

## الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض

### الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين

م. مي علي عباس

جامعة بغداد/ كلية التربية للبنات

#### مشكلة البحث:

تمثل الجامعات احدى المؤسسات المهمة لاي مجتمع يسعى نحو التقدم ويعمل ليكون له مكانه بما تقدم للمجتمع من جهود في تنشئة الاجيال واعداد الاختصاصيين في مختلف حقول العلم والمعرفة (عبد الحميد واخرون 2007، 81) يحتوي هذا المفهوم الواسع على خصائص الشخص وقدراته ودوافعه ومزاجه وادائه ومعتقداته وانفعالاته والنمط المعرفي لديه والجانب الخلفي لسلوكه وصولا الى انه يمثل المجموع الكلي للسلوك الصادر عن الشخص (Berliner,1984,215)

يحتاج التدريس الجامعي الى خبرة علمية واتزان انفعالي وقدرة في التعبير عن محتوى المعرفة لديهم ومن تحقيق ذلك يكون امام مشكلة حقيقية وهذا ماكدت عليه دراسة كورماك (Cormak,1973)من ان الخبرة المعرفية في مجال معين لاتغني التدريسي الجامعي مالم يتوفر لديه الاتزان الانفعالي (البيسوني 2005، 14) وتعامل البورت (Allpot,1955)بواقعية اكثر من علماء النفس في التخطيط لجوانب النضج لدى الفرد حيث قام بصياغة معايير للحكم على الشخص الناضج واكد على ان الملاحظة الاساسية في النمو والتطور كما ان تكشف بالبحث داخل انفسنا لمعرفة الجوانب الفريدة التي تميزنا في البداية وربما الافضل اكتساب المعرفة من الاخرين (Allport,1955,33)في حين اشارماسلو الى ان الشخصية الناضجة هي تلك الشخصية التي تتصف بأهتمامات اجتماعية وان الافراد الذين لديهم تقبل لذواتهم هم اشخاص ناضجون (Engler,1985,310).

واشارت دراسات (Mayer & salovey,1990) على سيطرة الفرد على انفعالاته وتقييمها والتعبير عنها بدقة يسهل عملية النضج المعرفي (Kim,1999,73) وان خطر اعضاء المجتمع على المجتمع اولئك الذين اشتد سلطانهم وظلت دوافعهم واستجاباتهم على ماكانت عليه في عهد الطفولة فأن للكبار قوة ماليست للاطفال واذا كان الشخص الكبير لايزال يصطدم بالحياة ويثور عليها بنفس الحدة التي يتصف بها الطفل الذي عوقت حاجاته استطاع ان يحدث من التخريب والالام اكثر مما يستطيع احداثه شخص لم ينمو جسمه ويزداد الامر خطورة ان يكون لمثل هذا الشخص الكبير الذي لم تتم بعدعلاقاته

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مي علي محاس

الوجدانية مع الحياة يكون لديه من القدرة على اشقاء من حوله ما ليس لدى الطفل منها (أوفرستريت, 1963, 48)

ان وجود كوادر تدريسية مؤهلة علميا ونفسيا لها القدرة على جعل الجامعات منارة تضيئ الطريق للمجتمعات فهم القاعدة الاساسية لتطورها وعليهم يتوقف اداء رسالتها بل ان كفاءتها تقاس بكفاءتهم (عبد الحميد واخرون 2007, 85),

ان فيض الخبرة واحد من المنجزات المرتبطة بالعمل وفاعليته (Novak & al-2000,p.2) كما ان الناس يكونون في اشد حالات السعادة في حالة فيض الخبرة التي تكون حالة مثالية من الدافعية الداخلية Intrinsic motivation اذ تنغمز بصورة كاملة فيما تقوم به او الاستغراق في احدى الفعاليات ويغيب الاحساس بالذات ويتلاشى الزمن ويستغرق وجودك كله في هذا النشاط وتقيد من مهارتك اقصى افادة, وتكون التحديات التي يواجهها الفرد ومهاراته متوازنة ويركز انتباهه في المهمة فالفيض حالة يلتقي بها الانتباه والدافعية والموقف فيؤدي الى نوع من التغذية الراجعة (Wikipedia,2006,1)

تحدث حالة فيض الخبرة حينما تمتاز المهارات مع العمل والفيض يزود الفرد بحس الاكتشاف والشعور الابداعي لتحول الشخص من واقع معين الى واقع جديد يدفع الشخص الى ارقى مستويات الاداء ويؤدي به الى مستوى من الوعي لم يحلم به سابقا. (Csikszentmihalyi, 1997. p.90). ودرس فيض الخبرة في بيئات العمل اذ انه يرتبط بالرضا عن العمل (Csikszentmihalyi & lefever, 1989 pp.815-822) كما ويرتبط طرديا بالابداع (Csikszentmihalyi, 1996, 822) ان الدراسات السابقة لم تتطرق الى معايير اختيار رؤساء الاقسام فشعرت الباحثة بوجود حاجة الى دراسة علمية ميدانية تكشف عن العلاقة بين الشخصية الناضجة لرؤساء الاقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم وعليه فان مشكلة البحث يمكن ان تتحدد بالاجابة عن السؤال الاتي: هل هناك علاقة بين الشخصية الناضجة لرؤساء الاقسام وفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين؟

### اهمية البحث:

ان اساتذة الجامعة في اي مجتمع هم جزا من الثروة والطاقة الدافعة نحو الحضارة والرفي فمن خلال اساتذة الجامعة يتم التوصل للمخترعات الحديثة في شتى الميادين والمجالات وعن طريقهم ازدهرت الحضارة وتقدمت الانسانية خطوات واسعة الى الامام فكان دورهم حيويا وبعيد المدى وغير تقليدي في التعامل مع المستقبل وحاجاته لما يحملوه من خبرات اكااديمية يمكن استخدامها في مجالات الحياة المختلفة (عقل, 1988, 11)

ان الشخصية هي الوحدة الاساسية للدراسات النفسية وذلك ان الشخصية ترتبط بالعديد من مظاهر السلوك (نشواني, 1988, 256) والشخصية الناضجة قد لا تبدو بشكلها الواضح الا في مرحلة الرشد

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مي علي عباس

(Coloruss & Newiroft,1981,23)ويرى هيث (Heath,1977) ان الاشخاص الناضجين يكونون اكثر موضوعية في تفكيرهم واكثر واقعية وقدرة تقدم الاحتمالات البديلة والحلول المتقدمة للمشكلات التي تواجههم من غير الناضجين ويؤكد على العيش بأستماع متكامل في كل لحظة من حياتهم (Heath,1977,4)وان بداية التغيرات واكبرها بالنسبة للشخصية الانسانية تبدأ في العقدتين الاوليين من حياة الفرد) شلتز. (19,1983, وتوصلت دراسة)حسن (1989, الى ان اعضاء الهيئة التدريسية الناضجين في مهنة التدريس يتميزون بعدة خصائص شخصية هي الكفاءة في التدريس وتحمل المسؤولية الاجتماعية, والقيادة, والثبات الانفعالي, وحسن المظهر والتعاون والقوة, والديمقراطية والموضوعية والثقة بالنفس والامانة والصدق)حسن (1989, وقد اثبتت الدراسات ان الذكاء العقلي وحده غير كافي في النجاحات المستقبلية بل ينبغي ان يتوفر الى جانبه الذكاء الانفعالي) خوالدة 2004, (247)ويعد النضج الانفعالي مقوما اساسيا للشخصية الناضجة حيث يحيا الفرد حياة سعيدة نافعة وتكون له القدرة على مواجهة الضغوط والشدائد ويستطيع ان يتعايش مع انفعالاته بأرتياح من دون ان تسيطر عليه وان معظم اسباب المشكلات التي تحدث بين افراد الاسرة الواحدة او بين افراد المجتمع هو زيادة التوتر والانفعالات بصورة يصعب السيطرة عليها وقلة القدرة على التحكم فيها لاسيما السلبية منها بواسطة العقل (المغازي)10,2000,

ان التعليم واحدا من اهم المجالات الكثيرة لتطبيق فيض الخبرة بصورة عملية اذ اشار الباحثون الى اهمية الفيض في البيئات التربوية فهو يحدث في الغالب في اثناء الدراسة والعمل المدرسي اكثر مما يحدث في أنشطة يومية اخرى وهذا ما اكدت عليه دراسة Massimin & carli,1988 ودراسة ( Clark & Haworth,1994)

والتدريسيون الجيدون ينتجون طلابا يستمتعون بالتعلم ويواصلون مواجهة العالم بالفضول والاهتمام فحينما تكون خبرة التعلم مثيية بحد ذاتها فأنتك تكون في الفيض وحينما يتم تحدي الطلاب تجعل من الممكن بالنسبة لهم التعلم اخذين في نظر الاعتبار قدرتهم واسلوبهم في التعلم بحيث تكون دافعة لهم بقوة اذ تصل بهم الى حالة فيض الخبرة.(Csiks zentmihalyi,1991,p1-3) يمكن النظر الى الخبرة بأنها مجموعة من الظواهر العقلية والانفعالية كما يدركها الفرد في لحظة معينة فهي المعرفة العقلية المستخلصة بالمشاركة في احداث الحياة)طه وآخرون)ب ت(185, فقد تظل مفهوم فيض الخبرة مجال القيادة والحلقات الدراسية للتدريب على الادارة الفاعلة(Csiks zentmihaly,1988, 1)

وفي ضوء ماتقدم تتضح اهمية البحث الحالي بما يأتي:

1- قلة الدراسات التي تناولت شريحة رؤساء الاقسام بشكل خاص

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مي علي محاس

4- يأتي أهمية البحث الحالي من انه يحاول معرفة العلاقة بين الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقته بفيض الخبرة لديهم مما يمكن ان يفيد من نتائج المعنيين والمسؤولين في اختيار وانتقاء رؤساء الأقسام.

