

الشخصية المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة

أ.د.م عبد العباس غضيب الحجامي

كلية التربية للعلوم الانسانية/جامعة ذي قار/ العراق , abdulabbasghuthab2021@utq.edu.iq

حوراء هاشم حسن الخيكاني

كلية التربية للعلوم الانسانية /جامعة ذي قار/ العراق , hawra.h.hassan@utq.edu.iq

الملخص

يستهدف البحث الحالي التعرف على الشخصية المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بحسب متغير الجنس (ذكور- إناث) والتخصص (علمي -إنساني) وتحقيقاً لأهداف البحث قام الباحثان ببناء مقياس الشخصية المنتجة استناداً الى نظرية (Fromm,1974) وتكون المقياس يصورته النهائية من 30 فقرة موزعة على خمس مجالات المجال الأول العمل والنشاط الإنتاجي بواقع (6) فقرات ،والمجال الثاني التفكير الإنتاجي بواقع (6) فقرات، والمجال الثالث الحب الإنتاجي بواقع (6) فقرات ، والمجال الرابع الأستمتاع بالعمل بواقع (5) فقرات والمجال الخامس الأصغاء بواقع فقرات(7) وتكونت العينة من(350) تدريسي وتدرسية بواقع (202) من التخصص العلمي بواقع (130) من الذكور وبنسبة (58%) و(72) من الإناث وبنسبة (42%). و(148) من التخصص الانساني ، بواقع (100) من الذكور وبنسبة (64%) و(48) من الإناث وبنسبة (36%) ،تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية المتناسبة . وقد تحقق الباحثان من الصدق الظاهري ومؤشرات صدق البناء للمقياس .واستخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية (spss) ، وظهرت النتائج منها تمتع التدريسيين بمستوى مرتفع من الشخصية المنتجة يعد مؤشراً لكفاءتهم وقدرتهم على تحقيق أداء مثمر ومتميز في مجالات وميادين التعليم والبحث العلمي , وعدم وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير (الجنس) لدى التدريسيين ، وذلك ربما يعود الى تمتعهم بمستوى معلوماتي وخبراتي متمائل ،وامتلاكهم مهارات عالية من الاستقلالية والتفكير والقدرة على التنظيم واحساسهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، ووجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير (التخصص) لدى التدريسيين، وذلك يعود الى ان طبيعة العمل الأكاديمي تختلف بين التخصصات العلمية والانسانية فالتخصصات العلمية تتطلب عمل أسرع وأكثر ارتباطاً بمعايير انتاجية ملموسة ، بينما التخصصات الانسانية تعتمد في عملها على المرونة الفكرية والتفكير النقدي والتحليلي وليس على التجارب العملية ، كما في التخصصات العلمية، وهذا ساهم في وجود فروق في الشخصية المنتجة تبعاً للتخصص ، وفي ضوء النتائج توصل الباحثان الى مجموعة من التوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية: الشخصية المنتجة، أعضاء هيئة التدريس , الجامعة

Productive personality among university faculty members

Asst. Prof. Dr. Abdul Abbas Ghadib Al-Hijami

College of Education for Humanities / University of Thi Qar, Iraq,

abdulabbasghuthab2021@utq.edu.iq

Hawra Hashim Hassan Al-Khaikani

College of Education for Humanities / University of Thi Qar / Iraq, hawra.h.hassan@utq.edu.iq

