قامت الباحثة بتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
٨. في ضوء نتيجة البحث الحالي قامت الباحثة بإقتراح بعض التوصيات والبحوث والدراسات ذات العلاقة في هذا المجال.

### نتائج البحث ومناقشتها:

قبل التحقق من صحة الفروض ومناقشتها قامت الباحثة باختبار اعتدالية توزيع البيانات وذلك عن طريق حساب معامل الالتواء والتقلطح لدرجات عينة البحث باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS (v23)، وأظهرت النتائج اعتدالية توزيع البيانات مما دفع الباحثة لاستخدام الإحصاء البارامترية في التحقق من تساؤلات وفروض البحث.

### أولاً : الإجابة على سؤالي البحث

- أ - الإجابة على السؤال الأول للبحث : والذي ينص على " ما درجة العوامل الخمسة الكبرى لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق؟"
- وللاجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لأعضاء هيئة التدريس كما يوضحة جدول (١٦)، وقد تم تحديد فترات لتقدير العبارات من خلال الدرجة المتوقعة علي النحو التالي:
- المدي = أعلى تقدير للاستجابة - أقل تقدير للاستجابة (المدي = ٥ - ١ = ٤)
- طول الفترة = المدي ÷ العدد (٤ ÷ ٣ = ١,٣٣)



- ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة البحث عن كل فقرة من فقرات المقياس وعلي كل بعد من أبعاد القائمة ، تم الاعتماد علي المعيار الأحصائي المشار اليه في الجدول التالي:

جدول (١٥): المعيار الأحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
٢,٣٣-١	قليلة
٣,٦٧-٢,٣٤	متوسطة
٥-٣,٦٨	كبيرة

جدول (١٦): قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لأعضاء هيئة التدريس

العامل الاول: العصابية				م	العبارات
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة		
٣,٠٤	١,١٢٤	٣	متوسطة	١	أنا لست قلقاً.
٢,٩٨	١,١٣٣	٥	متوسطة	٦	أشعر أنني أقل شأنًا من الآخرين.
٣,١٠	١,٢٤٩	٢	متوسطة	١١	أشعر بالانهيار عندما أكون تحت قدر كبير من الضغط.
٢,١٨	١,٠٦٣	١٣	قليلة	١٦	أشعر بالوحدة.
٣,٠٦	١,٠١٨	٤	متوسطة	٢١	أشعر بالعصبية الشديدة والتوتر.
١,٢٢	٠,٤١٨	١٢	قليلة	٢٦	أشعر أنني عديم القيمة تماماً.
٢,٨٠	١,١٢٤	٧	متوسطة	٣١	أشعر بالخوف أو القلق.
٢,٨٤	٠,٨٨٨	٦	متوسطة	٣٦	أغضب من طريقة معاملة الناس لي.
٢,٥٦	١,٠٥٢	٨	متوسطة	٤١	أشعر بالاستسلام عندما تسوء الأمور جداً.
٢,٥٤	٠,٩٩٤	٩	متوسطة	٤٦	نادراً ما أكون حزينا أو مكتئباً.
٢,٤٢	٠,٩٤٩	١١	متوسطة	٥١	أشعر بالعجز وأحتاج إلي الآخرين لحل مشكلاتي.

متوسطة	١	١,٢٧٠	٣,٢٤	٥٦	أحاول الاختباء في اللحظة التي أشعر فيها بخجل كبير.
متوسطة	١٠	١,٠٧٣	٢,٤٦	٦١	أشعر بالكابة.
<b>العامل الثاني: الانبساطية</b>					
كبيرة	٩	٠,٩٣١	٣,٥٠	٢	أحب أن يكون حولي كثير من الناس.
كبيرة	٢	٠,٨١٨	٤,٠٦	٧	من السهل إضحاكي.
كبيرة	١	٠,٦٢٠	٤,٣٢	١٢	لا أعتبر نفسي خالياً من الهموم.
كبيرة	٤	٦٥٤٤	٤,٠٢	١٧	أستمتع عندما أتحدث إلي الناس.
كبيرة	٨	٠,٨٨١	٣,٧٢	٢٢	أحب أن أكون متواجد في قلب الأحداث.
متوسطة	١٢	٠,٩٣١	٣,١٠	٢٧	أفضل فعل الأشياء بمفردي.
متوسطة	١٠	٠,٩٩٤	٣,٤٨	٣٢	أشعر أن لدي طاقة متفجرة.
كبيرة	٧	٠,٧٣٥	٣,٧٢	٣٧	أنا مبتهج، وممتلئ بالحيوية.
كبيرة	٦	٠,٧٠٠	٣,٨٦	٤٢	أنا لست متفائلاً أو مرحاً.
كبيرة	٣	٠,٦٥٤	٤,٠٢	٤٧	إيقاع حياتي سريع.
كبيرة	٥	٠,٧٦٦	٣,٩٤	٥٢	أنا شخص نشط للغاية.
متوسطة	١١	٠,٨٩١	٣,٢٠	٥٧	أفضل أن أكون مسئولاً عن نفسي بدلاً من أن أكون قائداً للآخرين.
<b>العامل الثالث: الانفتاح علي الخبرة</b>					
كبيرة	٣	٠,٩٦١	٤,١٢	٣	لا أحب أن أضيع وقتي في أحلام اليقظة.
كبيرة	١	٠,٦٣٨	٤,٤١	٨	أتمسك بالطريق الصحيح لعمل شيء ما.
كبيرة	٢	٠,٤٩٤	٤,٤٠	١٣	أنا مفتون بالأشكال التي أجدتها في الفن والطبيعة.
كبيرة	٥	٠,٦٥٤	٤,٠٣	١٨	أعتقد أن ترك الأفراد للاستماع إلي الجدل يربكهم ويضللهم.
متوسطة	١١	١,١٦١	٢,٧٢	٢٣	للشعر تأثير ضعيف علي وقد لا أتأثر به علي الإطلاق.

متوسطة	٩	١,٠٢٥	٣,٦٤	٢٨	أجرب الأطعمة الجديدة.
متوسطة	١٠	٠,٩٩٤	٣,٥٠	٣٣	ألاحظ مشاعر وأمزجة الآخرين التي توجد في المواقف المختلفة
كبيرة	٨	٠,٧٨٣	٣,٧٢	٣٨	أعتقد أننا ينبغي أن نرجع إلي التقاليد في اتخاذ القرارات بشأن القضايا الأخلاقية.
كبيرة	٧	٠,٧٠٠	٣,٨٦	٤٣	أشعر بالبهجة عند قرأتي للشعر أو النظر في الأعمال الفنية.
كبيرة	٦	٠,٦٥٤	٤,٠٢	٤٨	أهتم بالتأمل في طبيعة الكون، أو في أحوال الانسان.
كبيرة				٥٣	لدي الكثير من الفضول الفكري.
كبيرة	٤	٠,٦٣٨	٤,٠٠	٥٨	أستمتع بالتفكير في النظريات أو الأفكار المجردة.
<b>العامل الرابع: المقبولية</b>					
كبيرة	٢	٠,٥٠١	٤,٤٠	٤	أحاول أن أكون لطيفاً مع كل شخص أقابله.
متوسطة	٧	١,٢١٦	٢,٥٠	٩	أنا مجادل مع عائلتي وزملائي في العمل.
متوسطة	٦	١,٢١٦	٢,٥٢	١٤	يعتقد بعض الناس أنني أناني ومغرور.
قليلة	٨	٠,٨٠٩	٢,٢٨	٢٤	أميل إلي التشكك في نوايا الآخرين.
متوسطة	٤	١,١١٨	٣,١٢	٢٩	أعتقد أن معظم الناس سوف يستغلونني إذا أعطيتهم فرصة لذلك.
قليلة	٩	٠,٩٣٦	٢,٠٢	٣٩	يعتقد بعض الناس أنني أتصف باللامبالاة.
متوسطة	٥	٠,٩٨٨	٢,٩٦	٤٤	أنا أتمسك برأيي وعنيد.
كبيرة	١	٠,٥٠٤	٤,٤٨	٤٩	أراعي حقوق ومشاعر الآخرين.
متوسطة	٣	٠,٩٢٥	٣,٤٠	٥٤	إذا كنت لا أحب الآخرين، فإن تصرفاتي تظهر لهم ذلك.
قليلة	١٠	١,٩٢٠	١,٩٢	٥٩	عند الضرورة أتلاعب بالآخرين لتحقيق ما أريد.

العامل الخامس: يقظة الضمير			
٥	أحتفظ بأشياء مرتبة ونظيفة.	٤,٣٩	٠,٦٣٥
١٠	أظهر كفاءتي بصورة جيدة في عمل الأشياء لكي أنجزها في الوقت المناسب.	٤,٣٢	٠,٦٨٣
١٥	أنا لست منظماً.	١,٩٣	٠,٨٧٦
٢٠	أودي جميع المهام الموكلة لي بضمير.	٤,٧٠	٠,٥٤٣
٢٥	لدي أهداف واضحة أحاول تحقيقها بأسلوب منظم.	٤,٣٢٠	٠,٦٢٠
٣٠	أضيع الكثير من الوقت قبل أن أبدأ في العمل.	٤,٦٦	٠,٥٥٧
٣٥	أعمل بجد لتحقيق أهدافي.	٤,١٨	٠,٦٢٨
٤٠	عندما ألتزم بعمل شيء ما، استمر فيه إلي أن أنتهي منه.	٤,٥٠	٠,٥٠٥
٤٥	لا يمكن الاعتماد علي أو الثقة بي كما يجب.	١,٩١	٠,٨٧٦
٥٠	أنا شخص منتج وأعمل دائماً علي إنجاز المهام الموكلة لي.	٤,٦٢	٠,٥٦٧
٥٥	لا أستطيع أن أكون شخصاً منظماً.	١,٩٢	٠,٨٧٦
٦٠	أسعي إلي إتقان كل شيء أقوم به.	٤,٣٨	٠,٤٩٠

يتضح من جدول (١٦) ما يلي:

- أعطت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في العامل الاول: العصابية درجة اتفاق متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٥٩) وانحراف معياري (٠,٤٥٤)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا العامل بين (١,٢٢ - ٣,٢٤)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٤١٨ - ١,٢٧٠).
- بينما جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في العامل الثاني: الانبساطية درجة اتفاق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٤٤) وانحراف

- معياري (٠,٥٩٨)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا العامل بين (٣,١٠-٤,٣٢)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٦٢٠ - ٠,٩٩٤).
- أعطت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في العامل الثالث: التفتح علي الخبرة درجة أتفاق متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٧١) وانحراف معياري (٠,٣١٤)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا العامل بين (٢,٧٢-٤,٤١)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٤٩٤-١,١٦١).
- كما جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في العامل الرابع: المقبولية درجة أتفاق كبيرة بمتوسط حسابي (٣,٧٤) وانحراف معياري (٠,٥١٢)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا العامل بين (١,٩٢-٤,٤٨)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٥٠١-١,٩٢٠).
- بينما جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في العامل الخامس: يقظة الضمير درجة أتفاق كبيرة بمتوسط حسابي (٤,٢٩) وانحراف معياري (٠,٦٢٤)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا العامل بين (١,١٩-٤,٤٧٠)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٤٩٠-٠,٨٧٦).
- جدول (١٧): يوضح المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية وترتيب عوامل قائمة العوامل

## الخمسة الكبرى للشخصية

واقع درجة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق				
العوامل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
العامل الثاني: الانبساطية	٣,٤٤	٠,٥٩٨	٣	متوسطة
العامل الثالث: الانفتاح علي الخبرة	٢,٧١	٠,٣١٤	٤	متوسطة
العامل الرابع: المقبولية	٣,٧٤	٠,٥١٢	٢	كبيرة
العامل الخامس: يقظة الضمير	٤,٢٩	٠,٦٢٤	١	كبيرة

يتضح من جدول (١٧): أن عامل يقظة الضمير جاء بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي (٤,٢٩)، وانحراف معياري (٠,٦٢٤)، وجاء عامل المقبولية بالمرتبة الثانية بمتوسط

حسابي (٣,٧٤)، وانحراف معياري (٠,٥١٢)، وجاء عامل الانبساطية بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٥٩٨)، وجاء عامل الانفتاح علي الخبرة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢,٧١)، وانحراف معياري (٠,٣١٤)، وجاء عامل العصابية بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢,٥٩)، وانحراف معياري (٠,٤٥٤).