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى:-

. قياس الشخصية الناضجة لدى رؤساء اقسام جامعة بغداد

. قياس فيض الخبرة لدى رؤساء الاقسام

. العلاقة بين المتغيرين وفق سنوات الخدمة

حدود البحث: يقتصر البحث الحالي على اساتذة جامعة بغداد ( الذكور والاناث) من هم على الملاك الدائم

للعام الدراسي 2010-2011

تحديد المصطلحات:-

اولا - الشخصية الناضجة Mature personality

(1) عرفتها هورني(1952) هي الشخصية التي لاتصاب بالعصاب وان تصور الذات لدى الشخص الناجح هو تصور حقيقي واقعي(Kelly,1965,44)

(2) عرفها البورت (Allport,1961) هي الشخصية التي تكون فيها سمة النضج سمة رئيسية من خلال ست سمات فرعية هي امتداد الاحساس بالذات والعلاقات الحميمة بالآخرين وتقبل الذات وادراك الواقع والنظرة الموضوعية للذات والتبصر وروح النكته وفلسفة موحدة للحياة(Allport,1961,45)

(3) عرفها اليس (1992) بأنها تتمثل بفكرة الفرد بأنه قادر على ان يحب الاخرين ويتبادل الحب معهم ويحترم ذاته من خلال احترام الاخرين له(Ellis,1992,221)

التعريف النظري: اعتمدت نظرية السمات لالبورت

وتعرف الباحثة الشخصية الناضجة اجرائيا بأنها الدرجة التي يحصل عليها رؤساء الاقسام من خلال اجابة التدريسيين على فقرات المقياس

ثانيا - :- فيض الخبرة : Flow Experience عرفه كل من

(1) اكسز نتمهايلي (Csikszetmi halyi,1975) حالة ذاتية سارة تحدث عندما يدرك الفرد الموازنة بين كفايته ومتطلبات المهمة(Csikzentmihalyi,1977,36).

(2) برايفت وبنديك (Privette & Bundrick 1987) خبرة ممتعة داخليا تشابه قمة الخبرة وقمة الاداء معا لانه تشترك في الاستمتاع بتقسيم قمة الخبرة وسلوك قمة الاداء ولاينطوي الفيض ضمنا على المتعة المثالية او الاداء فحسب بل قد يتألف ايضا من احدهما او الاثنين معا (Privette & Bundrick,1987,316)



الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مي علي عباس

(Csikszentmihalyi & Letvre, 1989) حالة تكون فيها التحديات والمهارات عالية والفرد لا يستمتع فقط بال لحظة بل ان قابليته تمتد لتعلم مهارات جيدة وزيادة في تقديره لذاته وسميت عملية الخبرة الافضل هذه بالفيض (Csikszentmihalyi & letvre,1989,815-822) 4كسكز نتمهايلي (Csikszentmihalyi,1990) حالة تكون فيها التحديات والمهارات عالية ويستغرق فيها الفرد في نشاط ما بحدته بحيث يبدو انه لاشيئ اخر يهتم به والخبرة بحد ذاتها تكون ممتعة للغاية بحيث ان الناس يؤدونها حتى ولو بكلفة كبيرة للقيام بها فحسب (Csikszentmihalyi,1990) وتتبنى الباحثة التعريف النظري ل كسكز نتمهايلي 1990 لانها اعتمدت نظريته) اما التعريف الاجرائي فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس فيض الخبرة المعد لهذا الغرض

**الفصل الثاني:**

يتضمن هذا الفصل جزئين هما الاطار النظري والدراسات السابقة وقد ضمن الاطار النظري اهم النظريات التي فسرت مفهوم الشخصية الناضجة وفيض الخبرة اما الجزء الثاني فيتضمن الدراسات السابقة.

### الاطار النظري Theoretical frame woek

يرى وايتزمان Weitzman ان النضج الاجتماعي لايعني مجرد القدرة على الحياة والعمل واللعب مع الافراد الاخرين بل يعني ايضا القدرة على الاستمتاع الكامل بجميع هذه الانشطة المختلفة, انه يعني حياة نافعة مبتكرة ويعني قدرة الفرد على ان يحب استمتاعه بثقته بنفسه وبالجهد الذي يبذله وبثمرة هذا الجهد ايضا وهو الشخص الذي يمكنه ان يتحكم في نفسه ويضبطها ويوجهها) وايتزمان (9-8, 1986, كما و يرى كاتل Cattel ان الشخصية هي التي تمكننا من التنبؤ بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين. (Cattel,1965:25) وبعد النضج Maturity احد مواضيع علم النفس المهمة لعلاقته الوثيقة ببناء الشخصية الانسانية الناضجة القادرة على تحديد اهدافها بدقة فضلا عن قدرتها على الانجاز والتعليم وتحمل المسؤولية (Donlson,1990:238)

وان مستوى النضج الاجتماعي الذي يبلغه الفرد تقاس بدرجة مرونته وتكيفه وربما رضوخه لعادات وتقاليد المجتمع الموروثة وذلك لان بلوغ الانسان قمة النضج البدني والنفسي يفرض عليه واقعا مستجدا ومتطلبات مرحلية على صعيد التفاعل والتكامل في محيطه الاجتماعي وان قدرة الفرد على التكيف والتناغم مع معطيات البيئة الاجتماعية مؤشر ودليل على التوازن النفسي والعاطفي وعلى ثبات ركائز الشخصية, وان ابرز عوامل النضج الاجتماعي هو ادراك الاستقلالية والحقوق واحترام الواجب والتقدير لظروف العائلة والمجتمع) العظماوي. (1988,446,

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مي علي محاس

ويشير سوليفان (Sullivan,1953) الى ان الفرد كي يبلغ مرحلة أكثر نضجا عليه التحسس وتفهم القيود التي يضعها الآخرون وتفهم ميولهم وامكانياتهم وقلقهم ويتميز الشخص الناضج بأحاسسه الواضح بهويته وأكثر اقتدارا في توظيفه لامكانياته وطاقاته وفي تحقيقه لذاته وأكثر توجهها نحو تكامل شخصيته وأكثر ابداعا في انتهاجه أسلوب حياة رشيدة قائمة على التوجيه الذاتي المسؤول وأكثر انفتاحا على الخبرة والانضواء فيها وأكثر استمرارية في نموه وتقدمه(منصور (107-108, 1982

**بعض وجهات النظر التي فسرت الشخصية الناضجة.**

هناك وجهات نظر عدة حاولت تفسير الشخصية الناضجة وفيما يأتي استعراض لبعض من:-

### **المنظور الانساني Human perspective**

نظرية ماسلو: يرى ماسلو ان نمو الشخصية وتطورها يعتمد على الحاجات وتدرجها في الاشباع بحسب اهميتها وضرورتها للفرد ويعني هذا وجود مراحل في نمو الشخصية وتطورها يتساوى مع الترتيب الهرمي للحاجات وان نوع البيئة التي يعيش فيها الانسان تؤثر تأثيرا كبيرا في عملية نمو الشخصية (Rychman,1978,320)

واشار من خلال البحث الذي اجراه على اصح الناس الذين استطاع التعامل معهم ان ذروة النضج البشري تكون اسسا نظرية في الشخصية ومع انه لم يستطيع العثور على اشخاص كثيرين يمكن اعتبارهم محققين لذواتهم وقدراتهم ليكونوا (1%) او اقل في المجتمع فإنه درس العدد الكافي منهم ليبين انهم يظهرون مجموعة من الخصائص وهي الادراك العالي للحقيقة , وانهم يتقبلون انفسهم ويتقبلون الآخريين والطبيعة على نحو عام ويتمتعون بتلقائية وبساطة ويركزون على المشكلات أكثر من التركيز على الذات ويحتاجون الى العزلة والاستقلالية ويهتمون بالعلاقات الاجتماعية وهم اشخاص مبدعين ويمتلكون احساسا بالتذوق الجمالي ومتسامحين ولا يتعصبون لرأي عنصري او ديني او اجتماعي ويرفضون الضغوط الاجتماعية(شلتز (298,1983,

### **نظرية روجرز Rogers**

يرى روجرز ان الطريق لتحقيق الذات يمر عبر مفهوم الذات لدى الفرد فاذا كان مفهوم الذات ايجابيا كانت التوافق جيدا واذا كان سلبيا كان التوافق سيئا(شلتز (274,1983, وكلما زاد التطابق بين الذات المثالية والذات المدركة كلما اصبح التوافق أكثر ايجابية) القاضي (240,1981), اما الشخص غير الناضج فيعوزه التطابق بين مفهومه وبين خبراته ويؤدي عدم التطابق هذا الى شعور الفرد بأنه مهدد فيندفع الى الاستعانة بالآليات الدفاعية لحماية ذاته(صالح(192, 1988,

## نظرية البورت Allport

- . تعد السمة المفهوم المركزي في نظرية البورت ويعرفها على انها نظام عصبي نفسي خاص بالفرد لديه القدرة على ان يصدر عددا من التنبهات ويوجه اشكالا ثابتة من السلوك التكيفي والتعبيري وهذا يعني ان السمة من وجهة نظره هي شئ موجود في جزء من الجهاز العصبي وبالرغم من اننا لانراها لكننا نستطيع ان نستدل على وجودها عن طريق ملاحظتنا للانماط السلوكية الثابتة لدى الفرد والسمة تستطيع ان تكشف عن نفسها من خلال الاستجابات المتنوعة والمختلفة وجميع هذه الاستجابات المختلفة هي متكافئة او متساوية بمعنى ان جميعها تخدم نفس الوظيفة وطرح البورت اكثر من مستوى للسّمات حيث صنفها بحسب اهميتها الى:
  - . السمات العظمى Carainal وهي السمات التي تركز حول شخصية الفرد التي تشمل الدوافع والعواطف والسمات البارزة مثل شخصية حاتم الطائي.
  - . السمات المركزية Central وهي السمات التي تكون لها سيطرة اقل على سلوك الشخص ولكنها مع ذلك مهمة جدا ومثل هذه السمات التملك والطموح والتنافس والعطف.
  - . السمات الثانوية Secondary وهي اشياء قد لا تكون مؤثرة في سلوك الفرد ولكنها تظهر من فترة الى اخرى ومثال ذلك التفضيل ( \_Allport,1961,9365)
- والسمات التي اشار اليها البورت تمثل معايير للشخصية الناضجة فهي امتداد الاحساس بالذات,العلاقات الحميمة مع الاخرين, تقبل الذات, ادراك الواقع, النظرة الموضوعية للذات " التبصر وروح النكته "فلسفة موحدة للحياة.