Abstract

The current research aims to identify the productive personality of university faculty members according to the gender variable (male-female) and specialization (scientific-human). To achieve the research objectives, the researchers built a productive personality scale based on the theory of (Fromm, 1974), consisting of 30 paragraphs distributed over five areas. The first area is work and productive activity, with (6) paragraphs. The second area is productive thinking, with (6) paragraphs. The third area is productive love, with (6) paragraphs. The fourth area is enjoying work, with (5) paragraphs. The fifth area is listening, with (7) paragraphs. The sample consisted of (350) male and female teachers, with (202) from the scientific specialization, with (130) males, representing (58%), and (72) females, representing (42%). And (148) from the humanities specialization, with (100) males at a rate of (64%) and (48) females at a rate of (36%), they were selected using the proportional stratified random method. The researchers verified the apparent validity and construct validity indicators of the scale. The researchers used the statistical package (spss), and the results showed that the instructors enjoy a high level of productive personality, which is an indicator of their competence and ability to achieve fruitful and distinguished performance in the fields and areas of education and scientific research. There were no statistically significant differences according to the variable (gender) among the instructors, which may be due to their enjoyment of a similar level of information and experience, and their possession of high skills of independence, thinking, the ability to organize, and their sense of responsibility placed on their shoulders. There were statistically significant differences according to the variable (specialization) among the instructors, which is due to the nature of academic work differing between scientific and humanities specializations. Scientific specializations require faster work that is more linked to tangible production standards, while humanities specializations depend in their work on intellectual flexibility, critical and analytical thinking, and not on practical experiences, as in scientific specializations. This contributed to the existence of differences in the productive personality according to specialization. In light of the results, the researchers reached a set of recommendations. And suggestions.

Keywords: Productive personality, faculty members, university

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

في ظل الظروف التي يمر بها العراق اليوم ، فأن مؤسسات التعليم العالي ولاسيما منها الجامعات تعد من اهم المؤسسات المجتمعية التي تسهم في اعداد وتأهيل الطلبة في مجالات المعرفة المختلفة . ومما لاشك فيه ان عضو هيئة التدريس في الجامعة يواجه العديد من الضغوطات والمشكلات والعقبات التي تواجه تطور الشخصية ، ولاسيما الشخصية المنتجة ، ومنها مقاومة التغيير، فعلى سبيل المثال قد يتردد بعض أعضاء هيئة التدريس من استخدام تقنيات جديدة او اساليب تدريس حديثة مما يقلل من إنتاجية التدريس (Kayyali,2022,p.7) ويشير (Çöme,2017) الى ان احد الاسباب الجوهرية التي تقلل من مستوى الشخصية المنتجة لدى عضو هيئة التدريس هي تلك الضغوط البيئية والتنظيمية الناتجة عن عبء العمل الزائد والإجهاد المستمر في مكان العمل. مما يُضعف من قدراته على الابتكار والإنتاج المثمر، (Çömez et al.,2017,p.222) ومما لاشك فيه ان مؤسسات التعليم العالي تهدف الى تحقيق الإنتاجية المثلى ، والأداء المثمر ، والذي يحتاج أن يتمتع أفرادها بمستوى مرتفع من خصائص الشخصية المنتجة ، وبالتالي فأعضاء هيئة التدريس الذين يفتقرون الى هذه الخصائص مثل (الانضباط الذاتي ، التحفيز الداخلي ، القدرة على التواصل الفعال... الخ) يكونون اكثر عرضة لانخفاض الأداء الاكاديمي ، وقلة الابداع ، وسوء التفاعل مع زملائهم (Darko et al.,2022,p.160) وقد تحددت مشكلة البحث بالتساؤل التالي : ما طبيعة الشخصية المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟

اهمية البحث:

يحتل عضو هيئة التدريس مكانة وأهمية كبيرة في التعليم الجامعي، إذ يتحمل مسؤوليات كثيرة يأتي على رأسها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، والترجمة، والتأليف، بالإضافة الى القيام بالأعمال الإدارية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية. الا ان دور عضو هيئة التدريس في عملية التدريس يحتل الركن الأساس في العملية التعليمية في الجامعة لأنه يقود العملية التربوية والتعليمية ويتعامل مع الطلبة بصورة مباشرة فيؤثر في تشكيلهم وبنائهم السلوكي العلمي والاجتماعي(شمعون،2007،ص.77).