واختلفت تلك النتيجة مع دراسة عبد العزيز علي جابر عسيري (٢٠١٩) التي توضح أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تتوافر بدرجة كبيرة ما عدا عامل العصابية الذي جاء بدرجة قليلة، كما اختلفت مع دراسة خولة جميل الانصاري (٢٠١٩) التي توضح أن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية تتوافر بدرجة متوسطة ما عدا عامل العصابية الذي جاء بدرجة ضعيفة، وتتفق مع دراسة محمد عمر محمد (٢٠١٩) التي بينت أن أكثر عوامل الشخصية شيوعاً هو يقظة الضمير، ودراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) حيث أوضحت واقع العوامل الخمسة الكبرى لاجتماع هيئة التدريس بجامعة الطائف حيث جاء ترتيب العوامل الخمسة الكبرى كما يلي: ١- يقظة الضمير بمتوسط حسابي (٣,٩٦) ٢- المقبولية بمتوسط حسابي (٣,٩٥) ٣- الانبساطية بمتوسط حسابي (٣,٧٦) ٤- الانفتاح علي الخبرة بمتوسط حسابي (٣,٦٨) ٥- العصابية بمتوسط حسابي (٢,٤١).

كما اختلفت مع دراسة عايض شافي الأكيلى (٢٠٢٠) التي أوضحت واقع العوامل الخمسة الكبرى لاجتماع هيئة التدريس بجامعة شقراء في ترتيب ثلاثة العوامل علي النحو التالي بالترتيب: ١- يقظة الضمير بمتوسط حسابي (٣,٩) ٤- الانفتاح علي الخبرة بمتوسط حسابي (٣,١) ٥- العصابية بمتوسط حسابي (٢,٨). بينما اختلفت مع تلك الدراسة في ترتيب عاملين حيث جاء عامل الانبساطية في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣,٨)، وجاء عامل المقبولية في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (٣,٣).

ويمكن تفسير تلك النتيجة: بأن يقظة الضمير تأتي في المرتبة الاولى لعضو هيئة التدريس؛ وذلك لان الفرد الذي يمتلك درجة مرتفعة من يقظة الضمير يتسم بالتنظيم والصمود والإتقان والمثابرة و المواظبة والمسئولية والأخلاق والتوجه نحو الإنجاز والدافعية للسلوك الموجه نحو الهدف (Seibert, & Kraimer, 2001)، وتري الباحثة أن هذه النتيجة منطقية حيث أن عضو هيئة التدريس لابد من توافر تلك السمات في شخصيته حتي يستطيع القيام بالاعمال المنوطة به، كما يجب توافر مجموعة من السمات ذات الطابع التفاعلي (عبد الخالق،

والأنصاري، ١٩٩٦) التي تساعد عضو هيئة التدريس علي التوافق مع نفسه أولاً حتي يستطيع أن يساعد ويتعاون ويتعاطف مع الآخرين (زملاء- طلاب... الخ)، ويوضح (Zhang, 2003) أن الأشخاص ذو الدرجة المرتفعة من المقبولية يتسمو بالتقبل والود والدفء في العلاقات، ويميلون إلى احترام الآخرين، والالتسام بالحساسية نحو رغبات وأمنيات الآخرين، ويعملون في الأساس لمصلحة الآخرين لذلك جاء عامل المقبولية في المرتبة الثانية، بينما جاء عامل الانبساطية في المرتبة الثالثة لما له من أهمية بالغة في الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس حيث يشير عامل الانبساطية إلي المشاعر الإيجابية مثل التفاؤل وخفة الظل (Viswesvaren, & Ones, 2000) وهذا بدوره يساعد عضو هيئة التدريس أن يسعى إلي إثارة طلابية، وأن يكون متحمساً ونشطاً، بينما عامل الانفتاح علي الخبرات جاء في المرتبة الرابعة وذلك لأنه يصف سمات مثل أن يكون الفرد مبتكراً وخيالياً و ذو تفكير مجرد ويحب كشف التفاصيل الدقيقة ومتأملاً ومتفتح العقل، أي أن هذا العامل يميز الأفراد المبدعون عن الأفراد ضيقي الاهتمامات (Salgado, 1997)، بينما جاء عامل العصائية في المرتبة الخامسة من واقع العوامل الخمسة الكبرى لشخصية عضو هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، حيث يشير هذا العامل عن الفروق الفردية في الميل تجاه المرور بالخبرات المحبطة وفي الأساليب المعرفية والسلوكية التي تلي هذا الميل أو تنتج عنه (McCrae, & John, 1992).

**ب- الإجابة على السؤال الثاني للبحث :** والذي ينص على " ما درجة الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق؟"

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس كما يوضحه جدول (١٩)، وقد تم تحديد فترات لتقدير العبارات من خلال الدرجة المتوقعة علي النحو التالي:

- المدي = أعلى تقدير للاستجابة - أقل تقدير للاستجابة (المدي = ٥ - ١ = ٤)

- طول الفترة = المدي ÷ العدد (٤ ÷ ٣ = ١,٣٣)

- ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة البحث عن كل فقرة من فقرات المقياس وعلي كل بعد من أبعاد القائمة ، تم الاعتماد علي المعيار الأحصائي المشار اليه في الجدول التالي:

جدول (١٨): المعيار الأحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
٢,٣٣-١	قليلة
٣,٦٧-٢,٣٤	متوسطة
٥-٣,٦٨	كبيرة

جدول (١٩): قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الاداء المهني لاجزاء هيئة التدريس

المجال الاول: التدريس			
العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
ألتزم بموعد بدأ المحاضرة.	٤,٧٧	٠,٥٢٠	١
ألتزم بعدد ساعات المحاضرة.	٤,٣٩	٠,٧١٩	٤
أسعي أن تكون المحاضرة جاذبة لانتباه الطلاب.	٤,٦٨	٠,٤٨٨	٢
أربط أهداف كل محاضرة بالإهداف العامة للمقرر.	٤,٥٦	٠,٥٤١	٣
استخدام طرق واستراتيجيات حديثة في التدريس.	٤,٢٤	٠,٦٤٥	٨
أعد من استراتيجيات التعليم لتتناسب مع قدرات الطلاب	٤,١٥	٠,٧٣٩	٩
أساعد الطلاب المتعثرين دراسياً	٤,٢٧	٠,٨٦٣	٧
اقيم طلابي بطرق متنوعة لتقويم (المبدئي - البنائي - النهائي).	٤,٠٦	٠,٨٦٧	١٢
أعرض المحاضرة. Data show أجد استخدام	٤,٢٩	٠,٩٤٠	٦
أطور من مقرري الدراسي ليصبح الكترونياً.	٤,١١	٠,٩٤١	١١
أتواصل مع طلابي عبر مواقع التواصل للرد علي استفساراتهم حول المقرر.	٤,٣١	١,٠١٥	٥
أقوم بتسجيل محاضراتي وتوصيلها للطلاب عبر برنامج Zoom Microsoft Teams ، أو أي برنامج آخر.	٤,١٤	١,١٨٥	١٠
المجال الثاني: البحث العلمي			
إجري بحوث ودراسات علمية وتطبيقية.	٤,٠٩	١,٠٦١	٢
أطلع علي المراجع العلمية الحديثة (العربية-والاجنبية) في مجال تخصصي.	٤,١٩	٠,٨٠٣	١
انجذ ابحاثي العلمية في الوقت المحدد.	٣,٧٦	١,٠٩٧	٤



متوسطة	٨	١,٣٠٦	٣,٢٩	أحرص علي انجاز بحث سنوياً علي الأقل.
متوسطة	٩	١,٧٠١	٢,٧٩	أحرص علي إعداد بحوث بلغة إنجليزية.
كبيرة	٣	١,٣١٧	٤,٠٨	أنشر ابحاثي في الدوريات العلمية المتخصصة والمحكمة.
متوسطة	١٠	١,٤٩٨	٢,٧٤	أنشر ابحاثي في الدوريات الدولية
متوسطة	٦	١,٥٤٧	٣,٦١	أشارك في الاشراف علي رسائل الماجستير والدكتوراة في مجال التخصص.
كبيرة	٥	١,٣٠١	٣,٦٨	أشارك في المؤتمرات العلمية بمجال تخصصي.
متوسطة	٧	١,٣٣٩	٣,٤٩	أشارك في التأليف العلمي بمجال تخصصي.
<b>المجال الثالث: التنمية الذاتية</b>				
كبيرة	٦	١,٠٨٥	٣,٩٣	احضر المؤتمرات والندوات العلمية في مجال تخصصي.
كبيرة	٩	١,٢٨٣	٣,٧٠	أشترك في الجمعيات العلمية المتخصصة.
كبيرة	٨	١,٠٤٨	٣,٨١	أتواصل مع مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لتنمية مهاراتي.
كبيرة	١٠	١,١٧١	٣,٦٨	أتواصل مع مركز ضمان الجودة لتنمية مهاراتي.
متوسطة	١٢	١,٢٠١	٣,٥٤	أتواصل مع المتخصصين في مجال القياس والتقويم لتنمية مهاراتي.
كبيرة	١	٠,٨٥٧	٤,٢٨	أحرص علي تنمية مهارات البحث العلمي.
كبيرة	٧	٠,٩٠٤	٣,٩٠	أحرص علي تنمية مهاراتي اللغوية.
كبيرة	٢	٠,٨٢٤	٤,٢٢	أحرص علي تنمية مهارات الاتصال الفعال مع (زملائي - وطلابي).
كبيرة	٣	٠,٨١٠	٤,٢١	أطلع علي كل ما هو حديث في مجال التخصصي.
متوسطة	١١	١,١٨٨	٣,٦٥	أحضر الورش الخاصة باستخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس E- Learning
كبيرة	٥	١,٠٣٤	٤,٠١	أحضر ورش العمل التي تعمل علي تنمية مهاراتي المهنية.
كبيرة	٤	٠,٨٤٩	٤,٠٦	أطبق ما تعلمته من خلال الدورات في مجال تخصصي.
<b>المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة</b>				
كبيرة	٢	٠,٩٩٣	٤,١٧	اتعاون مع إدارة الكلية في حل مشكلات الطلاب.
كبيرة	١	٠,٧٢٤	٤,٥٤	ألتزم بحضور الاجتماعات الدورية بالقسم.
كبيرة	٣	١,٠١٥	٤,٠٨	أبادر في تقديم الافكار الجديدة لتطوير القسم.
متوسطة	٧	١,٤١٦	٣,٤٣	أشارك في وضع الخطة الاستراتيجية للكلية.

كبيرة	٤	١,١٤٧	٣,٩١	أشارك في الأنشطة التعليمية المختلفة التي تتم داخل الكلية.
متوسطة	٨	١,٣١٥	٣,٢٢	أشارك في الأنشطة الطلابية المختلفة التي تتم داخل الجامعة.
متوسطة	٦	١,٢٩٩	٣,٧٣	أشارك في اللجان العلمية داخل الكلية.
كبيرة	٥	١,٠٨٧	٣,٧٩	أتعاون مع زملائي في تنظيم المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية التي تعقد في القسم، أو الكلية، أو الجامعة.
<b>المجال الخامس: خدمة المجتمع</b>				
كبيرة	١	١,٢٠٢	٣,٧٧	أبادر بتقديم حل للمشكلات المجتمعية.
متوسطة	٥	١,٣٦٩	٣,٤٢	أشارك في وضع مقترحات إبداعية لسد إحتياجات المجتمع المحلي.
متوسطة	٢	١,٣٣١	٣,٥٢	أشارك في تطوير لوائح الكلية في ضوء متطلبات سوق العمل.
متوسطة	٣	١,٢٤٩	٣,٤٧	أساهم في تطوير مؤسسات المجتمع من خلال نتائج الأبحاث والدراسات العلمية.
متوسطة	٤	١,٣٢٤	٣,٤٥	أشارك في إنشاء تخصصات جديدة لتلبية إحتياجات المجتمع.
متوسطة	٦	١,٣٠١	٣,٣٢	أشارك في تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة للمجتمع المحلي.
متوسطة	٧	١,٣٢٤	٣,٢٧	أشارك في الدورات التدريبية التي تقدم للفئات المختلفة في المجتمع.