## المنظور المعرفي cognitive Perspective

### نظرية كيلي Kelly

تقوم هذه النظرية على الطريقة التي يدرك ويفسر بها الاشخاص الاشياء والناس الاخرين ويركز فيها على العمليات التي تمكن الشخص من فهم وتنظيم الاحداث التي تقع من حوله ويرى كيلي ان الانسان ينظر الى العالم من حوله من خلال نماذج تكوينية شفافة واضحة يكونها ويحاول ان يجعلها منطقية على الوقائع التي يتكون منها العالم (Ryckman,1978,201) ويؤكد ان الشخص الناضج هو الشخص الذي يكون قادرا على وضع نظريات وافتراضات وصياغة الفرضيات بشكل سلوكيات حياتية عن طريق الخبرة المكتسبة, اي ان الشخص الناضج هو صاحب الخبرة القادر على التفكير باستخدام العمليات العقلية والخبرة هي افكار ومشاعر وسلوكيات وهي كل ماتركه الاخرون وكل الاشياء التي حددها بصورة واقعية والاستفادة منها يوما بيوم وسنة بعد سنة. (Kelly,1965:222)

اعتمد البحث الحالي نظرية البورت في تحديد مفهوم الشخصية الناضجة وتحديد ابعادها.

## المحور الثاني: فيض الخبرة Flow experience

الفيض لغة مازاد عن الحد وفاض عنه اي كثر) الرازي (1981, 516, ويعتقد يونج الناس يحصلوا على خبراتهم عن العالم باساليب مختلفة وادرك يونج اربعة اساليب رئيسية للحصول على الخبرة من العالم ودعاها بالاحساس والحدس والشعور والتفكير ويعني بالحدس المعرفة التخيلية اما بالشعور فيعني الخاصية الانفعالية سواء كانت سارة ام غير سارة والتفكير يعني قدره الانسان على الاستنتاج والمعرفة والفهم وعلى التفكير المجرد ويؤكد يونج ان الصفة المهمة والفريدة عند الانسان هي قدرته في التعبير عن خبراته) جوراد ولنذر من 49, , (1988) امابرونر (Bruner,1963)

فيرى ان اي طفل يستطيع تعلم اي خبرة اذا ما قدمت له بطريقة مناسبة اي ان تكون هناك نقطة تحد بين الطفل والمعلومة وهي حالة من الخبرة يجب ان نعلمه كيف يكتشفها ويتعامل معها فالخبرة عند برونر حالة اكتشافية (Bruner,1963,223) ويصف مار (Marr-2001) مفهوم فيض الخبرة بكونه استعارة من الفيض المغناطيسي التام في الفيزياء ويحدث الفيض كما يرى لان الطاقة الروحية تكون مستثمرة والشعور) الوعي (يكون مرتبا وحينما نكون منغمسين في النشاط فالفيض يتألف من مجالات عقلانية وادراكية وانفعالية متميزة (Marr,2001,2-3)

هناك العديد من النظريات التي تناولت فيض الخبرة ومنها:

مدرسة علم النفس الانساني: وبرز ممثلي الاتجاه الانساني هم روجرز "Rogers" وماسلو "Maslow" وستين Stuen وفروم "From" وهم ينظرون الى الانسان كلا متكاملا والى الطبيعة البشرية خيرة والظاهرة السلوكية السيئة هي اعراض مرضية كما انهم يؤكدون على دراسة الخبرة الحاضرة كما يدركها الفرد وليس كما يراها الاخرون) الزبيدي (38, 2000, وهكذا فأن المدرسة الانسانية ترى ان الانسان حر في ذاته وفي اختياراته كما تؤكد امكانيات الفرد الذاتية الداخلية) كمال (140, 1983) ومن ابرز منظري المدرسة الانسانية روجرز وماسلو.

### نظرية روجرز Rogers theory

انطلق كارول روجرز من فكرته التي اشار اليها عام 1974 وهي ان الناس بطبيعتهم خبيرين وان الخبرة الشعورية الذهنية مهمة وان مفهوم الذات يكمن في قلب الشخصية (Kassin,2003, 601) ويؤكد روجرز بأننا نكون احرارا في ان نعيش خبرة طبيعتنا البشرية الايجابية البناءة التي يمكن الوثوق بها وان الانسان بطبيعته سليمة وان المستقبل يصلح ما يفسده الماضي وان الانسان يتقدم الى الامام واذا تهيأت الظروف المناسبة للدافع الفطري لتنمية امكانيات الفرد وقدراته بشكل كامل في وظائفه النفسية فإنه سيصبح قادرا على اثراء نفسه واغناء خبراته (pervin,1970,114)

## نظرية ماسلو "Maslow theory"

كان ابراهام ماسلو ثاني المتحدثين المؤثرين في المدرسة الانسانية وكان اساس نظريته هو الدافعية التي تقوم على اساس الحاجات فنعد اشباع الفرد حاجاته الاساسية في مراحل النمو الاولى وتظهر في مراحل النمو اللاحقة الحاجات العليا ويكون الشخص معتمدا فيها على خبراته الذاتية ودافعيته الداخلية في توجيه سلوكه ودوافعه الابداعية ومهاراته (Maslow,1968,p.32) وكان الاهتمام الاساس لماسلو منصبا على تحقيق الذات الذي عده الحالة الاسمي لذلك واصل طريقه لدراسة الافراد السعداء والاصحاء والمنتجين الذين يجسدون افضل شئ تعرضه الطبيعة فالشخص من هولاء المحققين لذواته يتمتعون بحالة نادرة من الوجود يفتح فيها الشخص على الخبرات الجديدة فيكون فيها تلقائيا ومحبا وواقعا ومستقبلا للاخرين ومبدعا ومفعما بالطاقة ومستقلا عن الاخرين متمركزا حول المشكلة وليس حول ذاته (Kassin,2003,599-600).

## نظرية كسكز نتمهايلي Csiks zentmihalyi theory

في مفهوم فيض الخبرة كان كسكز نتمهايلي منذ عام 1963 يدرس الاستمتاع لدى الانسان فطرح سؤالا بسيطا ما المتعة "fun" وما الذي يجعل بعض الخبرات ممتعة والبعض الاخر ليس كذلك فقام بمقابلات مع اناس تختلف مهتهم والاشياء التي يتمتعون بها فأكتشف خيطا مشتركا وفيه انطلق في بناء نظريته فيض الخبرة Flow experience وبأسلوب يفسر الفكرة الاساسية لفيض الخبرة اذ يصف بعض الرسامين الذي قام بدراستهم فيقول حينما كان يبدا الرسم بان يكون مثير فما كانوا يستطيعون ان ينتزعوا انفسهم بعيدا عنه فينسون الجوع والتعب والالتزامات الاجتماعية كي يتمكنوا من مواصلة هذه الحالة وان هذا السحر يستمر لفترة طويلة مادامت الصورة غير مكتملة وما ان تكتمل الصورة حتى يتوقف هذا السحر ويتكأ الفنان على الجدار ويحول انتباهه الى قطعة قماش فارغة اخرى للرسم عليها لقد بدا واضحا ما كان المثير في الرسم هو ليس التخمين جمال الصورة بل عملية الرسم ذاتها فالاهداف الخارجية غالبا ماتكون موجودة في الخلفية لكنها قلما تبقى السبب الرئيسي بسبب استغراقها في مثل هذا الانشطة فالفيض يحدث عندما نكون مستغرقين بنشاط في عمل ما او مهمة صعبة تحدد قدراتنا العقلية والجسمية فأول عرض للفيض هو حصر الانتباه لهدف محدد والانهماك فتعرف ما يجب القيام به فتحصل على تغذية راجعة فورية لكيفية قيامنا بالامور . وتدعى الحالة التي تتجم حينما تكون محتويات الشعور جميعها في توافق وانسجام مع بعضها الاخر وانسجام مع اهداف الفرد بالخبرة المثالية او الفيض وقد تبنت الباحثة هذه النظرية في بناء المقياس ( Csikszentmihalyi &Csikszentmihalyi ,1988,24 )

مكونات الفيض:صنف((Csikezentmihalyi,1990) فيض الخبرة الى خصائص يعتقد انها عناصر مشتركة يمكن من خلالها التعرف على الفيض وهي:

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مي علي محاسن

1-الموازنة بين التحدي والمهارات فالشخص يحقق فيض الخبرة عند القيام بشئ ما وهو في أقصى استغلال لمهاراته-2.الاهداف الواضحة:لايحتاج النشاط الى ان يكون موجها نحو تحقيق هدف معين غير انه يتعين وضع الاهداف الواضحة-3.التغذية الراجعة غير الغامضة على المرء ان يكون قادرا على التقويم بدقة في الوقت الذي يعرف فيه كل خطوة دقيقة في النشاط ففي حالة عدم وضوح هذه التغذية او تأجيلها فأن الشخص يفقد الاحساس بالسيطرة حينما لايمكن من تقويم ما التأثير الذي تحدثه افعاله وما الذي ينبغي القيام به لتحسين الاداء وما الذي ينبغي تحاشيه-4.دمج النشاط بالوعي وهنا لايفكر الفرد بما يحيط به من امور الحياة كالمشكلات المادية مثلا بل ان جل تفكيره ينصب على المهمة التي في متناول يده ويصبح النشاط كل مايهمه-5.الاحساس بالزمن عند التركيز في مهمة ما يتم فقدان الاحساس بالزمن ولايلحظ ان الوقت يمر وتعد هذه الخاصية الاكثر شيوعا في حالة الفيض-6. فقدان الشعور بالذات وهنا يصبح المرء واحدا من النشاط اي عدم رؤية انفسنا كيانات منفصلة في اثناء النشاط-7.الاحساس بالسيطرة لايشير الاحساس بالسيطرة الى انه يجب السيطرة بقوة بل يشير الى نسيان قضية السيطرة بكاملها فيشعر المرء ان النشاط لايتحتاج الى العناية تماما وانه عملية تلقائية تقريبا اذ لا يكون هناك اهتمام بقضايا السيطرة على الذات او الاداء-8.الشعور بالاستمتاع: يخبر الفرد العملية بكاملها على انها ممتعة الى حد كبير -9. النشاط الهادف:يصبح النشاط بحد ذاته مهما وهادفا((Csikszentmihly,1990,10).

الدراسات السابقة :- تتضمن عرض بعض الدراسات السابقة التي تمكنت الباحثة من الاطلاع عليها ذات العلاقة المباشرة بالبحث:الدراسات التي تناولت الشخصية الناضجة:

(1دراسة مي وروس 2000 , May & Ross

كان هدف الدراسة معرفة العلاقة بين الشخصية المتكاملة والمسؤولية الاجتماعية ومعرفة الفروق في العلاقة بين الذكور والاناث وتحقيقا لذلك استعمل اختيار السمات الى البورت (Allport, 1974) للشخصية المتكاملة وكذلك استخدام مقياس مينك للمسؤولية الاجتماعية وتألفت العينة من (472) طالب وطالبة من كلية التربية في المرحلة المنتهية وظهرت النتائج وجود علاقة داله احصائيا بين الشخصية المتكاملة والمسؤولية الاجتماعية على نحو عام , كما اوضحت النتائج ان الفروق في العلاقة بين الشخصية المتكاملة والمسؤولية الاجتماعية في ضوء متغير الجنس والتخصص غير دالة احصائية.

(2دراسة الدباج 1999

سعت الباحثة من هذه الدراسة بناء مقياس الشخصية لدى طلبة الجامعة وتحقيقا لذلك اعدت الباحثة (111) فقرة وامام كل فقرة 5بدائل وهي) دائما , غالبا , احيانا نادرا, لا (وبعد تطبيق الاختبار على 600 طالب وطالبة . اظهرت النتائج ان سمة النضج متوفرة لدى طلبة جامعة بغداد الذكور اكثر من الاناث ونجاحهم في سمات : امتداد الاحساس بالذات وتقبل الذات وادراك الواقع وفلسفة موحدة للحياة , في حين كانت

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مي علي محاسن

الاناث اكثر نضجا من الذكور فس سمات العلاقات الحميمة مع الاخرين والنظرة الموضوعية للذات والتبصر وروح النكته

### الدراسات التي تناولت فيض الخبرة

1-دراسة سلمى عبيد محمد(2008) عنوان الدراسة فيض الخبرة وعلاقته بالحاجة الى المعرفة لدى تدريسي الجامعة, هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين فيض الخبرة والحاجة الى المعرفة لدى تدريسي الجامعة بلغت عينة الدراسة 600 تدريسيا وتدرسية من جامعة بغداد والمستنصرية والنهرين واطهرت النتائج ان تدريسيين الجامعة يتمتعون بفيض الخبرة كما توصلت النتائج الى ان تدريسي الجامعة من ذوي الحاجة العالية الى المعرفة المستمرة.

2-دراسة ماسميني وكارلي Massimini&CALI,1988 عنوان الدراسة دراسة تجريبية في قياس الفيض هدفت الدراسة الى قياس فيض الخبرة وبلغت عينة الدراسة 47 فردا من الذكور والاناث في ايطاليا وقد تم قياس اصناف عديدة من انشطتهم وتمت الاجابة على 32 فقرة تمثل المكونات الاساسية لفيض الخبرة جميعها تشير الى الفيض واطهرت النتائج ان الفيض يكون عندما تكون المهارات والتحديات المنسجمة فوق متوسط المستويات الاسبوعية التي تم تسجيلها لديهم-Massimin&Carli,1988,288 (306))

**الفصل الثالث-**تضمن هذا الفصل إجراء البحث من حيث تحديد مجتمعه واختيار عينة ممثلة للمجتمع ومقاييسه وإجراء التحليلات الإحصائية

. **أولاً : مجتمع البحث-**يشمل مجتمع البحث الحالي أساتذة جامعة بغداد للدراسة الصباحية للعام – 2010 و2011 وبذلك يتكون مجتمع البحث من ( 4873 ) تدريسي وتدرسية من الذكور والاناث وبحسب التخصص علمي و إنساني والجنس . والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول(1) يوضح مجتمع البحث بحسب التخصص والجنس(\*)

جامعة بغداد	ذكور	إناث
كليات علمية	1398	1153
كليات إنسانية	1355	967
المجموع	2753	2120

**ثانياً : عينة البحث-**يعني جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث ويعتمد حجم العينة على مدى التجانس في متغيرات البحث فكلما كان التجانس أكبر قل حجم العينة (ملحم ، 2000 ، 129 – 131 . (يتضمن البحث الحالي من ( 300 ) تدريسي وتدرسية من جامعة بغداد اختيروا بطريقة العشوائية وفقاً



الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....  
4. مي علي عباس

لما يأتي 1-:- اختيرت عشوائياً 6 كليات من جامعة بغداد 3 من التخصص العلمي و 3 من التخصص الإنساني.

2-اختيرت عشوائياً 3 أقسام من كل كلية وبذلك أصبح عدد الأقسام (9) أقسام في التخصص العلمي و (9) أقسام في التخصص الإنساني.

3-اختيرت عشوائياً مجموعة من التدريسيين والتدريسيات بحسب الجنس والتخصص العلمي وإنساني بعدد يتناسب تقريباً مع عددهم في المجتمع الأصلي والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) يوضح حجم عينة التطبيق الأساسية بحسب الجنس والتخصص

جامعة بغداد	ذكور	إناث
كليات علمية	100	50
كليات إنسانية	100	50

ثالثاً : أدوات البحث:-

لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي ولعدم وجود مقياس ملائم لحاجات البحث الحالي كان لابد من بناء أداتين إحداهما لقياس الشخصية الناضجة والأخرى لفيض الخبرة لرؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين وكما يأتي:-

1-مقياس الشخصية الناضجة :- لأجل بناء مقياس الشخصية الناضجة كان لابد من تحديد المنطلقات النظرية التي استندت عليها الباحثة لتحديد مجالات الشخصية الناضجة إذ أن عملية بناء المقياس يجب أن تمر بخطوات عدة وهي :تحديد مجالات القياس ثم صياغة الفقرات لكل مجال ثم تطبيق الفقرات على عينة من مجتمع البحث وأخيراً إجراء تحليل الفقرات من خلال التطبيق على عينة البحث ( Allen & yen ) ( 119 – 118 , 1979 )ومن خلال إطلاع الباحثة على الأدبيات المتعلقة بالشخصية الناضجة فقد وجدت ان هناك 6 مجالات فرعية وهي ( امتداد الإحساس بالذات ، العلاقات الحميمة مع الآخرين ، تقبل الذات ، إدراك الواقع ، النظرة الموضوعية لذات التبصر وروح النكته ، فلسفة موحدة للحياة ) وصمم المقياس وفقاً لنظرية السمات لابورت لقياس خصائص الشخصية الناضجة الدالة على السواء. ومن خلال هذه المجالات تمكنت الباحثة من صياغة فقرات المقياس وعددها (42) فقرة وأعطيت البدائل ( دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا ) ( وأعطيت الأوزان 5 ) ، 4 ، 3 ، 2 ، ( 1 على التوالي.

**صدق المقياس:-** بعد الصدق من المقومات الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في أداة البحث فأداة البحث تعد صادقة عندما تقيس ما وضعت لقياسه ( الزوبعي ، 1981 ، ( 39 ويذكر ايبيل Ebel ان أفضل طريقة للتأكد من الصدق الظاهري هي عرض فقراته على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مي علي عباس

الخاصية المراد قياسها ( Ebel , 1972 , 148 ) وبناء على ذلك عرض المقياس بصورته الأولية ملحق (2) على مجموعة من الخبراء ملحق (1) من المختصين في العلوم التربوية والنفسية للحكم على مدى صلاحية الفقرات وبناءً على ملاحظات وآراء الخبراء تم:-  
1- حذف الفقرات ( 27 ) ، 30 ، 34 ، 36 ، 39 ، 41 ، ( 42 )  
2- تعديل الفقرة. 31

ونتيجة لذلك حازت (35) فقرة على اتفاق الخبراء موزعة على المجالات الخمسة ويذكر Allen ان المقياس يبني سواء كان عدد الفقرات متساوياً أو غير متساوياً في تمثلها لكل مجال ( Allen & yen , 1979 , 69 ) .