وان الشخصية المنتجة كما أشار (Dey,2016) تترك انطباعاتاً لدى الاخرين عندما يكون لها اساس رصين من خلال مجموعة من القيم والمبادئ والمواقف تجاه الحياة والاخلاق ومهارات التواصل والعلاقات بين الافراد مما ينعكس على تحسين السلوك (Dey,2016,p.83)

من جانب اخر فان الشخصية المنتجة لعضو هيئة التدريس في الجامعة تعد العنصر الاساسي للبقاء النفسي والاجتماعي للأفراد ، وهو ما اشار اليه (Fromm,1947) الى ان الشخص المنتج لا يكون معتمدا على الاخرين في توجيه حياته وانجاز مهامه كما انه لا يستثنىهم من حياته (فروم، 1947، ص 116-117) .

واشار(Sampson,et.al,2010) ان نجاح عضو هيئة التدريس وانتاجيته في الجامعة يعتمد بدرجة كبيرة على الفهم لكيفية دمج مكونات التعليم، والبحث العلمي والعمل الإنتاجي المتميز ، والخدمة بصورة تحقق اقصى استفادة من الوقت والموارد المتوفرة(Sampson, et.al ,2010.p.11) وتعتمد جودة التعليم العالي وتميزه على وجود أعضاء هيئة تدريس يتمتعون بشخصية منتجة، قادرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات الأكاديمية والمهنية. فأهمية الشخصية المنتجة تتجلى في المبادرة، والتطوير الذاتي المستمر، والمساهمة الفاعلة في مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. ويؤدي تعزيز هذه السمات إلى رفع مستوى الأداء الأكاديمي وزيادة الإنتاجية والإبداع، مما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم العالي وسمعة المؤسسات الأكاديمية (Moghtadaie & Taji,2016,p.783) .

اهداف البحث:تعرف الى:

1- الشخصية المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة

2- دلالة الفروق في الشخصية المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس (ذكور-إناث) والتخصص (علمي – انساني) .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذي قار من كلا الجنسين (ذكور ، وإناث) ومن كلا التخصصين (علمي ، أنساني) للعام الدراسي (2024-2025) .

تحديد المصطلحات:

الشخصية المنتجة: (Productive Personality)

عرفها فروم 1974,Fromm: بناء نفسي اجتماعي يعبر عنه في مقدرة الفرد على أن يتفرد بذاته ويفهم نفسه بعمق حتى يتمكن من ان يفهم العالم والذي يتمثل ب(الناس، الطبيعة، الأشياء) ذلك من خلال استخدام قدراته لتحقيق امكانياته المتأصلة فيه.(Fromm,1974.p.116)

التعريف النظري: اعتمد الباحثان تعريف (1974) Fromm تعريفا نظريا للشخصية المنتجة لأنه صاحب النظرية المتبنى في البحث الحالي.

التعريف الإجرائي: هو الدرجة التي سيحصل عليها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بعد إجابتهم على فقرات مقياس الشخصية المنتجة المعد من قبل الباحثة.

عضو هيئة التدريس: العنصر الاساسي والجوهري في العملية التعليمية لانه يقود العمل التربوي والتعليمي ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها وحمل اعباء رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق اهدافه. (سكر،2013،ص44)

الاطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم الشخصية المنتجة : (Productive Personality)

في أدبيات علم النفس الحديثة ظهر مفهوم الشخصية المنتجة ، لارتباطه ببناء شخصية تمتلك القدرة على تحديد أهدافها بدقة، والإنجاز بكفاءة، والتعلم المستمر، إضافة إلى القدرة على تحمل المسؤولية والتميز في القيادة الناجحة والمؤثرة.(الن، 2010، ص 362)

ويشير مفهوم الشخصية المنتجة الى نتاجاً من التكامل المتناسق بين جوانب الفرد العقلية والجسدية والروحية ، اذ يسعى الفرد للتعبير عن ذاته بكفاءة عالية واستثمار أمثل لقدراته وامكانياته في مختلف ميادين الحياة .فلا يقتصر على الاهتمام بجانب واحد من جوانب وجوده ،بل يعمل على تنمية كل هذه الجوانب لتحقيق التوازن والاستقرار ، مما ينعكس ايجابياً على أدائه في العمل والحياة الاجتماعية (Almlund et al ,2011,p.13)