**يتضح من جدول (١٩) ما يلي:**

- أعطت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في المجال الأول: التدريس درجة اتفاق كبيرة بمتوسط حسابي (٤,٣٣) وانحراف معياري (٠,٤٥٦)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا المجال بين (٤,٠٦-٤,٧٧)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٤٨٨-١,١٨٥).
- بينما جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في المجال الثاني: البحث العلمي درجة اتفاق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٥٧) وانحراف معياري (٠,٨٩٥)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا المجال بين (٢,٧٤-٤,١٩)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٨٠٣-١,٧٠١).
- أعطت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في المجال الثالث: التنمية الذاتية درجة اتفاق كبيرة بمتوسط حسابي (٣,٩٩)، وانحراف

- معياري (٠,٧٣٩)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا المجال بين (٣,٥٤-٤,٢٨)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٨١٠ - ١,٢٨٣).
- كما جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة درجة اتفاق كبيرة بمتوسط حسابي (٣,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٨١٣)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا المجال بين (٣,٢٢-٤,٥٤)، وانحراف معياري محصور بين (٠,٧٢٤ - ١,٤١٦).
- بينما جاءت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق (عينة البحث) في المجال الخامس: خدمة المجتمع درجة اتفاق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٤٦) وانحراف معياري (١,٠٩٣)، وتراوحت متوسطات مفردات هذا المجال بين (٣,٢٧-٣,٧٧)، وانحراف معياري محصور بين وانحراف معياري محصور بين (١,٢٠٢-١,٣٦٩).
- جدول (٢٠): يوضح المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية وترتيب أبعاد مقياس الأداء المهني

واقع الاداء المهني لاجزاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق				
المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
المجال الاول: التدريس	٤,٣٣	٠,٤٥٦	١	كبيرة
المجال الثاني: البحث العلمي	٣,٥٧	٠,٨٩٥	٤	متوسطة
المجال الثالث: التنمية الذاتية	٣,٩٩	٠,٧٣٩	٢	كبيرة
المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة	٣,٨٦	٠,٨١٣	٣	كبيرة
المجال الخامس: خدمة المجتمع	٣,٤٦	١,٠٩٣	٥	متوسطة

يتضح من جدول (٢٠): أن مجال التدريس جاء بالمرتبة الاولى (٤,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٤٥٦)، وجاء مجال التنمية الذاتية بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,٩٩)، وانحراف معياري (٠,٧٣٩)، وجاء مجال خدمة الكلية والجامعة بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٨١٣)، وجاء مجال البحث العلمي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣,٥٧) وانحراف معياري (٠,٨٩٥)، وجاء مجال خدمة المجتمع بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣,٤٦) وانحراف معياري (١,٠٩٣).

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة أمل فيصل الفريخ (٢٠١٣) حيث أوضحت واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة نورا حيث تم ترتيب مجالات الاداء المهني كما يلي: التدريس في الترتيب الاول، والتنمية المهنية جاء في الترتيب الثاني، وجاء البحث العلمي في المرتبة الثالثة، وجاء في المرتبة الرابعة والاخيرة مجال خدمة المجتمع.

وتختلف تلك النتيجة مع دراسة ألاء منصور الاحمدي (٢٠١٤) التي أوضحت واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى جاءت بدرجة متوسطة في المجالات الثلاثة للاداء المهني، واتفقت مع نتائج تلك الدراسة في ترتيب مجالات الاداء المهني حيث جاء التدريس في المرتبة الاولى، ثم البحث العلمي في المتبة الثانية، ثم جاء في المرتبة الثالثة خدمة المجتمع.

كما اختلفت تلك النتيجة مع دراسة عبد الملك علي عثمان حكيمي (٢٠١٨) التي أوضحت واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس في مجالات الاداء المهني جاءت بدرجة متوسطة، وقد جاء ترتيب المجالات علي النحو التالي بالترتيب: ١- البحث العلمي ٢- التدريس وتطوير المناهج الدراسية ٣- خدمة المجتمع ٤- التطوير الذاتي والتخصصي.

**ويمكن تفسير تلك النتيجة:** بأن التدريس يعتبر من أهم المهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس ، حيث أن التدريس أحد ركائز العملية التعليمية وأهمها لما له من دوراً فعالاً في جودة مخرجات التعليم حيث يكون له الأثر علي تحصيل الطلاب وجودة العملية التعليمية. وتأتي التنمية الذاتية في المرتبة الثانية من المهام التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، ويوضح محمد شاهين (٢٠٠٤) أن التنمية الذاتية تأتي من خلال الأطلاع والبحث، وحضور المؤتمرات واللقاءات والمشاركات الفعالة فيها، وحضور الدورات التدريبية، وتبادل الزيارات مع الزملاء في الجامعات الأخرى والاستفادة من خبراتهم، وهذا ما تهتم به الكليات سواء كانت علمية أو أدبية داخل جامعة الزقازيق.

وتعتبر خدمة الكلية والجامعة أحد مهام عضو هيئة التدريس حيث تأتي في المرتبة الثالثة، ويوضح محمد شاهين (٢٠٠٤) أن لعضو هيئة التدريس أدوار تجاة الكلية والجامعة التي يعمل بها، وتشتمل علي العمليات الادارية بما فيها من إتخاذ القرارات، ورسم السياسات، والمساهمة في التخطيط الاستراتيجي للجامعة، والمشاركة في اللجان العلمية.

يعتبر البحث العلمي من أهم مجالات الاداء المهني لعضو هيئة التدريس، ولا يقل أهمية عن مجال التدريس، لما له من أهمية بالغة في الاضافات العلمية التي تعمل علي إثراء عملية التدريس، كما أن البحث العلمي يساعد في خدمة الكلية والجامعة، وخدمة وتنمية المجتمع، وبرغم من ذلك فقد جاء البحث العلمي في المرتبة الرابعة من مهام عضو هيئة التدريس. وتعتبر خدمة المجتمع من الخدمات الاساسية التي تقوم بها الجامعات من أجل إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات المجتمع من خلال البحوث العلمية والتطبيقية، حيث لم تعد الجامعات في معزل عن المجتمع ومشكلاته، لكنها تأتي في المرتبة الخامسة من مهام عضو هيئة التدريس.

وقد يرجع هذا الترتيب في ابعاد مقياس الاداء المهني لعضو هيئة التدريس إلي قدراتهم واستعدادهم في تنفيذ المهام الموكلون بها سواء كانت إكاديمية، أو مهام إدارية ليست من صميم مهامهم الاكاديمية، أو إلي غياب المحفزات المعنوية والمادية لهم، أو إلي التجهيزات والامكانيات المادية داخل الجامعة، وقد يرجع إلي عوامل أخرى مثل العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لعضو هيئة التدريس.

### ثانياً: التحقق من صحة فروض البحث

أ- التحقق من صحة الفرض الأول: الذي ينص علي " لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس في قائمة العوامل الخمسة للشخصية ومقياس الاداء المهني". وفي سعي الباحثة للتحقق من صحة هذا الفرض أو رفضه، استخدمت أسلوب معامل ارتباط "بيرسون" للوقوف على طبيعة العلاقة بين الدرجات التي حصل عليها افراد العينة في قائمة العوامل الخمسة للشخصية ومقياس الاداء المهني كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٢١): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين درجات أعضاء هيئة التدريس في قائمة

#### العوامل الخمسة للشخصية ومقياس الاداء المهني

العصائية	الانبساطية	التفتح علي الخبرة	المقبولية	يقظة الضمير	الدرجة الكلية
٠,٠٨٨-	٠,٠٩٠	٠,٠٧١	٠,١٧٢	٠,٠٩٢	٠,٢٥٢
-	٠,١٣٨	٠,٢٢٨	٠,٣٢٥	٠,٢١٩	٠,٤٧٤
	٠,١٨٥				

التنمية المهنية	-	**٠,١٨٦	**٠,٢٣١	**٠,٣٨٩	**٠,٢٦١	**٠,٥٣٣
		**٠,١٩٧				
خدمة الكلية والجامعة	-	**٠,٢٠٠	**٠,٢٠١	**٠,٤٢٩	**٠,٢٨٥	**٠,٥١٨
		**٠,١٧٠				
خدمة المجتمع	-	**٠,١٧١	**٠,١٨٣	**٠,٤٠٩	**٠,٢٨١	**٠,٥٤٢
		**٠,١٨٨				
الدرجة الكلية	-	**٠,٢٣٣	**٠,٢٨٠	**٠,٥١٥	**٠,٣٤٢	**٠,٦٩٦
		**٠,٢٣٤				

\* تشير الى مستوى دلالة عند ٠.٠١

\* تشير الى مستوى دلالة عند ٠.٠٥

### يتضح من جدول (٢١)

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في عامل العصائية (العوامل الخمسة للشخصية) والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة (البحث العلمي - التنمية المهنية - خدمة الكلية والجامعة - خدمة المجتمع) دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، ما عدا بعد التدريس دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في عامل الانبساطية (العوامل الخمسة للشخصية) والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، وجميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في عامل التفتح علي الخبرة (العوامل الخمسة للشخصية) والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة (البحث العلمي - التنمية المهنية - خدمة الكلية والجامعة - خدمة المجتمع) دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، ما عدا بعد التدريس دال عند مستوى دلالة ٠,٠٥
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في عامل المقبولية (العوامل الخمسة للشخصية) والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، وجميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في عامل يقظة الضمير (العوامل الخمسة للشخصية) والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، وجميعها دالة عند مستوي دلالة ٠,٠١.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في الدرجة الكلية للعوامل الخمسة للشخصية والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، وجميعها دالة عند مستوي دلالة ٠,٠١.

أي أنه تم رفض الفرض الاول، حيث أشارت نتائج البحث إلي أنه: لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس في قائمة العوامل الخمسة للشخصية ومقياس الاداء المهني.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة عبد الله أحمد نزال البيالي (٢٠٠٩) أن هناك علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاداء الوظيفي.

ويمكن تفسير تلك النتيجة: بأن وجود علاقة ارتباطية سالبة بين العصابية كأحد عوامل الشخصية والاداء المهني لعضو هيئة التدريس وأبعاده الفرعية، يرجع إلي أن الشخص العصابي يتصف بمجموعة من السمات السلبية مثل القلق والتوتر والاكتئاب والعدائية والاندفاعية والقلق الاجتماعي والحالة المزاجية المتغيرة (Lebowitz, S. (2016)، ومن هنا تري الباحثة أن النتيجة منطقية حيث أن الشخص الذي يتسم بتلك السمات يكون غير قادر علي التدريس بكفاءة، أو عمل إبحاث تنافسية متميزة، وغير قادر علي التنمية المهنية، كما أن الشخص الذي يتميز بالقلق الاجتماعي يكون غير قادر علي خدمة الكلية والجامعة، وغير قادر أيضاً علي خدمة المجتمع.

وتفسر وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانبساطية كأحد العوامل الخمسة للشخصية والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، يرجع إلي أن الشخص الأنبساطي يتصف بمجموعة من السمات مثل الاجتماعية، النشاط، التفاؤل، الانفعالات الايجابية، توكيد الذات، الاستقلالية (Lebowitz, S. (2016)، حيث أن الاشخاص الانبساطيين يميلون دائماً إلي التفاعل مع الاخرين وبالتالي يكونون قادرين علي التفاعل مع طلابهم من خلال التدريس وتقديم الخدمات المختلفة سواء داخل كلياتهم أو جامعاتهم، أو تقديم الخدمات المجتمعية، وكذلك

يميلون إلى العمل الدائم والتنمية المهنية المستمرة والنشاط في العمل من خلال تقديم إبحاث علمية تفيد مجتمعاتهم.

كما أوضحت النتائج علي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفتح علي الخبرة كأحد العوامل الخمسة للشخصية والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، يرجع إلي أن الشخص المتفتح علي الخبرة يتصف بمجموعة من السمات الخيال، التذوق الجمال، حب الاستطلاع، الذكاء، السيطرة، الطموح، المنافسة (Lebowitz, S. (2016)، حيث تأهل هذه السمات والخصائص الشخص الذي يمتلكها علي التمييز في أداء المهني بمختلف أبعاده.

كما أكدت النتائج علي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المقبولية كأحد العوامل الخمسة للشخصية والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، يرجع إلي أن الشخص الذي يتميز بالمقبولية يتصف بمجموعة من السمات الثقة، الايثار، التسامح، المودة (Lebowitz, S. (2016)، ويتضح من ذلك أن الشخص الذي يتميز بتلك السمات يكون قادر علي التعامل بشكل فعال مع الاخرين، والتوجه نحو الهدف مما يساعده في تحقيق أداء مهني متميز .

كما أشارت النتائج إلي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين يقظة الضمير كأحد العوامل الخمسة للشخصية والدرجة الكلية لمقياس الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس وابعاده المختلفة، يرجع إلي أن الشخص الذي يتميز بيقظة الضمير يتصف بمجموعة من السمات الكفاءة والنظام والمسؤولية والظبط الذاتي، الدقة، الصدق، الرحمة (Lebowitz, S. (2016)، حيث يساعد ذلك علي الميل إلي السيطرة علي الدوافع والتصرف بطرق مقبولة إجتماعياً مما يساعد علي التفاعل البناء مع الطلاب من خلال التدريس وكذلك في التعامل مع الزملاء داخل الكلية والجامعة ، والتفاعلات الايجابية مع المجتمع المحيط به، كما أن الاشخاص الذين يمتلكون تلك السمات يتميزون بالسوك الموجه نحو الهدف والعمل ضمن القواعد والتخطيط والتنظيم بفعالية مما يساعدهم في انجاز ابحاثهم في الوقت المحدد.

ب-التحقق من صحة الفرض الثاني: وينص هذا الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق التي تعزو إلي المتغيرات التالية (طبيعة الكلية-الدرجة العلمية-الخبرة-النوع).