**تمييز الفقرات:-** تتطلب المقاييس النفسية حساب القوة التمييزية لفقراتها ، ويرى نانلي Nunnally ان كل فقرة من فقرات المقياس يجب أن يقابلها (5) أفراد في أقل تقدير . ( Nunnally , 1967 , 260 ) . وقد طبق المقياس على 400 تدريسي وتدرسي في جامعة بغداد . وقد تم ترتيب الاستمارة من أعلى درجة الى أقل درجة ومن ثم تحديد نسبة 27% من الدرجات العليا و 27% من الدرجات الدنيا إذ ان هذه النسبة تعطي افضل حجم واكبر تباين بين المجموعتين . ( Stanley & Hokins , 1992 , 286 ) وبلغ عدد الافراد في كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين (108) فرد وقد أثبت النتائج ان جميع الفقرات كانت دالة عند مستوى ( 01 , 0 ) وبدرجة حرية ( 214 ) وكما موضح في الجدول. (3)

جدول(3) القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية الناضجة

ت	القوة التمييزية للفقرة	ت	القوة التمييزية للفقرة	ت	القوة التمييزية للفقرة	ت	القوة التمييزية للفقرة
1	264, 9	10	717, 11	19	634, 2	28	973, 5
2	145, 9	11	265, 7	20	8000, 2	29	847, 5
3	448, 9	12	0285, 3	21	973, 5	30	740, 4
4	319, 3	13	084, 6	22	264, 9	31	691, 4
5	682, 4	14	426, 3	23	369, 8	32	145, 9
6	286, 6	15	117, 4	24	691, 4	33	274, 9
7	698, 8	16	696, 4	25	8000, 2	34	8000, 2
8	778, 4	17	973, 6	26	448, 9	35	369, 8
9	889, 8	18	717, 11	27	778, 4		

**2-صدق البناء:** هو المدى الذي يمكن ان نقرر بموجبه ان المقياس يقيس خاصية معينة ( Stanly & Hopkins , 1972 , 111 ) وتحققت منه الباحثة من خلال:-

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مكي علي محاس

1- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه:

أي ان كل فقرة تهدف الى قياس الوظيفة التي تقيسها الأخرى ( احمد ، 1981 ، ( 293 وقد بينت النتائج أن جميع الفقرات دالة عند مستوى ( 0, 01 ) وبدرجة حرية ( 398 ) كما في الجدول (4)

جدول(4) يوضح علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الشخصية الناضجة

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	434, 0	10	354, 0	19	140, 0	28	350, 0
2	106, 0	11	413, 0	20	346, 0	29	286, 0
3	354, 0	12	483, 0	21	208, 0	30	383, 0
4	286, 0	13	298, 0	22	216, 0	31	325, 0
5	415, 0	14	577, 0	23	380, 0	32	448, 0
6	409, 0	15	556, 0	24	251, 0	33	208, 0
7	173, 0	16	600, 0	25	304, 0	34	216, 0
8	331, 0	17	423, 0	26	435, 0	35	409, 0
9	352, 0	18	346, 0	27	147, 0		

2- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية الذي تنتمي اليه الفقرة: تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون وقد أثبتت النتائج ان جميع الفقرات كانت دالة عند مستوى دلالة ( 0, 001 ) إذ كانت جميع قيم الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة الارتباط الجدولية البالغة ( 098 ) و ( 0 والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول(5) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقره الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه الفقرة

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	398, 0	10	249, 0	19	520, 0	28	337, 0
2	511, 0	11	298, 0	20	621, 0	29	452, 0
3	323, 0	12	325, 0	21	457, 0	30	438, 0
4	423, 0	13	423, 0	22	300, 0	31	362, 0
5	290, 0	14	532, 0	23	323, 0	32	534, 0
6	187, 0	15	362, 0	24	290, 0	33	445, 0
7	449, 0	16	264, 0	25	398, 0	34	400, 0
8	336, 0	17	193, 0	26	535, 0	35	502, 0
9	481, 0	18	555, 0	27	445, 0		

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. مكي علي محاس

ثبات المقياس **Scale Reliability** يعد الاختبار ثابتاً إذا كان يعطي النتائج نفسها إذا ما تكرر تطبيقه على المفحوصين ذاتهم وتحت الشروط نفسها ( فان دالين ، 1985 ، ( 411 وتم حساب ثبات المقياس وكالاتي:-

**1-طريقة إعادة الاختبار Test – Retest Method** يعني الاتساق في النتائج إذ يعد المقياس ثابتاً إذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم . ( Ebel , 1972 , 435 ) أي يعاد تطبيقه بعد مدة زمنية وتحت الظروف نفسها ( Zeller , Carmines , 1980 , 52 ) ويعاد تطبيقه بفارق زمني (14) يوماً وهي مدة مناسبة ( الزويبي وآخرون ، 1981 ، ( 34 لذا طبق المقياس مرة ثانياً بعد مرور أسبوعين على أفراد عينة الثبات البالغ عددهم (5) أستاذ وأستاذة وتم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين أفراد العينة في التطبيقين وبلغ معامل الثبات ( 83, 0 ) وهذا يعبر عن معامل مرتفع وعلاقة قوية ومؤشر جيد .

**2-معادلة ألفا للاتساق الداخلي Alpha cronbach** تقيس هذه الطريقة الاتساق الداخلي والتجانس بين فقرات المقياس ( 97 – 95 , Anstasi & Urbina , 1997 ) أي ان الفقرات تقيس الخاصية نفسها وكذلك ارتباط كل فقرة مع الاختبار وتم تطبيق معادلة الفا كرونباخ على درجات أفراد عينة الثبات وبلغ معامل ثبات الفا ( 78, 0 ) وهو ثبات جيد ، إذ يعد معامل الثبات مقبول إذا كان يتراوح بين ( 90, 0 – 60, 0 ) بركات ، 1983 ، ( 147 وهذا يعني ان المقياس يتمتع باتساق داخلي..

**المقياس الثاني :- فيض الخبرة:** لقد أعدت الباحثة مقياس فيض الخبرة المتكون من 27 فقرة تقيس 9 مجالات وهي:-

1-موازنة التحدي والمهارات أي عندما يقوم رئيس القسم بشيء ما فيقوم بأقصى استغلال لمهاراته ومثله الفقرات 1 ، 2 ، 3 .

2-دمج الفعل بالوعي أي ان رئيس القسم ينصب اهتمامه على المهمة التي في متناول يده ومثله الفقرات ( 4 ) ، 5 ، 6 ) .

3-الأهداف الواضحة – أي يتعين على رئيس القسم وضع الأهداف الواضحة ومثله الفقرات 7 ، 8 ، 9

4-التغذية الراجعة غير الغامضة : أي ان يكون رئيس القسم قادراً على التقويم بدقة ومثله الفقرات 10 ، 11 ، 12 .

5-التركيز على المهمة قيد الانجاز : أي ان رئيس القسم يركز على العمل الذي بين يديه ولا يفكر بالأمور المحيطة حوله ومثله الفقرات 13 ، 14 ، 15 .

6-الإحساس بالسيطرة :- يشعر رئيس القسم ان عمله لا يحتاج الى عناء ومثله الفقرات 16 ، 17 ، 18 .

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....  
 هـ. مي علي عباس

7- فقدان الشعور بالذات : أي يشعر رئيس القسم بأنه جزء من النشاط . ومثله الفقرات 19 ، 20 ، 21  
 8- تغيير في الوقت – أي عندما يقوم رئيس القسم بالأنشطة فإنه يستغرق فيها ويفقد الإحساس بالوقت .  
 ومثله الفقرات 22 ، 23 ، 24

9- خبرة هادفة – أي يشعر رئيس القسم ان النشاط بحد ذاته مهماً وهادفاً . ومثله الفقرات 25 ، 26 ، 27  
 وأعطى للمقياس البدائل تنطبق بدرجة كبيرة ، تنطبق بدرجة متوسطة ، تنطبق بدرجة قليلة وقد  
 أعطي الدرجات 3 ، 2 ، 1 وقد حاز على موافقة جميع المحكمين كما في الملحق (4)

**صدق المقياس:-** تحققت الباحثة من صدق المقياس من خلال مؤشرين:-

1- الصدق الظاهري Face Validity تحققت الباحثة من الصدق الظاهري من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء كما في الملحق (1) وقد حازت جميع الفقرات على قبول المختصين جميعهم.

2- صدق البناء Construct Validity بما ان الباحثة اعتمدت على التعريفات النظرية في إعداد المقياس، فقد تحققت الباحثة من القوة التمييزية للفقرات والتجانس بين فقرات المقياس والتحقق من ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي اليه وكانت جميعها دالة في المقياس. وأظهرت نتائج التحليل ان الفقرات كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( 0, 05 ) وهكذا عدت الفقرات مميزة . الجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) القوة التمييزية لمقياس فيض الخبرة

ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية	ت	القوة التمييزية
1	413, 7	8	109, 7	15	114, 7	22	786, 5
2	538, 6	9	272, 3	16	976, 2	23	882, 7
3	241, 7	10	241, 7	17	349, 2	24	185, 6
4	453, 6	11	969, 8	18	649, 7	25	036, 5
5	969, 8	12	786, 5	19	453, 6	26	069, 5
6	453, 6	13	083, 7	20	954, 10	27	114, 7
7	726, 9	14	016, 6	21	109, 7		

2- علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تم حسابها من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون وكانت جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ( 0, 05 ) إذ كانت قيم الارتباط المحسوبة أكبر من الجدولية ( 138 ) ( 0 بدرجة حرية ( 198 ) والجدول (10) يوضح ذلك.