أي هي تلك الشخصية التي تسيطر على تيار العلاقات الاجتماعية وترسم سياسة علائقية معينة ، فهي تعرف وتحدد العلاقات الجديدة التي يجب أن تعمل على إقامتها مع الآخرين ، كما تعرف وتحدد العلاقات القائمة التي يجب أن تعمل على تقويضها ، كما تعرف وتحدد العلاقات الاجتماعية التي يجب عليها أن تساندها وتقويها ، والعلاقات الاجتماعية التي يجب العمل على إضعافها . فهي بهذا تحافظ على طاقتها الحيوية من جهة ، وعلى تجددتها من جهة أخرى .(أسعد، 2016،ص30-33)

ويشير أيضا مفهوم الشخصية المنتجة الى طريقة التواصل في كل مجالات الخبرة البشرية ، وتتمثل باستجابات الفرد العقلية والحسية والانفعالية تجاه نفسه وللأشخاص الآخرين، وللأشياء، والانتاجية تعني قدرة الفرد على استخدام امكانياته اي انه يتمكن من استخدام قدراته وامكانياته بأفضل انتاج، اضافة الى ذلك انه يهتدي بالعقل، طالما لا يستطيع الاستفادة من قدراته

الى الا اذا عرف ماهي وكيف يستخدمها ومن اجل ماذا يتم استخدامها، وان الانتاجية تعني ان الفرد يخبر ذاته بوصفه تجسيدا لقدراته وامكانياته وبوصفه القائم بذلك ويشعر بانه متحد مع قدراته وانها منبعثه منه (68Brandt& Zlotnick,1988,p)

خصائص الشخصية المنتجة :

- 1- تتميز بالتوافق النفسي والاجتماعي، ووضوح الفكر، والتركيز الذهني للمفاهيم والقدرة على ترتيب الأفكار وتمايز المفاهيم
- 2_ لها القدرة على وضع البدائل والحلول الصحيحة للمشاكل المعقدة فضلاً عن الجاذبية الشخصية والجرأة والمنافسة والقدرة على المشاركة والتعاون مع الآخرين
- 3_ تمتلك الشجاعة والإقدام والإصرار والمواجهة لتحدي الظروف الصعبة وتغييرها والتعامل معها بحكمة واستراتيجيات ناجحة والتفاؤل بالمستقبل
- 4_ تتمتاز بقوة البيان والحجة في تحليل الأوضاع والوقائع المختلفة وتفسيرها والثقة بالنفس. (الشمراي، 2010، ص79)

النظرية المفسرة للشخصية المنتجة نظرية فروم (Fromm,1974):

تستند نظرية إريك فروم في الشخصية المنتجة إلى جذوره في التحليل النفسي، إذ استمد أفكاره من فرويد لكنه قام بتطوير رؤية خاصة به (Fuchs,2020,p.299)، قائمة على تحقيق السعادة للبشر في ظل نظام اجتماعي يوفر الصحة النفسية والاجتماعية للجميع. (Fromm,1978,p.6)

اذ كانت معظم كتابات فروم لا تخلو من تأثيرات بالفكر الديني والحب والحرية اذ انه تمكن ان يصوغ معظم مصطلحاته ومفاهيمه في نظرياته النفسية المتعمقة برؤاه الفلسفية وطموحاته الاصلاحية، لكن ضمن المنظور السيكولوجي، اي انه جمع بين العوامل الاجتماعية للواقع الانساني مع العوامل الفردية المتاحة لتغييره، هذا دفع فروم ليدعوا الى مجتمع عاقل يتميز بالحب القائم ما بين افراده والتواصل والشعور بالأخوة وهذا هو التوجه المنتج الخالي من اي شكل من اشكال الاغتراب و العزلة والانطواء على الذات (صالح، 2014، ص78)