## ١. الفروق وفقاً لمتغير طبيعة الكلية (علمية وأدبية)

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) للمجموعات المستقلة Independent sample "T" test، والجدول (٢٢) يوضح ذلك

جدول (٢٢): نتائج اختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس علي قائمة العوامل الخمسة للشخصية وفقاً لمتغير طبيعة الكلية (علمية-أدبية)

مستوي	قيمة	قيمة	طبيعة الكلية				الابعاد
			أدبية (١٣٦)		علمية (٧١٢)		
			ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,٦٨٠	٠,٤١٣	٦,١١١	٣٣,٨٦٧	٥,٨٧٣	٣٣,٦٣٩	العامل الاول: العصائية
غير دالة	٠,٦٠٩	٠,٣٣١	٣,٨٠٩	٤١,٥٧٣	٧,٦٦٢	٤١,٣٥١	العامل الثاني: الانبساطية
غير دالة	٠,٤٢٧	٠,٨٤١	٢,٩٥٥	٢٩,٦٣٩	٣,٥٤١	٢٩,٩١١	العامل الثالث: الانفتاح علي الخبرة
غير دالة	٠,٩٧٤	٠,٧٩٤	٥,١٥٧	٣٧,٨٠٨	٥,١١٢	٣٧,٤٢٨	العامل الرابع: المقبولية
غير دالة	٠,٩٧٤	٠,٠٣٣	٥,٤١٤	٥١,٥٨٠	٧,٨٣٠	٥١,٥٥٧	العامل الخامس: يقظة الضمير
غير دالة	٠,١٨٦	١,٣٢٣	١١,٠٣٢	١٩٤,٤٧٠	١٢,٩٣٥	١٩٢,٩٠٥	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٢٢) نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بجامعة الزقازيق وفقاً لمتغير طبيعة الكلية (علمية-أدبية)، حيث تشير النتائج إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع العوامل والدرجة الكلية للقائمة ترجع إلي طبيعة الكلية. أي أنه تم رفض الفرض الثاني للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير طبيعة الكلية (علمية-أدبية).

وأختلفت تلك النتيجة مع دراسة أحمد سالم بركات بطانية (٢٠١٩) التي اوضحت علي وجود فروق في عامل الأنيساطية، وعامل المقبولية لصالح الكليات العلمية.

ويمكن تفسير تلك النتيجة: بأن تعزو الباحثة السبب في عدم وجود فروق دالة إحصائياً للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ترجع إلي متغير طبيعة الكلية (علمي - أدبي) إلي عدم أختلاف طبيعة البيئة الإجتماعية أو البيئة الثقافية التي يعيش فيها أعضاء هيئة التدريس برغم أختلاف طبيعة الكلية (علمي - أدبي).

## ٢. الفروق وفقاً لمتغير النوع (ذكور وأناث)

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب أختبار (ت) للمجموعات المستقلة Independent

sample "T" test، والجدول (٢٣) يوضح ذلك

جدول (٢٣): نتائج إختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس علي قائمة العوامل الخمسة للشخصية وفقاً لمتغير النوع (ذكور - أناث)

مستوي الدالة	قيمة الدلالة	قيمة "ت"	النوع				الابعاد
			أناث (٥٠٤)		ذكور (٣٤٤)		
			ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,٥٦٦	٠,٥٧٤	٥,٧٨٥	٣٣,٥٧٩	٦,٠٩١	٣٣,٨١٦	العامل الاول: العصابية
غير دالة	٠,٢٦٧	١,١١١	٨,٦٧٩	٤١,٦١٣	٤,٠٩٥	٤١,٠٥٥	العامل الثاني: الانيساطية
دالة عند ٠,٠٥	٠,٠٢٤	٢,٢٦٥	٣,٢٧٨	٢٩,٥٤٣	٣,٥٥٤	٣٠,٠٨	العامل الثالث: الانفتاح علي الخبرة
غير دالة	٠,٨٨٨	٠,١٤١	٥,٢٦٦	٣٧,٥٠٩	٤,٩٠٠	٣٧,٤٥٩	العامل الرابع: المقبولية
غير دالة	٠,٤٤٩	٠,٧٥٧	٨,٧٧٧	٥١,٧٢٢	٥,٠٥٧	٥١,٣٢٥	العامل الخامس: يقظة الضمير
غير دالة	٠,٨٨٨	٠,١٤١	١٤,٤٣٦	١٩٣,٩٦٦	٩,٤٨٣	١٩٣,٧٤٤	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٢٣) نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بجامعة الزقازيق وفقاً لمتغير النوع (ذكور - إناث)، حيث تشير النتائج إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع العوامل والدرجة الكلية للقائمة ترجع إلي النوع عدا عامل الانفتاح علي الخبرة حيث أشارت النتيجة إلي وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) لصالح الذكور.

أي أنه تم رفض الفرض الثاني للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنه: لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير النوع (ذكور - إناث).

وأختلفت نتيجة البحث الحالي مع دراسة أحمد سالم بركات بطانية (٢٠١٩) التي اوضحت علي وجود فروق في عامل العصابية، وعامل المقبولية، وعامل يقظة الضمير لصالح الإناث، ودراسة أحمد محمد عبد الخالق (٢٠١٩) التي اوضحت علي وجود فروق في عامل العصابية لصالح الذكور، وفروق في عامل يقظة الضمير لصالح الإناث، ودراسة محمد عمر محمد (٢٠١٩) التي اسفرت عن وجود فروق في عاملي المقبولية والعصابية لصالح الإناث كما أختلفت نتيجة البحث الحالي مع دراسة عبد العزيز علي جابر عسيري (٢٠١٩) التي بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جميع عوامل الشخصية الكبرى ما عدا عاملي المقبولية ويقظة الضمير لصالح الإناث.

بينما أختلفت مع دراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) التي اسفرت علي وجود فروق في الانبساطية والمقبولية لصالح الذكور، بينما أتفقت مع تلك الدراسة في وجود فروق دالة إحصائياً لعامل الانفتاح علي الخبرة لصالح الذكور، وعدم وجود فروق في العصابية ويقظة الضمير ترجع إلي النوع.

وأتفقت مع دراسة كل من خولة جميل الانصاري (٢٠١٩)، ومروان محمد قديح (٢٠١٩)، وسلطانة مساعد مصلح العنزلي (٢٠٢٠) في عدم وجود فروق في العوامل الخمسة للشخصية ترجع إلي النوع، واختلفت نتيجة البحث الحالي مع تلك الدراسات في عامل التقه علي الخبرة حيث اوضح البحث الحالي عن وجود فروق لصالح الذكور.

كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع دراسة هشام فتحي جاد الرب، موسي عيد الرشيدى (٢٠١٦) التي أوضحت أنه لا توجد فروق بين الذكور والاناث في العوامل الخمسة الكبرى ما عدا الانفتاح علي الخبرة فروق دالة لصالح الذكور.

ويمكن تفسير تلك النتيجة: بأنه لا توجد فروق تعزي إلي متغير النوع في عامل العصابية- والانبساطية- والمقبولية- وبقطة الضمير حيث أن النوع لا يؤثر بشكل جوهري علي السمات الشخصية عند الافراد، بينما تعزو الباحثة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ٠,٠٥ لعامل الانفتاح علي الخبرات ترجع إلي متغير النوع لصالح الذكور إلي نظام التنشئة الاجتماعية في البيئة العربية بشكل عام حيث يفضل الذكور علي الاناث ويبدو ذلك واضحاً من خلال الامتيازات التي يتمتع بها الذكور وممارستهم كثير من الانشطة المختلفة التي تسمح إليهم بالخيال وحب الاستطلاع والطموح والسيطرة والمنافسة...إلخ.

### ٣. الفروق وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA، والجدول (٢٤) يوضح ذلك.

جدول (٢٤): نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات أعضاء هيئة التدريس في قائمة العوامل

#### الخمسة للشخصية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العامل الاول: العصابية	بين المجموعات	١٠٣٩,١٣٥	٢	٥١٩,٥٦٨	١٥,٣٨٩	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٨٥٣٦,٦٨٤	٨٤٥	٣٣,٧٧١		
	الكلي	٢٩٥٧٥,٨٢٠	٨٤٧			
العامل الثاني: الانبساطية	بين المجموعات	١٥١٥,٢٨٠	٢	٧٥٧,٦٤٠	١٥,١٧٢	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٢١٩٧,٨٥٢	٨٤٥	٤٩,٩٣٨		
	الكلي	٤٣٧١٣,١٣٢	٨٤٧			
العامل الثالث: الانفتاح علي الخبرة	بين المجموعات	٦٤٥,٤٨٦	٢	٣٢٢,٧٤٣	٢٨,٨٣٥	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٩٤٥٧,٧٢١	٨٤٥	١١,١٩٣		
	المجموعات					

			٨٤٧	١٠١٠٣,٢٠٨	الكلية	
دالة عند	٦٣,٥٩٢	١٤٥١,٣٤٧	٢	٢٩٠٢,٤٨٦	بين المجموعات	العامل الرابع:
٠,٠١		٢٢,٨٢٣	٨٤٥	١٩٢٨٥,٢١١	داخل المجموعات	المقبولية
			٨٤٧	٢٢١٨٧,٩٠٤	الكلية	
دالة عند	٢٤,٣٨٨	١٢٩٧,٦٠٨	٢	٢٥٩٥,٢٢١	بين المجموعات	العامل الخامس:
٠,٠١		٥٣,٢٠٧	٨٤٥	٤٤٩٥٩,٥٩٥	داخل المجموعات	يقظة الضمير
			٨٤٧	٤٧٥٥٤,٨١١	الكلية	
دالة عند	١٤٨,٢٧١	١٧٦٢٣,١٨٢	٢	٣٥٢٤٦,٣٦٥	بين المجموعات	الدرجة الكلية
٠,٠١		١١٨,٨٥٨	٨٤٥	١٠٠٤٣٥	داخل المجموعات	
			٨٤٧	١٣٥٦٨١,٤٥٣	الكلية	

جدول (٢٥): دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس علي قائمة العوامل

الخمس لل شخصية باستخدام اختبار "شيفية"

الابعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
العامل الاول: العصابية	مدرس	٤١٦	٣٦,٠٨	٦,٦٦٠	—	*٢,٢٦٦	*٣,٢٥٢
	أستاذ مساعد	٣٠٥	٣٣,٨١٩	٦,٠٤٠	—	—	—
	أستاذ	١٢٧	٣٢,٨٣٤	٥,٣٤٤	—	—	—
العامل الثاني: الانيساطية	مدرس	٤١٦	٤٠,٠٥٢	٤,١٣٤	—	—	—
	أستاذ مساعد	٣٠٥	٤٢,٤٢٦	١٠,٤٠٩	*٢,٣٧٣	—	—
	أستاذ	١٢٧	٤٣,٢٥٩	٤,١٤٤	*٣,٢٠٦	—	—
العامل الثالث: الانفتاح	مدرس	٤١٦	٢٩,٢٦٦	٢,٨٩٥	—	—	—
	أستاذ مساعد	٣٠٥	٢٩,٨٦٥	٣,٦٢٣	—	—	—
	أستاذ	١٢٧	٢٩,٨٦٥	٣,٦٢٣	—	—	—

—	*١,٩٧٦	*٢,٥٧٥	٣,٩٧٠	٣١,٨٤٢	١٢٧	أستاذ	علي الخبرة
—	—	—	٤,٩٩٨	٣٥,٧٨١	٤١٦	مدرس	العامل
—	—	*٢,٦٤٤	٤,٥٨٢	٣٨,٤٢٦	٣٠٥	أستاذ مساعد	الرابع: المقبولية
—	*٢,٤٠٨	*٥,٠٥٣	٤,٤٨٥	٤٠,٨٣٤	١٢٧	أستاذ	
—	—	—	٥,٠٨٥	٤٩,٨٧٥	٤١٦	مدرس	العامل
—	—	*٢,٧٩٧	١٠,٢٩٢	٥٢,٦٧٢	٣٠٥	أستاذ مساعد	الخامس: يقظة
—	—	*٤,٥٤٢	٤,٠٠٦	٥٤,٤١٧	١٢٧	أستاذ	الضمير
—	—	—	٧,٦٧٦	١٨٧,٨١٠	٤١٦	مدرس	الدرجة
—	—	*٧,١٠٤	١٥,١٤٢	١٩٤,٩١٤	٣٠٥	أستاذ مساعد	الكلية
—	*١١,٥٢٦	*١٨,٦٣٠	٧,٠٥٤	٢٠٦,٤٤٠	١٢٧	أستاذ	

يتضح من جدول (٢٤)، جدول (٢٥) ما يلي:

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي عامل العصابية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (المدرس).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي عامل العصابية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (مدرس).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي عامل الانبساطية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي عامل الانبساطية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي عامل الانفتاح علي الخبرة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي عامل الانفتاح علي الخبرة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي عامل المقبولية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي عامل المقبولية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي عامل المقبولية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي يقظة الضمير وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي يقظة الضمير وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي الدرجة الكلية للقائمة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي الدرجة الكلية للقائمة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي الدرجة الكلية للقائمة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

أي أنه تم قبول الفرض الثاني للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنة: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير الدرجة العلمية.