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....  
 هـ. مي علي محاس

جدول(10) يوضح علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس فيض الخبرة

ت	معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون
1	405, 0	8	459, 0	15	508, 0	22	419, 0
2	456, 0	9	432, 0	16	560, 0	23	389, 0
3	632, 0	10	435, 0	17	448, 0	24	432, 0
4	564, 0	11	389, 0	18	554, 0	25	389, 0
5	419, 0	12	493, 0	19	703, 0	26	405, 0
6	350, 0	13	383, 0	20	632, 0	27	383, 0
7	389, 0	14	418, 0	21	564, 0		

3-علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: تم حسابها من خلال استعمال معامل ارتباط بيرسون وبينت النتائج ان معاملات ارتباط الفقرات جميعها دالة عند مستوى ( 05, 0 ) إذ كانت معاملات الارتباط المحسوبة جميعها أكبر من القيمة الجدولية ( 138, 0 ) بدرجة حرية ( 198 ) والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول(11) يوضح علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس فيض الخبرة

ت	معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون	ت	معامل ارتباط بيرسون
1	480, 0	8	499, 0	15	699, 0	22	555, 0
2	509, 0	9	505, 0	16		23	604, 0
3	557, 0	10	480, 0	17		24	489, 0
4	583, 0	11	793, 0	18		25	512, 0
5	480, 0	12	742, 0	19	626, 0	26	509, 0
6	617, 0	13	671, 0	20	581, 0	27	622, 0
7	439, 0	14	672, 0	21	521, 0		

### ثبات المقياس Reliability of Scale

تم حساب الثبات بطريقتين وكالاتي --: طريقة إعادة الاختبار Test Retest طبقت الباحثة المقياس على (50) أستاذ وأستاذة اختيروا بالطريقة العشوائية وبعد مرور أسبوعين تم إعادة تطبيق المقياس على نفس العينة وبلغ معامل الثبات ( 80, 0 ) وهذا يعبر عن معامل ثبات جيد.  
 2-معادلة الفا للاتساق الداخلي Alpha Cgonbach تم تطبيق معادلة الفا كرونباخ على درجات عينة الثبات وبلغ معامل الثبات ( 75, 0 ) وهو ثبات جيد وهذا يعني ان المقياس يتمتع باتساق داخلي جيد.  
 الوسائل الإحصائية:- استعانت الباحثة بالحقيبة الإحصائية ( Spss ) باستعمال الوسائل الإحصائية الآتية

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وملاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....  
4. مي علي عباس

1- الاختبار التائي -: استخدم لاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس.  
2- معامل ارتباط بيرسون : استخدم لإيجاد العلاقة بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وفي حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار -3. معادلة الفاكرونباخ : استخدمت لإيجاد ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي.

اختبار شيفيه : استخدم لمعرفة دلالة الفرق حسب سنوات الخدمة  
**تطبيق اداتا البحث** -: لقد وزعت الباحثة أداتا البحث على عينة من أساتذة جامعة بغداد بلغت ( 300 )  
(تدرسي وتدرسية من الذكور والإناث ومن الكليات الانسانية) قسم اللغة العربية وقسم اللغة الانكليزية وقسم التاريخ وقسم الجغرافية(من كليات التربية/ ابن رشد في جامعة بغدادو)كلية طب الاسنان وكلية الطب وكلية الصيدلة(ووضحت الباحثة للأساتذة المستجيبين ان البحث لأغراض البحث العلمي فقط وبدون ذكر الاسم وعدم التحيز . والإجابة الصادقة على الاختبارين .

### الفصل الرابع

يتضمن الفصل الحالي عرضاً لنتائج البحث ومناقشتها وتقديم التوصيات والمقترحات.

**عرض النتائج: Reselt** سيتم عرض النتائج على وفق أهداف البحث:-

1- اقياس الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين. وتحقيقاً لذلك استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة t – test حيث بلغ متوسط درجات الشخصية الناضجة لعينة البحث 9 و 651 وبانحراف معياري قدره 807 و 18 وعند مقارنة هذا المتوسط بالمتوسط الفرضي 126 أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة 601 و 29 عند مقارنتها بالقيمة الجدولية كانت دالة عند مستوى دلالة ( 0, 01) وهذا يدل على أن رؤساء الأقسام يتمتعون بشخصيات ناضجة تمكنهم من السيطرة على انفعالاتهم عند مواجهة المشاكل ويدركون واقعهم بعقلانية ولهم القدرة على حل المشكلات وامتلاكهم لقدرات عقلية ولغوية والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12) يوضح نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة
	الجدولية	المحسوبة			
001, 0	3 و 291	29 و 601	18 و 807	651 و 6	300

**الهدف الثاني**:- لمعرفة دلالة الفرق لمتغير فيض الخبرة لرؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين . باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة t – test أظهرت النتائج ان القيمة التائية المحسوبة بلغت 377 و 8 وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية 3, 291 كانت دالة عند مستوى دلالة ( 00, 0 ) أي ان رؤساء الأقسام يتمتعون بفيض الخبرة والجدول (13) يوضح ذلك



الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....  
 هـ. مي علي عباس

جدول (13) يوضح نتيجة الاختبار التائي على مقياس فيض الخبرة

مستوى الدلالة	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي 287 و 79	حجم العينة 300
	الجدولية	المحسوبة			
001, 0	3و291	8و377	12و057		

**الهدف الثالث :- العلاقة بين المتغيرين وفق سنوات الخدمة من وجهة نظر التدريسيين.** أظهرت النتائج وجود علاقة غير دالة لذوي الخدمة من ( 6 - 10 ) سنوات حيث بلغت القيمة المحسوبة ( 0 , 173 ) وهي أقل من القيمة الجدولية ( 0 , 205 ) بدرجة حرية ( 87 ) بينما أظهرت النتائج علاقة دالة لذوي الخدمة من ( 11 - 15 ) سنة حيث بلغت القيمة التائية 419 وهي أكبر من القيمة الجدولية ( 0 , 354 ) عند مستوى دلالة ( 0 , 01 ) بدرجة حرية . ( 54 ) والجدول ( 14 ) يوضح ذلك.

جدول (14) معاملات الارتباط بين الشخصية الناضجة وفيض الخبرة وفق سنوات الخدمة

العينة	سنوات الخدمة	درجة الحرية	معامل الارتباط المحسوبة	معامل الارتباط الجدولية	مستوى الدلالة
300	6 - 10	87	173, 0	205, 0	غير دالة
	11 - 15	54	419, 0	354, 0	01, 0

**مناقشة النتائج وتفسيرها :-** أظهرت النتائج من الجدول ( 12 ) ان رؤساء الأقسام يتمتعون بشخصية ناضجة ولهم القدرة على ضبط انفعالاتهم والقدرة على حل المشكلات بما يمتلكونه من قدرات عقلية ومهارات أكاديمية تمكنه من مواجهة التحديات في مجال عمله وهذه الدراسة تؤكد ما توصلت اليه دراسة ( الطائي ، 2010 ) من أن تدريسي الجامعة يتمتعون بشخصية ناضجة وبأنهم يديرون ذواتهم.

2- أظهرت النتائج في الجدول ( 13 ) ان تدريسي رؤساء الأقسام يتمتعون بفيض الخبرة.

أظهرت النتائج في الجدول ( 14 ) فيما يتعلق بسنوات الخدمة ان الدلالة في معاملات الارتباط في سنوات الخدمة ( 6 - 10 ) غير دالة في حين ( 11 - 15 ) سنة كان ذات دلالة ، إذ يتمتع أصحاب سنوات الخدمة الطويلة بخبرة ومعرفة تميزهم عن ذوي سنوات الخدمة القليلة

**التوصيات :-** في ضوء النتائج التي توصلت اليها الباحثة توصي بما يأتي :-

1- تعزيز معايير أو محكات وضع رؤساء الأقسام فضلاً عن النواحي التي تتعلق بشخصية الفرد ومدى قدرته على إدارة ذاته وذوات الآخرين خاصة وأنه سيتعامل مع الأساتذة والطلبة وكذلك يجب ان يتمتع بسمات شخصية تساعده على أداء مهمته على نحو أفضل.

2- العمل على غرس القيم المهنية والأخلاقية التي تؤدي الى إتقان العمل والإخلاص من قبل جهات إدارية مخصصة لهذا الغرض - 3تنظيم الندوات والمؤتمرات العلمية والدورات التدريبية ليتسنى لرؤساء الأقسام الإسهام والمشاركة فيها.

## المقترحات -1 إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية تتضمن ( الجنس ، المرتبة العلمية والتخصص

2- إجراء دراسة مماثلة للمقارنة بين الجامعة المستنصرية وجامعة بغداد.