يعتقد فروم أن الإنسانية في جوهرها اجتماعية وأن الطريقة التي يرتبط بها الناس بعالمهم، أي بعضهم البعض وبيئاتهم الاجتماعية، هي العامل الرئيسي في تحديد مدى انتاجيتهم، (Funk,2013,p.6)، وأشار أن للإنسان طبيعة فطرية جوهرية، وانه ينبغي أن يتجاوز الغرائز ويبحث عن مبادئ جديدة لتوجيه أفعاله وقراراته بدلاً من الاعتماد على الغريزة. وأن شعور الإنسان بالوحدة والعزلة ناتج عن انفصاله عن الطبيعة والآخرين (فروم، 1972، ص76)

فالشخص الانتاجي الذي يثق بعقله والقادر على محبة الآخرين ومحبة نفسه لديه الارادة لكي يتصرف بطريقة فاضله . والشخص غير الانتاجي الذي اخفق في تنمية هذه الخصائص تنقصه الارادة .

من ناحية أخرى تحدث فروم عن عدم الانتاجية (التوجه غير المنتج) هي صفة لشخص يجد فخره وفرحه وتقديره في شيء يمتلكه - مثل الجسم المظهر الثروة المنزل الوظيفة - وليس من خلال أي إنتاج إنها شكل من أشكال عدم الإنتاجية وتفتقر الى صفات الشخصية المنتجة اي شعور الشخص ب "العظمة " تكمن في ما يمتلكه وليس في ما يحققه؛ لذا فإن الحاجة إلى التواصل أو الارتباط بالآخرين تكون محدودة، علاوة على ذلك فان عملية الحفاظ على عظمته" أو تعظيمه لذاته يصبح الشخص أقل ارتباطا بالواقع، يجب على الشخص أن يستمر في تغذية ودعم نرجسيته لكي يكون محميا بشكل أفضل من الخطر الذي قد يكشف فيه ذاته المتضخم نرجسيا كخيال (Fromm, 1964,p.77)

كما يرى فروم ان الانسان يتواصل مع العالم الخارجي من خلال طريقتين رئيسيتين: الأولى هي عملية الاستيعاب، التي تعني اكتساب الأشياء وفهمها، والثانية هي عملية المشاركة الاجتماعية، التي تعكس تواصل الإنسان مع الآخرين ومع نفسه.

علاوة على ذلك، لا يمكن للإنسان أن يعيش بمفرده، بل يحتاج إلى التواصل مع الآخرين من أجل الدفاع عن نفسه، والعمل، والإنتاج، والشباب الجنسي ونقل المعارف والممتلكات المادية .

وقد أقترح فروم أن لدى الناس خمس حاجات أساسية تتمثل بالترابط، السمو، الجذور، الهوية، والحرية، فحاجة الترابط تمثل رغبة الفرد في تكوين روابط انسانية واقامة علاقات ذات معنى، وأن نقص الترابط يمثل مشكلة مركزية تؤثر بشكل كبير على الصحة النفسية، والسمو تمثل رغبة الفرد في الارتباط بأمر أكبر من ذاته، وأن الأشخاص الذين يميلون إلى السعي نحو الأنشطة كالتطوع والاستكشاف الروحي أو التعبير الإبداعي كل هذا يمنحهم الشعور بالسمو، أما الحاجة إلى الجذور تمثل رغبة الفرد في الشعور بالانتماء إلى المكان أو المجتمع الذي يعيش فيه، مما يساعدهم على تكوين علاقات متينة مع الآخرين، والحاجة إلى الهوية تمثل رغبة الفرد في تطوير الإحساس بالذات، مما يشكل لديه شعوراً قوياً بالهوية يسمح له بامتلاك تقدير ذاتي وصحي وثقة بالنفس، والحاجة إلى الحرية تتمثل في رغبة الفرد في الاستقلال والاعتماد على الذات، وهي جانب رئيسي في نظرية فروم للشخصية (Carveth, 2017.p.485)