تختلف تلك النتيجة مع دراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) التي اسفرت علي عدم وجود فروق في العوامل الخمسة للشخصية ترجع إلي الدرجة العلمية.

**تفسير تلك النتيجة إلي أن:** تعزو الباحثة سبب وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً بين استجابات فئة أستاذ مساعد، وفئة مدرس علي عامل العصابية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة المدرس، وكذلك وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً بين استجابات فئة أستاذ وفئة مدرس علي عامل العصابية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة مدرس إلي شعور القلق المتزايد الذي ينتاب المدرس الجامعي وعدم القدرة علي تحمل الضغوط وخاصة في بداية الاعمال الاكاديمية التي تنوط به والمتمثلة في التدريس والابحاث العلمية المطلوب إنجازها حتي يستطيع الترقى إلي الدرجة الأعلى، وكذلك التعامل مع طلاب الدراسات العليا من خلال المشاركة في الاشراف علي الرسائل العلمية، والتفاعل مع أساتذته والرغبة في أثبات كفاءته أمامهم، وبجانب ذلك فهناك أيضاً العديد من الادوار والمهام الموكلة به داخل الكلية والجامعة، وخدمة المجتمع... إلخ؛ ويقبل ذلك تدريجياً عند ترقى إلي الدرجة العلمية الاعلي.

بينما تعزو الباحثة سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائياً في الاربع عوامل الشخصية الكبرى (الانبساطية- الانفتاح علي الخبرة- المقبولية- يقظة الضمير) والدرجة الكلية للقائمة في متغير الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الأعلى إلي أن هذه العوامل تتضمن سمات إيجابية للشخصية كما أوضحها Lebowitz,S.(2016) حيث يتضمن عامل الانبساطية سمات الشخصية التي تركز علي الاجتماعية، والتفاؤل، والنشاط، والانفعالات الموجبة، وتوكيد الذات، والاستقلالية ويتضمن عامل الانفتاح علي الخبرة السمات الشخصية التي تركز علي الجماليات والخيال، والمشاعر، السيطرة، والطموح، حب الاستطلاع، ويتضمن عامل المقبولية السمات الشخصية التي تركز علي الثقة، والايثار، والتسامح، والمودة، وتتضمن عامل يقظة الضمير السمات الشخصية التي تركز علي الكفاءة، والنظام، وضبط الذات، والالتزام وكل تلك السمات يمكن لعضو هيئة التدريس تنميتها خلال سنوات العمل والترقي إلي الدرجات العلمية الاعلي.

#### ٤. الفروق وفقاً لمتغير الخبرة

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA، والجدول (٢٦) يوضح ذلك.



جدول (٢٦): نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات أعضاء هيئة التدريس فى قائمة العوامل الخمسة للشخصية وفقاً لمتغير الخبرة

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
العامل الاول: العصابية	بين المجموعات	٤٤٥,٢٨١	٢	٢٢٢,٦٤٠	٦,٤٥٨	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٩١٣٠,٥٣٩	٨٤٥	٣٤,٤٧٤		
	الكلية	٢٩٥٧٥,٨٢٠	٨٤٧			
العامل الثاني: الانبساطية	بين المجموعات	١٢٣٢,١٤٨	٢	٦١٦,٠٧٤	١٢,٢٥٤	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٢٤٨٠,٩٨٠	٨٤٥	٥٠,٢٧٣		
	الكلية	٤٣٧١٣,١٣٢	٨٤٧			
العامل الثالث: الانفتاح علي الخبرة	بين المجموعات	٣٣٧,٧٢٦	٢	١٦٨,٨٦٣	١٤,٦١٢	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٩٧٦٥,٤٨١	٨٤٥	١١,٥٥٧		
	الكلية	١٠١٠٣,٢٠٨	٨٤٧			
العامل الرابع: المقبولية	بين المجموعات	١٣٩٣,١٠٥	٢	٦٩٦,٥٥٢	٢٨,٣٠٥	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٠٧٩٤,٨٠٠	٨٤٥	٢٤,٦٠٩		
	الكلية	٢٢١٨٧,٩٠٤	٨٤٧			
العامل الخامس: يقظة الضمير	بين المجموعات	٨٣٦,٤١٧	٢	٤١٨,٢٠٩	٧,٥٦٤	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٦٧١٨,٣٩٤	٨٤٥	٥٥,٢٨٨		
	الكلية	٤٧٥٥٤,٨١١	٨٤٧			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٦٤٧٥,٣٢٩	٢	٨٢٣٧,٦٦٤	٥٨,٣٩٣	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	١١٩٢٠٦,١٢٤	٨٤٥	١٤١,٠٧٢		
	الكلية	١٣٥٦٨١,٤٥٣	٨٤٧			

جدول (٢٧): دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس علي قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية باستخدام اختبار "شيفية"

الابعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١	٢	٣
العامل الاول: العصابية	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٣٤,٥٧٧	٦,٣٨٤	—	—	*٢,٠٨٧
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٣٣,٥٦٦	٥,٩٨٥	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٣٢,٤٩٠	٤,٥٣٨	—	—	—
العامل الثاني: الانبساطية	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٤٠,٣٩١	٤,٠٣٢	—	—	—
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٤٠,٦٥٣	٤,٢٠٨	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٤٣,١٧٨	١١,١١٨	*٢,٧٨٧	*٢,٥٢٥	—
العامل الثالث: الانفتاح	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٢٩,٢٣٦	٣,٠٦٩	—	—	—
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٢٩,٥٣٣	٣,٢٦٦	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٣٠,٧٩٤	٣,٧٨٠	*١,٥٥٨	*١,٢٦١	—
علي الخبرة	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٣٦,١١٨	٥,١٦٤	—	—	—
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٣٦,٨٥١	٤,٨٠٩	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٣٩,٣٥٧	٥,٠٧٣	*٣,٢٣٩	*٢,٥٠٦	—
العامل الرابع: المقبولية	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٥٠,٤٧٢	٤,٥٢٢	—	—	—
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٥١,٠٨٠	٩,٢٩١	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٥٣,٠٠٣	٥,١٤٢	*٢,٥٣١	*١,٩٢٣	—
العامل الخامس: يقظة الضمير	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	١٨٨,٧٠٨	٧,١٢٢	—	—	—
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	١٩٠,٨٣٢	١١,٧٠٧	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	١٩٩,٦٢٣	١٤,٢٣٨	*١٠,٩١٥	*٨,٧٩١	—
الدرجة الكلية	١-أقل من ١٠ سنوات	١٦١	١٨٨,٧٠٨	٧,١٢٢	—	—	—
	٢-من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	١٩٠,٨٣٢	١١,٧٠٧	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	١٩٩,٦٢٣	١٤,٢٣٨	*١٠,٩١٥	*٨,٧٩١	—

## يتضح من جدول (٢٦)، جدول (٢٧) ما يلي:

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل العصابية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (أقل من ١٠ سنوات)
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل الانبساطية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل الانبساطية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل الانفتاح وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل الانفتاح وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل المقبولية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل المقبولية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل يقظة الضمير وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي عامل يقظة الضمير وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي الدرجة الكلية للقائمة وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي الدرجة الكلية للقائمة وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).

- لا توجد فروق فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي العوامل الخمسة للشخصية والدرجة الكلية للقائمة.

أي أنه تم قبول الفرض الثاني للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنه: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لاءضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير الخبرة.

و تختلف تلك النتيجة مع كل من دراسة مروان محمد قديح (٢٠١٩)، ودراسة عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠) التي اسفرت علي عدم وجود فروق في العوامل الخمسة للشخصية ترجع إلي الخبرة.

وتتفق مع دراسة محمد عمر محمد (٢٠١٩) التي أوضحت وجود فروق في عامل العصابية تبعاً إلي متغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأقل.

**تفسير تلك النتيجة إلي أن:** تعزو الباحثة سبب وجود فروق دالة إحصائية بين لأستجابات أعضاء هيئة التدريس فئة أقل من ١٠ سنوات، وفئة ١٥ سنة فأكثر علي عامل العصابية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة أقل من ١٠ سنوات إلي كثرة الاءباء التي يتعرض إليها عضو هيئة التدريس في بداية خبرة بالتدريس ومواجهة الطلاب داخل حجرات الدراسة، والتفاعل مع زملائه داخل القسم، وكيفية التعامل مع رؤساء والواجبات المهام الموكلة إليه داخل الكلية والجامعة، وخدمة المجتمع... إلخ وكل هذه الاءباب تكون السبب في الشعور الدائم بالقلق،

والاكتئاب، والشعور بالذات، والاندفاع، والقابلية للانجراف؛ ويقلل تدريجياً تلك الانفعالات السلبية بإكتساب الخبرات التي تمكنه من القيام بالادوار الموكلة إليه بسهولة.

بينما تعزو الباحثة سبب وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاربع عوامل الشخصية الكبرى (الانبساطية- الانفتاح علي الخبرة- المقبولية- يقظة الضمير) والدرجة الكلية للقائمة في متغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى إلي أن هذه العوامل تتضمن سمات إيجابية للشخصية كما أوضحها McCrae & John, 1992 حيث يتضمن عامل الانبساطية سمات الشخصية التي تركز على الدفاء، والاجتماعية، والنشاط، والانفعالات الموجبة، ويتضمن عامل الانفتاح على الخبرة السمات الشخصية التي تركز على الجماليات والخيال، والمشاعر، ويتضمن عامل المقبولية السمات الشخصية التي تركز على الثقة، والايثار، والتواضع، واعتدال الرأي، ويتضمن عامل يقظة الضمير السمات الشخصية التي تركز على الكفاءة، والنظام، والالتزام بالواجبات، وضبط الذات والتي يمكن تنميتها خلال سنوات العمل (الخبرة).

ت-التحقق من صحة الفرض الثالث: ينص هذا الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، والاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق التي تعزو إلي المتغيرات التالية (نوع الكلية-الدرجة العلمية-الخبرة-النوع).

#### ١. الفروق وفقاً لمتغير نوع الكلية (علمية وأدبية)

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) للمجموعات المستقلة Independent sample "T" test، والجدول (٢٨) يوضح ذلك

جدول (٢٨): نتائج اختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الاداء المهني وفقاً لمتغير طبيعة الكلية (علمية-أدبية)

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	قيمة ت	طبيعة الكلية				الابعاد
			أدبية (١٣٦)		علمية (٧١٢)		
			ع	م	ع	م	
غير دالة	٠,٢٧٦	١,٠٩٠	٥,٢٩١	٥٢,٤٦٣	٥,٥١٤	٥١,٩٠٤	المجال الاول:التدريس
غير دالة	٠,٢٠٢	١,٢٧٧	٩,٣١٨	٣٤,٨٤٦	٨,٨٨٤	٣٥,٩١٥	المجال الثاني:البحث العلمي

المجال الثالث: التنمية المهنية	٤٦,٨٣٩	٨,٩٨٨	٤٨,٠١٤	٨,١٩٣	١,٤١٦	٠,١٥٧	غير دالة
المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة	٣٠,٨١١	٦,٤٥٥	٣١,٣٣٠	٦,٧٨٦	٠,٨٥٢	٠,٣٩٤	غير دالة
المجال الخامس: خدمة المجتمع	٢٤,١٧٥	٧,٥٨٨	٢٤,٦٩٨	٧,٩٨٩	٠,٧٣٠	٠,٤٦٥	غير دالة
الدرجة الكلية	١٨٩,٦٤٧	٢٥,٥٢٠	١٩١,٣٥٢	٢٦,٥١٨	٠,٧١٠	٠,٤٧٨	غير دالة

يتضح من جدول (٢٨) نتائج اختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاداء المهني بجامعة الزقازيق وفقاً لمتغير طبيعة الكلية (علمية- أدبية)، حيث تشير النتائج إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة أحصائية لجميع المجالات والدرجة الكلية للمقياس ترجع إلي طبيعة الكلية.

وأنفقت تلك النتيجة مع دراسة عبد الملك علي عثمان حكيمي (٢٠١٨) التي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة أحصائية في الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس ترجع إلي متغير طبيعة الكلية (علمية وأدبية).

أي أنه تم رفض الفرض الثالث للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنه: لا توجد فروق دالة أحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول الأداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير نوع الكلية (علمية- أدبية).

وترجع تلك النتيجة إلي: أن أعضاء هيئة التدريس بإختلاف طبيعة كلياتهم سواء علمية أو أدبية فإنهم يميلون إلي تأدية واجبهم نحو طلابهم ونحو كلياتهم إيماناً منهم بأن التمييز في الاداء المهني بجميع مجالاته ضرورة لتمييز كلياتهم، وأن تنمية المجتمع لا تأتي إلي بمساهماتهم في تخريج خريجي متميز لمواكبة سوق العمل محلياً ودولياً، وتقديم الاعمال والانشطة المختلفة والابحاث العلمية التطبيقية التي من دورها تساعد علي تقدم المجتمع.