## المصادر العربية :-

- . احمد ، محمد عبد السلام ، ( 1981 ) ، القياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية
- . أوفرستريت(1963)العقل الناضج.ترجمة عبدالعزيز القوصي والسيد محمد عثمان.القاهرة. مكتبة النهضة العربية .
- . البسيوني،محمود،(2005)القدرات العقلية وعلاقتها الجدلية بالتحصيل الدراسي <http://science.aphs.com/ozindex.htm>
- . بركات ، محمد خليفة ، : ( 1983 ) علم النفس التعليمي ، الكويت ، دار العلم ، ط. 5
- . -عبد الحميد الحارث و آخرون (2007) الاثار النفسية والاجتماعية للعرب وانعكاستها على الاداء الاكاديمي للتحريسيين في الجامعات العراقية،جمعية العلوم النفسية، مركز التعليم العالي مركز البحوث النفسية جامعة بغداد،العدد12ص70-196
- . عقل،عبداللطيف.(1988)علم النفس الاجتماعي،عمان، دار البيروق.
- . -غان دالين ، ديو بولد ب ، ( 1985 ) ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط 3، ترجمة د محمد نبيل نوفل وآخرون ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية.
- . ملحم ، سامي محمود ، ( 2000 ) ، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، عمان ، دار المسيرة للنشر .
- . طه فرج عبدالقادر وابوالنيل، محمود السيد وآخرون)ب ت(معجم علم النفس والتحليل النفسي، ط1،بيروت.
- . القاضي يوسف مصطفى وآخرون.(1981)الارشاد والتوجيه التربوي،الرياض،دار المريخ.
- . شلتز،داون(1983)نظريات الشخصية،ترجمة حمدلي الكربولي وعبدالرحمن القيسي،بغداد، مطابع التعليم العالي.
- . المغازي،يشير،(2005)الذكاء الوجداني،مجلة شبكة العلوم النفسية العربية،العدد.6
- . نشواني، عبد المجيد ،(1988).بنية الشخصية وانماطها في نظرية ايزنك واثارها في التحصيل الاكاديمي لدى طلبة الدرجة الجامعية الاولى في جامعة اليرموك في الاردن ،المجلة التربوية، تصدر عن كلية التربية- جامعة الكويت،العدد(17)المجلد(5) ص255-271
- . Anstasi & Urbina su sana , ( 1997 ) : psychological testing , New Jersey , prentice Hall
- . Allport,G.W.(1973),Personality:Apsychological iner,Newyork,holt,Rinehart and Winston.
- . Ebel,R.I,(1972).Essentials of Educational measurement new jersy.
- . [www.col](http://www.col)Ellis,A.(1992)Personality theories,from
- . Nunnly , J. ( 1967 ) : psychometric theory , New york , McGraw Hill
- . Kelly.G.(1965),Personality Theories w.w.w.com.
- . Stanly , J. & Hopkins K. ( 1972 ) : Educational and psychological measurement and evaluation , New Jersey , pentice Hall .
- . Zeller , R. A. & Carmines , E. G. ( 1980 ) : Measurement in the social sciences the link between theory and data , First published , Cambridge university press .

### ملحق (1)

#### أسماء المحكمين الذين استعانت بهم الباحثة

- . أ. د. احمد عبد اللطيف / علم النفس الاجتماعي / كلية الآداب - جامعة بغداد.
- . أ. د. خليل رسول / قياس وتقويم / كلية الآداب - جامعة بغداد.
- . أ. د. صفاء طارق حبيب / قياس وتقويم / كلية التربية - ابن رشد - جامعة بغداد.
- . أ. د. ليلى عبد الرزاق نعمان الأعظمي / علم نفس النمو / كلية التربية - ابن رشد
- . د. ليلى يوسف الحاج ناجي / علم النفس التربوي / كلية التربية للبنات
- . أ. د. انعام لفنة موسى / علم النفس الاجتماعي / كلية الآداب - جامعة بغداد.
- . أ. م. د. سناء مجول فيصل / قياس نفسي وتربوي / كلية الآداب - جامعة بغداد.
- . طالب ناصر حسين القيسي / علم النفس / كلية التربية للبنات - جامعة بغداد.
- . د. خلود رحيم / علم النفس التربوي / كلية التربية للبنات - جامعة بغداد.
- . د. أثمار مجيد / علم النفس التربوي / كلية التربية للبنات - جامعة بغداد.

### ملحق (2)

#### مقياس الشخصية الناضجة بصورته الأولية

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الأساسية

قسم الإرشاد التربوي والتوجيه المهني

الأستاذ الفاضل ..... المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة ( الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين ) ولأجل تحقيق هدف البحث تقوم الباحثة ببناء مقياس للشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام من وجهة نظر التدريسيين التي وزعت فقراته ضمن ستة مجالات وهي ( امتداد الإحساس بالذات ، العلاقات الحميمة مع الآخرين ، تقبل الذات ، إدراك الواقع ، النظرة الموضوعية للذات ، التبصر وروح النكته ، فلسفة موحدة للحياة ) وقد تبنت الباحثة نظرية السمات لالبورت الذي عرف الشخصية بأنها ذلك التنظيم الدينامي داخل الفرد الذي ينظم الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد سلوك الفرد وأسلوبه الفريد في توافقه مع بيئته . أما التعريف الإجرائي للباحثة هو الدرجة الكلية التي سيحصل عليها رئيس

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. هي علي محاس

القسم من تقييم التدريسيين له وستكون إجابة عينة البحث على فقرات المقياس باختيار أحد البدائل التالية) دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، لا (وأعطيت الأوزان 5) ، 4 ، 3 ، 2 ، ( 1 على التوالي). ولما نعهده فيكم من دراية وخبرة في هذا المجال نرجو تفضلكم بالإطلاع على كل فقرة من فقرات المقياس ووضع عبارة صح أمام العبارات الصالحة أو غير الصالحة أو تعديل الفقرة عندما ترونها غير صالحة تحت عبارة التعديل المقترح. ولكم فائق الشكر والتقدير.

الباحثة

1-المجال الأول :- امتداد الإحساس بالذات Extension of the sense of self

هو بروز طموحات جديدة وأفكار جديدة وأصدقاء جدد وعمل جديد ويجب ان يكرس له جانباً من وقته خارج إطار أعماله ويندمج في هذه الأعمال التي تعطي للحياة معنى.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
1-	أن رئيس القسم يهتم بتكوين أصدقاء جدد.			
2-	أن رئيس القسم يكرس جانب كثير من وقته لحل مشاكل التدريسيين.			
3-	أن رئيس القسم يكرس جانباً من وقته لتفقد الطلبة والقاعات الدراسية.			
4-	أن رئيس القسم يندمج كثيراً في عمله.			
5-	أن رئيس القسم يشارك الآخرين أفرانهم وأحزانهم			
6-	أن رئيس القسم يشارك بالفعاليات والأنشطة والمؤتمرات العلمية.			
7-	أن رئيس القسم يهتم بمصالح الآخرين أكثر من مصالحه الشخصية.			

2-المجال الثاني :- العلاقات الحميمة مع الآخرين Worm Relation self of other

هي قدرة رئيس القسم على إقامة علاقات دافئة مع الآخرين في مجال أسرته وفي مجال عمله ويشعر بالاندماج وارتباطهم معهم .

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مدى على محاسن

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
8-	أن رئيس القسم يتواصل مع جميع أعضاء الهيئة التدريسية.			
9-	أن رئيس القسم يسعى لأن تكون علاقته بالآخرين مبنية على الاحترام المتبادل.			
10-	أن رئيس القسم يثير بعض المشاكل لبعض الزملاء.			
11-	أن رئيس القسم يفرض سيطرته على القسم.			
12-	أن رئيس القسم تتضجر سريعاً من شكوى التدريسيين.			
13-	أن رئيس القسم يحاول التدخل في شؤون كل تدريسي.			
14-	أن رئيس القسم يحاول تسجيل أخطاء التدريسيين.			

3-تقبل الذات :- هو احترام رئيس القسم لذاته وشعوره بالأمانة وتحكمه بانفعالاته عند مواجهته المشاكل ويتعامل معها بطريقة مقبولة ويتخطى العقبات دون أن تؤثر فيه ودون أن يقوم بأفعال صبيانية انفجارية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
15-	أن رئيس القسم يجد صعوبة في التحكم بأنفعالاته.			
16-	أن رئيس القسم يرد بعنف في حال إبداء رأي آخر من قبل التدريسيين.			
17-	يشعر رئيس القسم بالتوتر عندما يجد مواقف صعبة.			
18-	أن رئيس القسم يتصرف بقسوة مع الآخرين عندما تواجهه المشاكل.			
19-	أن رئيس القسم يتفجر غضبه عندما يعاكسه أحد التدريسيين بالرأي.			
20-	أن رئيس القسم يتصرف بهدوء وبعقلانية في حالة حدوث مشكلة.			
21-	أن رئيس القسم يرفع صوته على التدريسيين الآخرين ويجد صعوبة في السيطرة على انفعالاته.			

4-إدراك الواقع Realistic Perception :-

وهو أن رئيس القسم يمتلك قدرات عقلية ولغوية وقدرة على حل المشكلات وقدرة على التذكر ويدرك مهامه ومسؤولياته.

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مي علي عباس

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
22-	أن رئيس القسم يجد صعوبة في انتقاء الكلام المناسب عند المجادلة مع التدريسيين الآخرين.			
23-	أن رئيس القسم يجد خبراته أكثر من خبرات الآخرين.			
24-	أن رئيس القسم يقوم بمهامه ومسؤولياته بكل سهولة.			
25-	أن رئيس القسم يمتلك قدرات عقلية تفوق قدرة التدريسيين الآخرين.			
26-	أن رئيس القسم يتذكر الآخرين بسهولة.			
27-	أن رئيس القسم يحكم على تصرفات الآخرين من وجهة نظره الخاصة.			
28-	أن رئيس القسم يعتقد ان تصرفات الآخرين خاطئة.			