إن نجاح العمل وتحقيق مستوى مرتفع من الشخصية المنتجة يتطلب من الفرد مهارات متعددة من ضمنها مهارة الاصغاء الفعال، ومهارة التواصل مع الآخرين وتقبل الأفكار مهما كانت طبيعتها، وتحليلها وفحصها والتفاعل مع تلك الأفكار للوصول إلى رأي موحد كما يتعين على المجموعة اعطاء وقتاً كافياً للتأمل ومراقبة اسهامات الفرد داخل المجموعة. إذ كل منها يراقب الآخر ويستفيد من خبراته وامكانياته وهذا العمل التعاوني يساعد في الوصول إلى أفضل إنتاج (Costa & Kallika, 2000,p.36)

مجالات الشخصية المنتجة :

1- العمل والنشاط الإنتاجي (The production work)

يقصد به قدرة الفرد على تشكيل وتغيير البيئة المحيطة، حيث يستطيع تحرير نفسه من قيود الطبيعة، ويبدع ككائن اجتماعي ومستقل، فمن خلال العمل يستطيع تطوير قدراته على التعاون والتفكير واحساسه بالجمال، مما يساهم في تطوير فرديته (Fromm, 2017, p.172) تعتبر الإنتاجية ملكة إنسانية طبيعية، تتناقض مع الأفكار القائلة بأن الإنسان يكون بطبيعته كسول ويحتاج إلى إجبار ليكون نشيطاً، أن النشاط الإنتاجي يتميز بالتوازن بين العمل والراحة، ولا يقتصر العمل على كونه مجرد واجباً أو وسيلة للمتعة، بل ممكن أن يكون ضرورة مادية لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية، مما يدفع الناس للعمل لساعات طويلة. فالعمل يعزز لديهم ادراكاً لوجودهم. (فروم، 2013، ص 56) من ناحية أخرى، يمكن للفرد أن يجد الوحدة في العمل الإنتاجي. بمعنى أن في أي نوع من العمل الإبداعي يوجد تواصل حقيقي بين الفرد وخاماته التي تمثل العالم خارج نفسه، هذه العلاقة تجعل الفرد وعمله يصبحان شيئاً واحداً، وهذا لا يصدق إلا على العمل الإنتاجي، العمل الذي اخطط فيه أنا وأنتج وأرى نتاج عملي (فروم، 2000، ص 26)

2- التفكير الإنتاجي (Productive thinking)

قدرة الفرد على أن يكون مرتبطاً إنتاجياً بالعالم من خلال العمل والفهم (التفكير) ، حيث يمارس سلطته على الأشياء. وتكون الذات شديدة الاهتمام بموضوعها، وكلما كانت هذه الصلة حميمية، كان التفكير مثمراً على نحو أفضل، أي أن التفكير الإنتاجي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بكيفية تعامل الشخص مع الأفكار والموضوعات وهذا التحديد يشكل الموضوعية، فالموضوعية تعني احترام الحقيقة والواقع كما هي (فروم، 2007، ص 138)، ويرتبط التفكير المنتج ارتباطاً وثيقاً بالإبداع والموهبة، يهدف التفكير المنتج إلى جمع المعلومات واستعمالها بطريقة مثالية لتحقيق فوائد متعددة في حياة الفرد والمجتمع، ومن المعايير التي يختص بها التفكير المنتج المتجدد، الدقة، الوضوح، واتساع العمق، الأهمية، والضبط (فروم، 2007، ص 142)، وأن التفكير المنتج يتطور عن طريق الأنشطة التي تشجع على توليد الأفكار وإنتاجها بطريقة ابداعية، لذلك يعد التفكير المنتج من أهم الصفات التي لا يستطيع الإنسان الاستغناء عنها، ويحتاج الإنسان إلى التفكير في جميع مراحل حياته، وذلك من أجل تدير شؤونه وعلى هذا الأساس تهتم المؤسسات التربوية بتنمية التفكير، والعمل على وضع الأهداف التربوية لتنمية التفكير وتطويره وتعمل على تنفيذها (فروم، 2011، ص 99)

3- الحب الانتاجي: (The love production)