## ٢. الفروق وفقاً لمتغير النوع (ذكور وأناث)

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار (ت) للمجموعات المستقلة Independent sample "T" test، والجدول (٢٩) يوضح ذلك

جدول (٢٩): نتائج إختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الاداء المهني وفقاً لمتغير النوع (ذكور-أناث)

مستوى الدالة	قيمة الدالة	قيمة "ت"	النوع				الابعاد
			أناث (٥٠٤)		ذكور (٣٤٤)		
			ع	م	ع	م	
عند ٠,٠٥	٠,٠٣٢	٢,١٤٨	٥,٤٠٠	٥٢,٣٢٧	٥,٥٦٧	٥١,٥٠٥	المجال الاول: التدريس
غير دالة	٠,٢١٢	٠,٩٨٦	٨,٩١٣	٣٦,٠٦١	٩,٠١٦	٣٥,٢٧٩	المجال الثاني: البحث العلمي
غير دالة	٠,٧٩٧	١,٢٤٩	٦,٦٦٨	٤٧,٠٩٣	٦,٢٧٠	٤٦,٩٣٣	المجال الثالث: التنمية المهنية
غير دالة	٠,٤٢٠	٠,٢٥٧	٧,٩١٣	٣٠,٧٤٦	٧,٢٦١	٣١,١١٣	المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة
غير دالة	٠,٨٥٧	٠,٢٠٥	٧,٩١٣	٢٤,٢٢٠	٧,٢٦١	٢٤,٣١٦	المجال الخامس: خدمة المجتمع
غير دالة	٠,٤٦٩	٠,٠٦١	٢٥,٧٨٢	١٩,٤٤٨	٢٥,٥٣٣	١٨٩,١٤٨	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (٢٩) نتائج أختبار "ت" للفروق بين المتوسطات الكلية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس حول الاداء المهني بجامعة الزقازيق وفقاً لمتغير النوع (ذكور - أناث)، حيث تشير النتائج إلي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع المجالات والدرجة الكلية للمقياس ترجع إلي النوع ما عدا مجال التدريس حيث أشارت النتيجة إلي وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) لصالح الاناث.

أي أنه تم رفض الفرض الثالث للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنه: لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير النوع (ذكور وأناث) عدا مجال التدريس توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأناث.

ويمكن تفسير تلك النتيجة: يرجع وجد فروق بين أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس لصالح الاناث إلي طبيعة الاناث والتركيب الانفعالي والفسولوجي، حيث تتميز الاناث بالعطاء والحنان والدفء والتسامح، والصبر، وهذه السمات تساعد الاناث علي الصبر علي الطلاب، والتعاون معهم في انجاز المهام المكلفون بها وذلك من خلال التنوع في استراتيجيات التدريس وأنواع التقويم المختلفة لتتناسب مع قدرات الطلاب، بينما يرجع عدم وجود فروق بين أعضاء هيئة التدريس في المجالات الاربعة للاداء المهني (البحث العلمي - التنمية المهنية - خدمة الكلية والجامعة - خدمة المجتمع) إلي أن جامعة الزقازيق تعطي نفس الحقوق لجميع أعضاء هيئة التدريس، كما أنا الواجبات المنوطة بعضو هيئة التدريس واحدة حيث مطلوب من عضو هيئة التدريس أن يقوم بإبحاث علمية متخصص ومنشورة في مجالات علمية سواء كانت عربية أو إجنبية، وأن تكون تلك الابحاث تخدم المجتمع وتكون سبب في تطويره، كما أن عضو هيئة التدريس منوط به مجموعة من الادوار والمهام داخل القسم أو الكلية أو الجامعة والتي بدورها تتعكس علي تنمية المجتمع، ولا يستطيع عضو هيئة التدريس أن يقوم بتلك الادوار بدون التنمية المهنية المستدامة والتي توفرها جامعة الزقازيق بشكل كبير لجميع أعضاء هيئة التدريس والتي تتمثل في مركز تنمية قدرات عضو هيئة التدريس ومركز ضمان الجودة والاعتماد ومركز القياس والتقويم.

### ٣. الفروق وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA، والجدول (٣٠) يوضح ذلك.

جدول (٣٠): نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الاداء

#### المهني وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجال الاول: التدريس	بين المجموعات	٧٦٦,١٧٧	٢	٣٨٣,٠٨٩	١٣,١٢٠	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٤٦٧٢,٧٩٣	٨٤٥	٢٩,١٩٩		
	الكلية	٢٥٤٣٨,٩٧١	٨٤٧			
المجال الثاني:	بين المجموعات	١٩٧٦٧,٨٨٧	٢	٩٨٨٣,٩٤٤	١٧٣,٢٦٤	دالة



عند ٠,٠١	٥٧,٠٤٦	٨٤٥	٤٨٢٠٣,٥٨٣	داخل	البحث العلمي
				المجموعات	
عند ٠,٠١	٨١٠٥,٨٨٨	٢	١٦٢١١,٧٧٥	الكلي	المجال الثالث: التنمية المهنية
				بين المجموعات	
عند ٠,٠١	٥٩,٧٠٦	٨٤٥	٥٠٤٥١,٥٤٥	داخل	المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة
				المجموعات	
عند ٠,٠١	٣٠,٢٧٥	٨٤٥	٢٥٥٨٢,٤٧٠	الكلي	المجال الخامس: خدمة المجتمع
				بين المجموعات	
عند ٠,٠١	٤٥,٠٥٢	٨٤٥	٣٨٠٦٨,٩٠٤	داخل	الدرجة الكلية
				المجموعات	
عند ٠,٠١	٣٦٠,٠٦٨	٨٤٥	٣٠٤٢٥٧,٨٥٤	الكلي	
				بين المجموعات	

جدول (٣١): دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس علي مقياس الاداء المهني باستخدام اختبار "شيفية"

الابعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
المجال الاول: التدريس	مدرس	٤١٦	٥١,١١٥	٥,٦٤٦	—	—	—
	أستاذ مساعد	٣٠٥	٥٢,٤٧٨	٥,٢٩٨	*١,٣٦٣	—	—
	أستاذ	١٢٧	٥٣,٧٠٨	٤,٨٠٤	*٢,٥٩٣	—	—
المجال الثاني:	مدرس	٤١٦	٣١,٢٨٦	٨,١٠٧	—	—	—
	أستاذ	٣٠٥	٣٨,١٩٠	٧,٤١٤	*٦,٩٠٤	—	—

مساعد	البحث					
أستاذ	العلمي	١٢٧	٤٤,٤٧٢	٥,٧٨٠	*١٣,١٨٩	*٦,٢٨٢
مدرس	المجال	٤١٦	٤٢,٨٣٦	٩,١٠٩	—	—
أستاذ	الثالث:	٣٠٥	٤٩,٧٢٤	٦,٤٣٤	*٦,٨٨٨	—
مساعد	التتمية					
أستاذ	المهنية	١٢٧	٥٤,٢٨٣	٥,٢١٧	*١١,٤٤٦	*٤,٥٥٨
مدرس	المجال	٤١٦	٢٧,٥٧٦	٦,٠٥٥	—	—
أستاذ	الرابع: خدمة	٣٠٥	٣٢,٩٦٧	٥,٣١٣	*٣,٩٠	—
مساعد	الكلية					
أستاذ	والجامعة	١٢٧	٣٦,٧٨٧	٣,٧٦٢	*٩,٢١٠	*٣,٨٢٠
مدرس	المجال	٤١٦	٢٠,٨٢٢	٧,٤٨٠	—	—
أستاذ	الخامس:	٣٠٥	٢٦,٢٢٦	٦,٢٧٠	*٥,٤٠٤	—
مساعد	خدمة					
أستاذ	المجتمع	١٢٧	٣٠,٧٩٥	٤,٧٩١	*٩,٩٧٣	*٤,٥٦٩
مدرس	الدرجة الكلية	٤١٦	١٧٣,٦٣٧	٢٠,٨٨٥	—	—
أستاذ		٣٠٥	١٩٩,٥٨٦	١٨,٣٦٩	*٢٥,٩٤٩	—
مساعد						
أستاذ		١٢٧	٢٢٠,٠٤٧	١٦,٠٨١	*٤٦,٤١٠	*٢٠,٤٦٠

يتضح من جدول (٣٠)، جدول (٣١) ما يلي:

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين استجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي مجال التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين استجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي مجال التدريس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي مجال البحث العلمي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي مجال البحث العلمي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي مجال البحث العلمي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي مجال التنمية الذاتية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي مجال التنمية الذاتية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي مجال التنمية الذاتية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي مجال خدمة الكلية والجامعة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي مجال خدمة الكلية والجامعة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي مجال خدمة الكلية والجامعة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي مجال خدمة المجتمع وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي مجال خدمة المجتمع وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي مجال خدمة المجتمع وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) علي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ مساعد).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (مدرس) علي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مساعد) علي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الدرجة العلمية لصالح فئة (أستاذ).

أي أنه تم قبول الفرض الثالث للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنه: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول الأداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير الدرجة العلمية.

وأنفقت تلك النتيجة مع دراسة عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨) التي أسفرت عن وجود فروق دالة إحصائية في الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس ترجع إلي متغير الدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الاعلي.

وترجع تلك النتيجة إلي: أن كفاءة عضو هيئة التدريس تلعب دوراً مهماً في أداءه المهني، حيث تتوفر الكفاءة بصورة كبيرة كلما ترقى عضو هيئة التدريس إلي الدرجة الاعلي (أي كلما زادت الدرجة العلمية)، وتلك الكفاءة أكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال إجراء البحوث والدراسات العلمية والتطبيقية، والأطلاع علي المراجع العلمية الحديثة (العربية-والاجنبية)، والمشاركة في الاشراف والمناقشات علي الرسائل العلمية (ماجستير والدكتورة)، والمشاركة في المؤتمرات العلمية، والمشاركة في التأليف العلمي.

٤. الفروق وفقاً لمتغير الخبرة

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه one way ANOVA، والجدول (٣٢) يوضح ذلك.

جدول (٣٢): نتائج تحليل التباين الاحادي لدرجات أعضاء هيئة التدريس في مقياس الاداء المهني وفقاً لمتغير الخبرة

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المجال الاول: التدريس	بين المجموعات	٤٥٢,٤٦٩	٢	٢٢٦,٢٣٥	٧,٦٥١	دالة
	داخل المجموعات	٢٤٩٨٦,٥٠١	٨٤٥	٢٩,٥٧٠		عند ٠,٠١
	الكلية	٢٥٤٣٨,٩٧١	٨٤٧			
المجال الثاني: البحث العلمي	بين المجموعات	١٠٣٥٠,٦٨٨	٢	٥١٧٥,٣٤٤	٧٥,٨٩٦	دالة
	داخل المجموعات	٥٧٦٢٠,٧٨٣	٨٤٥	٦٨,١٩٠		عند ٠,٠١
	الكلية	٦٧٩٧١,٤٧١	٨٤٧			
المجال الثالث: التنمية المهنية	بين المجموعات	٩٧٥٩,٢٥٦	٢	٤٨٧٩,٦٢٨	٧٢,٤٦٠	دالة
	داخل المجموعات	٥٦٩٠٤,٠٦٥	٨٤٥	٦٧,٣٤٢		عند ٠,٠١
	الكلية	٦٦٦٦٣,٣٢١	٨٤٧			
المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة	بين المجموعات	٥١١٦,٤٢٤	٢	٢٥٥٨,٢١٢	٧٠,٢٦٤	دالة
	داخل المجموعات	٣٠٧٦٥,٢٣٥	٨٤٥	٣٦,٤٠٩		عند ٠,٠١
	الكلية	٣٥٨٨١,٦٥٩	٨٤٧			
المجال الخامس: خدمة المجتمع	بين المجموعات	٥٢٧٧,٤٦٨	٢	٢٦٣٨,٧٣٤	٥٠,٣٢٠	دالة
	داخل المجموعات	٤٤٣١١,٤٥٦	٨٤٥	٥٢,٤٤٠		عند ٠,٠١
	الكلية	٤٩٥٨٨,٩٢٥	٨٤٧			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٣٢٢٨٠,١٥٩	٢	٦٦١٤٠,٠٧٩	١٣١,١٧٩	دالة
	داخل المجموعات	٤٢٦٠٤٧,٥٤٨	٨٤٥	٥٠,٤١٩٨		عند ٠,٠١
	الكلية	٥٥٨٣٢٧,٧٠٦	٨٤٧			

جدول (٣٣): دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس علي مقياس الاداء المهني باستخدام اختبار "شيفية"