5-النظرة الموضوعية للذات القيصر وروح النكتة:

Self – object tification in signal and hunar

هو معرفة رئيس القسم لذاته وجعل أخطائه واضحة حتى لا يكررها والتبصر بيزيل المخاوف

والقلق.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
29-	أن رئيس القسم يعرف حقوقه وواجباته.			
30-	أن رئيس القسم يختلف تقديره لذاته عن تقدير الآخرين له			
31-	أن رئيس القسم يطرح النكات لتلطيف الجو.			
32-	يميل رئيس القسم الى المرح والشاشة.			
33-	أن رئيس القسم يشعر بأنه شخص مهم أكثر من الآخرين .			
34-	أن رئيس القسم لا يعترف بأخطائه للآخرين.			
35-	أن رئيس القسم يتحدث بعض الأحيان عن عيوبه بموضوعية.			

6-فلسفة موحدة للحياة:- The unifying philoflief

أي أن رئيس القسم تكون حياته موجهة نحو هدف معين أكثر تركيزاً ووضوحاً عن الأشخاص

غير الناضجين مثل الفلسفة الدينية للحياة تكون أكثر شمولية من كافة الفلسفات المحتملة في حياة الفرد

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مي علي عباس

ت	الفقرات	صالحة	غيرصالحة	التعديل المقترح
36-	أن طموحات رئيس القسم كثيرة.			
37-	أن أهداف رئيس القسم تتفق مع طموحاته.			
38-	أن رئيس القسم يشعر بالقلق من موقفه تجاه الأمور الدينية.			
39-	أن رئيس القسم يفكر بالمستقبل أكثر من تفكيره بالماضي.			
40-	أن رئيس القسم ينظر الى الأمور من قبل معطياتها .			
41-	أن رئيس القسم يشعر بالسعادة مهما كانت الظروف .			
42-	يشعر رئيس القسم دائماً بالارتباك.			

### ملحق (3)

#### استمارة اختبار الشخصية الناضجة بصورته النهائية

الأستاذ الفاضل .... المحترم.

نضع بين يديك مجموعة من الفقرات التي قد يتواجد في رؤساء الأقسام وبشكل متفاوت ، نرجو منكم قراءة هذه الفقرات بدقة وبموضوعية والإجابة عنها اجابة كاملة علماً أن الإجابة لأغراض البحث العلمي فقط ولن يطع عليها سوى الباحثة.

مع التقدير .

الجنس ذكر ( ) أنثى ( )

التخصص علمي ( ) إنساني ( )

عدد سنوات الخدمة لرئيس القسم. ( )

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا
1-	أن رئيس القسم يهتم بتكوين أصدقاء جدد.					
2-	أن رئيس القسم يكرس جانب كثير من وقته لحل مشاكل التدريسيين.					
3-	أن رئيس القسم يكرس جانباً من وقته لتفقد الطلبة والقاعات الدراسية.					
4-	أن رئيس القسم يندمج كثيراً في عمله.					



الشخصية الناجبة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مي علي عباس

					5- أن رئيس القسم يشارك الآخرين أفرأحهم وأحزانهم.
					6- أن رئيس القسم يشارك بالفعاليات والأنشطة والمؤتمرات العلمية.
					7- أن رئيس القسم يهتم بمصالح الآخرين أكثر من مصالحه الشخصية.
					8- أن رئيس القسم يتواصل مع جميع أعضاء الهيئة التدريسية.
					9- أن رئيس القسم يسعى لأن تكون علاقته بالآخرين مبنية على الاحترام المتبادل.
					10- أن رئيس القسم يثير بعض المشاكل لبعض الزملاء.
					11- أن رئيس القسم يفرض سيطرته على القسم.
					12- أن رئيس القسم يتضجر سريعاً من شكوى التدريسيين.
					13- أن رئيس القسم يحاول التدخل في شؤون كل تدريسي
					14- أن رئيس القسم يحاول تسجيل أخطاء التدريسيين.
					15- أن رئيس القسم يجد صعوبة في التحكم بانفعالاتهم.
					16- أن رئيس القسم يرد بعنف في حال إبداء رأي آخر من قبل التدريسيين.
					17- يشعر رئيس القسم بالتوتر عندما يجد مواقف صعبة.
					18- أن رئيس القسم يتصرف بقسوة مع الآخرين عندما تواجهه المشاكل.
					19- أن رئيس القسم يتفجر غضبه عندما يعاكسه أحد التدريسيين بالرأي.
					20- أن رئيس القسم يتصرف بهدوء وبعقلانية في حالة حدوث مشكلة.
					21- أن رئيس القسم يرفع صوته على التدريسيين الآخرين ويجد صعوبة في السيطرة على انفعالاته.
					22- أن رئيس القسم يجد صعوبة في انتقاء الكلام المناسب عند المجاملة مع التدريسيين الآخرين.
					23- أن رئيس القسم يجد أن خبراته أكثر من خبرات الآخرين.
					24- أن رئيس القسم يقوم بمهامه ومسؤولياته بكل سهولة

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

4. مي علي عباس

				25-	أن رئيس القسم يمتلك قدرات عقلية تفوق قدرة التدريسيين الآخرين.
				26-	أن رئيس القسم يتذكر الأحداث بسهولة.
				27-	أن رئيس القسم يعتقد أن تصرفات الآخرين خاطئة.
				28-	أن رئيس القسم يعرف حقوقه وواجباته.
				29-	أن رئيس القسم يطرح النكات لتلطيف الجو.
				30-	يميل رئيس القسم الى المرح والبشاشة.
				31-	أن رئيس القسم يشعر بأنه شخص مهم أكثر من الآخرين.
				32-	أن رئيس القسم يتحدث بعض الأحيان عن عيوبه بموضوعية.
				33-	أن أهداف رئيس القسم تتفق مع طموحاته.
				34-	أن رئيس القسم يشعر بالقلق من موقفه تجاه الأمور الدينية.
				35-	أن رئيس القسم ينظر إلى الأمور من قبل معطيائها.

### ملحق (3)

#### مقياس فيض الخبرة بصورته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة قليلة
1-	عندما يتعرض رئيس القسم للتحدي فإنه واثق من مهاراته وقدراته.			
2-	أشعر أن رئيس القسم قادر على مواجهة المتطلبات الكبيرة للمواقف.			
3-	أشعر أن رئيس القسم كفوء.			
4-	يقوم رئيس القسم بالأفعال التي تتناسب مع كل موقف.			
5-	يكون أداء رئيس القسم بشكل تلقائي.			
6-	أكثر القرارات التي يقوم بها تكون بديهية دون أن يفكر بها.			
7-	أرى أن رئيس القسم يحدد الأهداف بوضوح ودقة.			
8-	أن رئيس القسم يحدد ماذا يريد بالضبط.			
9-	أكثر الأهداف التي يسعى لتحقيقها رئيس القسم تتضمن التحدي.			
10-	يستطيع رئيس القسم القيام بأعماله وإدارة القسم بسهولة.			
11-	يستطيع في أكثر الأحيان ان يحدد الأخطاء والهبوات في العمل.			
12-	أن رئيس القسم غالباً ما يقيم أدائه بموضوعية.			
13-	أن رئيس القسم مندمج في عمله.			
14-	أن رئيس القسم يركز ويدقق في عمله.			
15-	لا يخلط بين المشاكل الشخصية ومشاكل العمل.			
16-	أشعر أن رئيس القسم مسيطر جداً على عمله.			
17-	أشعر أن عمل رئيس القسم لا يتطلب منه العناء.			
18-	أرى ان رئيس القسم يدير القسم بمهارة.			
19-	أشعر أن العمل جزء من رئيس القسم.			
20-	أشعر بأهتمامه بأدائه.			

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التحريسيين.....

4. ميي علي محباس

21-	لا يفكر بأراء الآخرين.		
22-	أرى أن رئيس القسم أول من يحضر وآخر من يغادر .		
23-	أرى أن رئيس القسم لا يغادر إلا إذا أكمل المهام الضرورية.		
24-	في أوقات الامتحانات أرى رئيس القسم وهو منغمس في العمل وينسى الوقت.		
25-	أرى أن رئيس القسم محب لمنصبه.		
26-	أرى أن رئيس القسم يستمتع بعمله.		
27-	أرى أن رئيس القسم يتمتع بالخبرة الهادفة.		

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين.....

هـ. مكي علي عباس

الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام وعلاقتها بفيض الخبرة لديهم من وجهة نظر التدريسيين  
تمثل الجامعات إحدى المؤسسات المهمة لأي مجتمع يسعى نحو التقدم ويحتاج التدريس الجامعي إلى  
خبرة علمية واتزان انفعالي وقدرة على التعبير على المحتوى وأن الدراسات والبحوث السابقة لم تتطرق  
إلى معايير اختيار رؤساء الأقسام فجأت هذه الدراسة لتكشف عن الشخصية الناضجة لرؤساء الأقسام  
وعلاقتها بفيض الخبرة حيث إن الناس يكونون في أشد حالات السعادة في حالة فيض الخبرة فالفيض حالة  
يلتقي فيها الانتباه والدافعية فيؤدي إلى نوع من التغذية الراجعة وتوصلت نتائج البحث الحالي إلى أن  
رؤساء الأقسام يتمتعون بشخصية ناضجة ولهم القدرة على ضبط انفعالاتهم والقدرة على حل المشكلات  
بما يمتلكونه من قدرات عقلية ومهارات أكاديمية.

Mature Personality for Boss departments and its relation ship with experience  
concerning staff teaching point view  
universities represent one of the important establishments for any society  
contemplate to progression. Teaching in universities need a scientific experience  
and control anger reactions in addition to the ability in expressing the content  
previous studies and researches didnot taclk to the criteria of selecting chief  
department .so this study comes to disclose the mature personality for chief  
department and its relationship with experience.the study relaves that people feel  
happiness when they have extra experience.extra experience consist of  
altention,motivation and situation and this leads to feedback.this study chief  
departments have mature personality and they have the ability to control their  
anger and solve proplems for having mental abilities and academic skills.