الابعاد	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١	٢	٣
المجال الاول: التدريس	١- أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٥١,٧١٤	٥,٦٣١	—	—	—
	٢- من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٥١,٤٣١	٥,٥٠٢	—	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٥٣,٠٧٢	٥,٢٠٧	*١,٣٥٧	*١,٦٤٠	—
المجال الثاني: البحث العلمي	١- أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٣١,٤٩٠	٨,١٧٢	—	—	—
	٢- من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٣٤,٢٧١	٨,٦٠٠	*٢,٧٨٠	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٤٠,٧٤٤	٧,٧٢٧	*٩,٢٣١	*٦,٤٥١	—
المجال الثالث: التنمية المهنية	١- أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٤٢,٥٩٠	٩,٦٤٨	—	—	—
	٢- من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٤٥,٧٧١	٨,٥٤٥	*٣,١٨١	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٥١,٧٧١	٦,٥١٤	*٩,١٨١	*٦,٠٠٠	—
المجال الرابع: خدمة الكلية والجامعة	١- أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٢٧,٧٤٥	٦,٢٧٨	—	—	—
	٢- من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٢٩,٩٤٨	٦,٢٧٤	*٢,٢٠٢	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٣٤,٣٤٩	٥,٤٥٨	*٦,٦٠٤	*٤,٤٠١	—
المجال الخامس: خدمة المجتمع	١- أقل من ١٠ سنوات	١٦١	٢١,٢٧٩	٧,٤٩٧	—	—	—
	٢- من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	٢٣,١٧٦	٧,٥١٨	*١,٨٩٧	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٢٧,٨٢٨	٦,٥٩٧	*٦,٥٤٩	*٤,٦٥٢	—
الدرجة الكلية	١- أقل من ١٠ سنوات	١٦١	١٧٤,٨١٩	٢١,٢٠٠	—	—	—
	٢- من ١٠ سنوات إلي أقل من ١٥ سنة	٤٢٤	١٨٤,٥٩٩	٢٢,٧١٢	*٩,٧٧٩	—	—
	٣- ١٥ سنة فأكثر	٢٦٣	٢٠٧,٧٤٥	٢٢,٧٧٧	*٣٢,٩٢٥	*٢٣,١٤٦	—

يتضح من جدول (٣٢)، جدول (٣٣) ما يلي:

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي مجال التدريس وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال التدريس وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي مجال البحث العلمي وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال البحث العلمي وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال البحث العلمي وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي مجال التنمية الذاتية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال التنمية الذاتية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال التنمية الذاتية وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).

- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي مجال خدمة الكلية والجامعة وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال خدمة الكلية والجامعة وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال خدمة الكلية والجامعة وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي مجال خدمة المجتمع وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي مجال خدمة المجتمع وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي مجال خدمة المجتمع وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) علي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة).
- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).



- وجود فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) بين أستجابات فئة (أقل من ١٠ سنوات) وفئة (١٥ سنة فأكثر) علي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير الخبرة لصالح فئة (١٥ سنة فأكثر).

أي أنه تم قبول الفرض الثالث للبحث جزئياً، حيث أشارت نتائج البحث أنة: توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة حول الأداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق تعزو إلي متغير الدرجة العلمية.

وأختلفت تلك النتيجة مع دراسة كل من عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨)، وكلثوم محمد محمد سابو، رنده حرير (٢٠١٩) التي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس ترجع إلي متغير الخبرة.

**وترجع تلك النتيجة إلي:** أن متغير الخبرة يلعب دوراً مهماً في الأداء المهني لعضو هيئة التدريس، حيث كلما زادت سنوات العمل تقابلها زيادة في كفاءة عضو هيئة التدريس (الخبرة)، وتلك الكفاءة أكتسبها عضو هيئة التدريس من خلال التدريس والابحاث العلمية والتطوير المهني والتدريب المستمر وحضور المؤتمرات والندوات.

#### ومن خلال عرض نتائج البحث يتضح:

- واقع العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق، حيث جاء في المرتبة الاولى والثانية بدرجة كبيرة على الترتيب عامل يقظة الضمير، وعامل المقبولية، بينما جاءت الدرجة متوسطة في ثلاث عوامل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وقد جاءت بالترتيب علي النحو التالي: عامل الانبساطية - عامل الانفتاح علي الخبرة- عامل العصائية، وتري الباحثة أن هذه النتيجة منطقية حيث أن عضو هيئة التدريس لابد من توافر تلك السمات في شخصيته حتي يستطيع القيام بالاعمال المنوطة به.

- واقع الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس بجامعة الزقازيق في ثلاث من مجالات الاداء المهني جاءت بدرجة كبيرة، وهي على الترتيب: مجال التدريس - مجال التنمية الذاتية - مجال خدمة الكلية والجامعة، بينما جاءت الدرجة متوسطة في مجالين من مجالات الاداء المهني بالترتيب علي النحو التالي: مجال البحث العلمي - مجال خدمة المجتمع، وتري الباحثة بأن هذه النتيجة منطقية حيث أن عضو هيئة التدريس بجامعة الزقازيق يهتم

بالدرجة الأولى بمجال التدريس، حيث أن التدريس أحد أهم ركائز العملية التعليمية لما له من دوراً فعالاً في جودة مخرجات التعليم، ولكي يتأتي ذلك بنجاح يأتي الاهتمام بالتنمية الذاتية، ولعضو هيئة التدريس أدوار تجاة الكلية والجامعة التي يعمل بها، وتوجه الباحثة الضوء حول الأهتمام بمجال البحث العلمي الذي جاء في المرتبة الرابعة، وكذلك الأهتمام بمجال خدمة المجتمع الذي جاء في المرتبة الخامسة.

- عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بدرجة عالية من العصابية، والذي يعاني من القلق، التوتر، الاكتئاب، العدائية، الاندفاعية، القلق الاجتماعي، والحالة المزاجية المتغيرة، وبالتالي فإن الشخص الذي يتسم بتلك السمات يكون غير قادر علي التدريس بكفاءة، أو عمل إبحاث تنافسية متميزة، وغير قادر علي التنمية المهنية، كما أن الشخص الذي يتميز بالقلق الاجتماعي يكون غير قادر علي خدمة الكلية والجامعة، وغير قادر أيضاً علي خدمة المجتمع. وهذا ما أشارت إليه نتائج البحث، بأن هناك علاقة سلبية بين العصابية والأداء المهني بجميع مجالاته.

- عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بدرجة عالية من الانبساطية يتصف بمجموعة من السمات مثل الاجتماعية، النشاط، التفاؤل، الانفعالات الايجابية، توكيد الذات، والاستقلالية، وبالتالي فهو قادر علي التفاعل مع طلابه من خلال التدريس وتقديم الخدمات المختلفة سواء داخل الكلية أو الجامعة، أو تقديم الخدمات المجتمعية، وكذلك يميل إلي العمل الدائم والتنمية المهنية المستمرة والنشاط في العمل من خلال تقديم إبحاث علمية تفيد مجتمعه. وهذا ما أشارت إليه نتائج البحث، بأن هناك علاقة موجبة بين الانبساطية والأداء المهني بجميع مجالاته.

- عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بدرجة عالية من الانفتاح علي الخبرات يتصف بمجموعة من السمات منها، الخيال، التذوق الجمال، حب الاستطلاع، الذكاء، السيطرة، الطموح، والمنافسة، حيث تؤهل هذه السمات والخصائص الشخص الذي يمتلكها علي التمييز في أداء المهني بمختلف أبعاده. وهذا ما أشارت إليه نتائج البحث، بأن هناك علاقة موجبة بين الانفتاح علي الخبرات بالأداء المهني وجميع مجالاته.

- عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بدرجة عالية من المقبولية يتصف بمجموعة من السمات كالثقة، الايثار، التسامح، والمودة، ويتضح من ذلك أن الشخص الذي يتميز بتلك السمات

يكون قادر علي التعامل بشكل فعال مع الاخرين، والتوجه نحو الهدف مما يساعده في تحقيق أداء مهني متميز. وهذا ما أشارت إليه نتائج البحث، بأن هناك علاقة موجبة بين المقبولية والأداء المهني بجميع مجالاته.

- عضو هيئة التدريس الذي يتمتع بدرجة عالية من يقظة الضمير يتصف بمجموعة من السمات منها الكفاءة، النظام، المسؤولية، الطبطب الذاتي، الدقة، الصدق، والرحمة، حيث يساعد ذلك علي الميل إلي السيطرة علي الدوافع والتصرف بطرق مقبولة إجتماعياً مما يساعد علي التفاعل البناء مع الطلاب من خلال التدريس وكذلك في التعامل مع الزملاء داخل الكلية والجامعة ، والتفاعلات الايجابية مع المجتمع المحيط به، كما أن الاشخاص الذين يمتلكون تلك السمات يتميزون بالسوك الموجه نحو الهدف والعمل ضمن القواعد والتخطيط والتنظيم بفعالية مما يساعدهم في انجاز ابحاثهم في الوقت المحدد. وهذا ما أشارت إليه نتائج البحث، بأن هناك علاقة موجبة بين يقظة الضمير والأداء المهني بجميع مجالاته.

- عدم وجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى والاداء المهني يرجع إلي طبيعة الكلية (علمي- أدبي) وذلك لعدم أختلاف طبيعة البيئة الإجتماعية أو البيئة الثقافية التي يعيش فيها أعضاء هيئة التدريس، وتشير نتائج البحث إلي عدم وجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى يرجع إلي متغير النوع (ذكور-إناث) ماعدا عامل الانفتاح علي الخبرة لصالح الذكور وذلك راجع لعوامل التنشئة الاجتماعية بالمجتمع، كما لا توجد فروق في الاداء المهني ترجع إلي النوع ماعدا بعد التدريس لصالح الاناث وذلك راجع إلي تميز الاناث غلى الذكور في الطلاقة اللفظية ، كما أشارت نتائج البحث إلي وجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى والاداء المهني ترجع للدرجة العلمية لصالح الدرجة العلمية الاعلي وذلك راجع لزيادة عامل الخبرة ، بينما أشارت نتائج البحث إلي وجود فروق في العوامل الخمسة الكبرى والاداء المهني ترجع للخبرة لصالح ذوي الخبرة الاعلي.

### التوصيات والبحوث المقترحة:

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج تم تقديم التوصيات والبحوث المقترحة التالية:

#### (أ) التوصيات المقترحة:

١. تحسين الاداء المهني لاعضاء هيئة التدريس من خلال الدورات التدريبية المختلفة.
٢. تعزيز ممارسات أعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع.

٣. تقديم مكافآت لآعضاء هيئة التدريس عند نشر إبحاثهم دولياً
٤. استثمار عوامل الشخصية لآعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتطوير العملية التعليمية.
٥. إعداد أختبارات لقياس سمات الشخصية مقننة لاستخدامها أثناء تعيين الهيئة المعاونة داخل الكليات.

٦. بناء برامج تدريبية قائمة علي نموذج العوامل الخمسة للشخصية، وعلي خفض عامل العصابية لما لها من أثر سلبي علي الاداء المهني.
٧. بناء برامج تدريبية قائمة علي نموذج العوامل الخمسة للشخصية، وعلي تطوير وتدعيم عوامل الانبساطية- والمقبولية- والتفتح علي الخبرة- وبقظة الضمير لما لها من أثر إيجابي علي الاداء المهني.

#### (ب) دراسات وبحوث مقترحة:

١. فعالية برنامج قائم علي نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لتحسين الاداء المهني لآعضاء هيئة التدريس.
- علاقة المناخ التنظيمي بالاداء المهني لدي العاملين (أعضاء هيئة تدريس - موظفين) في الجامعات المصرية.
٢. العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بجودة الحياة الجامعية لدي طلاب الجامعة.
٣. العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بالرضا عن العمل والنجاح المهني لدي معلم الفصل الواحد والتعليم المجتمعي.
٤. فعالية برنامج قائم علي استراتيجيات الذكاء الانفعالي في تنمية الانبساطية لدي أعضاء هيئة التدريس.

## المراجع

- إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، أحمد محمد عبد الحميد (٢٠١٦). مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي "دراسة مقارنة تنبؤية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٤ (١٧٠)، ٢٣٥ - ٣٢٠.
- إبراهيم مذكور (٢٠٠٢). المعجم الوجيز (طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم) القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الامرية.
- أحمد سالم بركات بطانية (٢٠١٩). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى طلبة جامعة اليرموك تبعاً لمتغيرات النوع، التخصص، المستوى الدراسي، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل (العلوم الانسانية والادارية)، (٢٠)، ٨٥ - ١٠٤.
- أحمد عبد الخالق (١٩٩١). أسس علم النفس، ط٣، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- أحمد محمد عبد الخالق (٢٠١٩). الفروق بين الجنسين في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المراهقين الكويتيين، مجلة الطفولة العربية، الجمعية الكويتية، ٢١ (٨١)، ٧٧ - ٩٠.
- أزهار محمد عيسوي (٢٠١٩). مقياس الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في إطار معايير جودة التعليم، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، مجلد (٤٦)، العدد (٣)، ٧٥ - ١٠١.
- ألاء منصور الأحمد (٢٠١٤). الأدوار المهنية لأعضاء هيئة التدريس وسبل الارتقاء بها لمواكبة متطلبات مجتمع المعرفة بجامعة أم القرى، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- أمل فيصل الفريخ (٢٠١٣). الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الاميرة نورة في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرون للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية، ٢٨٠٩ - ٢٨٩٣.
- أمنة حسن دماس (٢٠١٩). دور مجتمعات التعلم الالكتروني في تحسين الاداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة- السعودية، مجلة البحث العلمي في التربية، ١٠ (٢٠)، ٥٣٥ - ٥٧١.

باسم براقوي، عماد أبو الرب (٢٠١٦). إطار نموذج لتقويم جودة أداء عضو هيئة التدريس، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، جامعة محمد الخامس أكادال، الإمارات العربية المتحدة.

توفيق محمد عبد المحسن (٢٠٠٢). تقييم الأداء، مداخل جديدة لعالم جديد، الإسكندرية: دار الفكر العربي.

جمال علي الدهشان، جمال محمد السيسي (٢٠٠٤). تقويم بعض جوانب الاداء الاكاديمي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية من خلال أرائهم، مجلة البحوث النفسية والتربوية، ١٩ (٣)، كلية التربية، جامعة المنوفية.

خالد أحمد سلامة الصرايرة (٢٠١٠). التماثل التنظيمي والاداء الوظيفي والشعور بالامن في الادارات الجامعية، كنوز المعرفة، عمان، الاردن.

خوله جميل الانصاري (٢٠١٩). اليقظة العقلية وعلاقتها بسمات الخمسة الكبرى للشخصية لدي الطلبة الخريجين قسم الخدمة الاجتماعية بجامعة أم القرى، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥ (٦)، ٢٢١-٢٤٦.

ذكي صديقي، هبة الخبيري (٢٠١٩). تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين الاداء المهني والاجتماعي لمعلمات المرحلة الثانوية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١١ (١)، ١-٢٤.

زرقان ليلي (٢٠١٢). اقتراح بناء تدريس لاعضاء هيئة التدريس الجامعي في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي بجامعة سطيف ١-٢ نموذجاً، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة سطيف، الجزائر.

زكي رمزي مرتجي (٢٠١١). دور كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في توجيه طلبة الدراسات العليا نحو قضايا خدمة المجتمع بمحافظة غزة الجامعة الاسلامية نموذجاً، مقدم إلي إبحاث ودراسات المؤتمر العلمي، الجامعة الاسلامية، غزة.

زياد أحمد موسى الطويسي (٢٠٠٤). بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

سلطانة مساعد مصلح النفيعي (٢٠٢٠). الأجهاد الفكري وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدي معلمي الطلبة الموهوبين في مدينة جدة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٦ (١٠)، ٢٦٨-٢٤٣.

سمية علي عبد الوارث (٢٠١٥). الاسهام النسبي لمهارات الدراسة وفاعلية الذات الاكاديمية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في التنبؤ بالتحصيل الدراسي لدي طالبات السنة التحضيرية، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة القاهرة، ٢٣ (٤)، ٣٩٩-٤٥٣.

السيد أبو هاشم (٢٠٠٧). المكونات الاساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل وأيزنك وجولد بيرج لدي طلاب الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٧٠، ١-٦٤.

صابرين عبد العاطي لبيب (٢٠٢٠): تصور مقترح لتحسين الاداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية ٢٠٢٠ للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية)، المجلة العربية التربوية والنفسية، ٤ (١٤)، ٢٥٣-٢٧٧.

صفاء عادل مدبولي (٢٠٠٧). تقويم الاداء المهني للاخصائيين الاجتماعيين بجمعيات حماية المرأة، مجلة كلية الاداب، جامعة حلوان، ٢ (٢١)، ٦٨٥-٧٥٤.

ضياء الدين زاهر (١٩٩٥). تقويم أداء الأستاذ الجامعي: الأداء البحثي كنموذج، مجلة المستقبل التربوية العربية، ٣ (١١)، ٣١-٦٥.

عايض شافي الأكيلى (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية المدركة بوضعها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والاستفراق الابداعي في العمل بجامعة شقراء، المجلة العربية للعلوم الادارية، جامعة الكويت، ٢٧ (٢)، ٢٦٣-٢٩٥.

عبد العزيز علي جابر عسييري (٢٠١٩).العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المخواة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٥ (١٢)، ٥٨-٢١.

عبد الحكيم أحمد ربيع نجم، ساره السيد الدريني (٢٠٢٠). الدور الحاكم والمعدل للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية في العلاقة بين السلوك غيرالمتحفظ في مكان العمل وسلوكيات العمل المضاد للانتاجية في ظل جائحة كورونا بالتطبيق علي هيئة التمريض

- بالمستشفيات العامة والمركزية في محافظة الدقهلية بمصر، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ، ٨٥١، ١٠، ٨٩٦-١٠، ٨٥١.
- عبد الكريم البرناوي، أمل محمود علي (٢٠١٩). الأداء المهني لمعلم العلوم الطبيعية في ضوء معايير الاعتماد المدرسي، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤ (٣)، ٢٥-١.
- عبد الله أحمد نزال البيالي (٢٠٠٩). العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدي ضباط الشرطة، رسالة دكتوراة، جامعة نايف للعلوم الامنية، الرياض.
- عبد الملك علي عثمان حكيم (٢٠١٨). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، رسالة دكتوراة، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.
- عبد الوهاب محمد النجار (٢٠٠٤). أساليب تقويم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- عطية محمد راجح المالكي (٢٠٢٠). العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتفضيل وسائل التواصل لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ٢٦٩-٣١٦.
- علي غربي، سليمة حفطي (٢٠١٢). الممارسات الأكاديمية للاستاذ الجامعي، مجلة علوم الانسان والمجتمع، جامعة الجزائر، ٢، ٧٣-١١٤.
- علي ناصر آل زاهر (١٤٢٣هـ). برامج التطوير المهني لعضو هيئة التدريس السعودي، مجالاتها وطرق تنفيذها ومعوقاتها ومقومات نجاحها، رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- علي ناصر آل زاهر (٢٠٠٩). التحول المطلوب في وظيفة خدمة المجتمع بالجامعة في ضوء منهجية التخطيط الاستراتيجي، مجلة مستقبل التربية العربية، ١٦ (٥٨)، ٢٥٩-٣١٨.
- غادة محمد الشرييني (١٤٢٥هـ). تقويم أداء المعلم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم الجامعي في ضوء مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، مقدم إلي ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي: التحديات والتطور، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.



غازي ضيف الله رواقه، يوسف سيد محمود، عبدالله علي الشبيلي (٢٠٠٥). تقويم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عمان، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢ (٢١)، ١٣١-١٥٨ .

فاطمة عبد القادر بهنسي (٢٠٠٦). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتحقيق جودة التعليم الجامعي في عصر المعلومات، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٥٣، ٣٩-١٦٠.

فائقة عباس محمد (٢٠٠٧). تقويم الممارسات التربوية لأعضاء هيئة التدريس (جامعة أم القري: دراسة حالة)، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، ١٥، ٣١٢-٣٣٦.

كروز تراحيب العجمي (٢٠١٩). دور الادارة المدرسية بالمرحلة المتوسطة بالكويت في تطوير الاداء المهني للمعلم في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، العلوم التربوية، ٢ (٢)، ٥٣-١١٧.

كلثوم محمد محمد سابو، رندة حريري (٢٠١٩). واقع دور الأشراف التربوي في تحسين الأداء المهني لمعلمات العلوم بالمرحلة الثانوية في محافظة جدة من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، مجلة البحث العلمي في التربية، ٢٠ (١٢)، ٣٨٠-٤٣٤.

محمد العجمي (٢٠٠٧). التطور الاكاديمي والأعداد المهنة الاكاديمية بين تحديات العولمة ومتطلبات التدويل، المنصورة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.

محمد شاهين (٢٠١٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق الجودة النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني برعاية برنامج التربية ودائرة ضبط النوعية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

محمد طالب الكندري، غانم عبد الله الشاهين، عدنان سليمان الأحمد (٢٠١١). مدركات الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، بدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، مصر، ١٩ (٢)، ٦٧-١٠٧.

محمد عمر محمد أبو الرب (٢٠١٩). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي أخصاصي صعوبات التعلم في محافظة جدة، (٦٣)، المجلة السعودية للعلوم النفسية، ٩٣-١١١.

محمد فتحي موسى، منصور نايف العتيبي (٢٠١١). تطوير أداء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقاً لمعايير الجودة والأعتماد الأكاديمي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، جمهورية مصر العربية، ١٤٥ (١)، ١-٧٠.

محمود محمد فرج حسانين (٢٠١٩). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

مروان محمد قديح (٢٠١٩). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدي الممرضة العاملين في أقسام العناية المكثفة في المستشفيات بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية (غزة).

هبة عيد الخيري، زكي شاكر صديقي (٢٠١٩). تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين الاداء المهني والاجتماعي لمعلمات المرحلة الثانوية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١١ (١)، ١-٢٤.

هشام فتحي جاد الرب، موسى عيد الرشيد (٢٠١٦). المكونات العاملية لشخصية طلبة جامعة الكويت في ضوء نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، مجلة العلوم الاجتماعية، ٤٤ (٢)، ٩٦-١٤٠.

هند محمد أحمد فرحان (٢٠٠٨). تأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية علي نجاح الاداء التدريسي في التربية العملية لدي طالبات كلية التربية الرياضية، المؤتمر العلمي الدولي الثالث، تطوير المناهج التعليمية في ضوء الاتجاهات الحديثة وحاجة سوق العمل، مارس، جامعة الزقازيق، ١-٣٣.

وفاء سليمان شلح، سناء إبراهيم (٢٠١٥). الذكاء الوجداني وعلاقته بالأداء المهني لدي المرشدين النفسيين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

Barrick, M.R. & Monut, M.K. (1991). The Big Five personality Dimensions and Job performance, *A Meta-Analysis, personnel psychology*, 44, 1-26.

Dorros, S., Hanzal, A., Segrina, C. (2008). The Big Five personality Traits

- and perceptions of touch to intimate and no intimate Body Regions, *Journal of Research in personality*, 42, 1067-1073.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The Big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L.A. & O.P. John (Eds), *Handbook of personality: Theory and Research*, 2, 102-138., New York: Guilford press.
- Lebowitz, S. (2016). The "Big 5" personality Traits could predict who will and won't become a leader, *Business Insider*, Retrieved from <http://www.businessinsider.com/big-five-personality-traits-predict-leadership>.
- Lisnawita, & Van, F.C. & Fajrizal, & Zamsuri, Ahmad & Syarawi, Muhammad. (2018). Developing Decision Support System: Assessing the Lecturers' Performance with Additive Weighting Method. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 175.
- McCrae, R.R. & John, O.P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and its Application, *Journal of personality*, , 60(2), 175-215.
- Merlyn Sacoto, M., Acurio Velasco, C., Cabezas Guerra, C., Orbe Nájera, C., & Riera Vásquez, W. (2018). Traits of personality that affect the performance of the professors of the PUCE matrix in the functions of teaching and research. *Pedagogical Studies*, 44(1), 331-349.
- Nayyar, R., Rana, A., Farheen, B., Ghazala, B. & Mohammad, T. (2013). The Big Five personality Traits and their relationship with work engagement among public sector university teacher of Lahore, *African Journal of Business Management*, 7(15), 1344-1353.
- Neumann, R. (2000). Communicating Student Evaluation of Teaching Results: Rating Interpretation Guides (RIGs). *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(2), 121-134 .
- Rothmann, Sebastiaan & Coetzer, Elize. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *South African Journal of Industrial Psychology*, 12(5), 58-77.
- Salgado, J.F. (1997). The Five-Factor Model of Personality and Job Performance in The European Community, *Journal of Applied psychology*, 82(1), 30-43.
- Seibert, S.E. & Kraimer, M.J. (2001). The Five-Factor Model of Personality and career success, *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.

- Shavelson,R.& Towne,L.(2002). *Scientific Research in Education*, Washington DC:National Academy press.
- Viswesvaren,c.& ones,D.S(2000). Measurment Error in “Big Five Factors” personality Assessment:Reliability Generalization across studies and measures, *Educational and psychological Measurment*, 60(2), 224-235.
- Zhang(2003). Does The Big Five predict Learning Approaches?, *personality and individual Differences*,34,1431-1446.
- Reberts,B.W.,Kuncel,N.R.,Capsi,A.,Goldberg,L.R.(2007).The power of personality traite,socioeconomic status,and cognitive ability for predicting important life scince,2(4),313-345.
- Penneg,L.M.,Hanter,E.M.,Perry,S.S,(2011).personalality and counterprodctive work behavior using conservation of resources theory to harrow the profile of deviant employees.*Journal of dccupational and organizational psychology*,84(1),58-77.
- Bowlig,N,A.,Eschleman,K.J.,(2010). Employee personality as amoderator of the relationships between work stressors and conuterproductive work behavior.*Journal of occupationale health psychologe*,15(1),91-101.