هو الشكل الإنتاجي لاتصال الإنسان بالآخرين وبنفسه. وهو يتضمن المسؤولية والاهتمام والاحترام والمعرفة والرغبة في نمو الشخص الآخر وتطوره. إنه التعبير عن الحميمية بين إنسانين على شرط محافظة كل منهما على سلامة الآخر. (فروم، 2007، ص143) والشخصية المنتجة تقوم بتوظيف الحب بطريقة مثمرة ومختلفة، بحيث تتناسب مشاعرها مع الأهداف النفسية والسلوكية المطلوبة، أي أن احترام الفرد لنزاهته وتفردته، وحبه وفهمه لنفسه، لا يمكن فصله عن احترام وحب وفهم الآخرين. حب الذات مرتبط بشكل لا يمكن فصله بحب أي ذات أخرى، فالفرد قد يحب أو يكره، لكن في النهاية، يجب أن يوظف هذا الحب أو الكره في خدمة إنجازاته واهدافه.. (Fromm,1947,p.129) ان الحب الحقيقي له جذور في الإنتاجية، ويمكن ان يطلق عليه تسمية "الحب الإنتاجي". ويتطلب الحب الإنتاجي توافر عناصر أساسية مثل المسؤولية، الاهتمام، الاحترام، والمعرفة. إن المسؤولية والاهتمام يشيران الى أن الحب هو نشاط متواصل وليس مجرد شعور عابر للشخص الآخر (فروم، 2000، ص.57) أن الشخصية المنتجة تؤمن جدا بالحب المتبادل بينها وبين الافراد الآخرين، فكلما قدم الفرد حبا للناس من حوله، فإنه سينال بالمقابل حبا مماثلاً منهم. (Fromm,1956,p.37) فالشخص المنتج يسعى الى توفير العوامل التي تدعم الحب للمجال الانتاجي الذي يعمل فيه، كما انه يقتلع الاسباب التي تؤدي الى نمو الكره تجاهه في قلبه (Fromm,1976,p.331)

4- الاستمتاع في العمل: (Enjoy working)

الاحساس بالمتعة أثناء العمل والمثابرة على الاستمرار في الأداء بروح عالية، وتحمل المسؤولية عن الأعمال المنجزة، ونشر التفاؤل وتعزيز الشعور بالانتماء للعمل، فانه يكتشف ذاته من خلال ما يقوم به (Fromm,1978,p.66) تستشعر الشخصية المنتجة القناعة والرضى بما حصلت عليه من مقومات وموارد اقتصادية، وان سعادتها تأتي من تقبلها للأعمال التي تقوم بها. حتى عندما تواجه صعوبات أو مواقف في العمل، تنظر اليها باعتبارها اختبارات تقيس متانتها وعوامل تساعد على صقل مواهبها. فالشدائد والصعوبات تعزز من إمكانياتها وتساهم في إبراز قدراتها اذ يرتبط الشعور بالسعادة بمواجهة هذه التحديات بإرادة قوية، كما أن الشخص المنتج يشعر بالفخر والاعتزاز لما ينجزه من اعمال ويحرص على الاستمرار في عمله بشغف. وتحمل المسؤولية بإيجابية، ونشر التفاؤل والشعور بالانتماء إلى عمله، مما يمنحه الإحساس بالإنجاز والمتعة خلال مسيرته فهو يجد نفسه من خلال ما يقوم به (Fromm,1976,p.69)

4_ الإصغاء الإنتاجي (listening productive)

يقصد به قدرة الفرد على التفرد بذاته، أي قدرته على الإصغاء إلى نفسه ليتمكن من الإصغاء وفهم الآخرين، وإن الناس لا يتعلمون شيئاً إلا إذا ادركوا أهميته وتأثيره في حياتهم هذا يدفعهم للشعور بقيمتهم الخاصة، ولا يوجد شخص يشبه شخص آخر تماماً فهو بهذا المعنى يكون مفهوم الفردية من خلال تطور عملية النمو لديه التي تتبين عندما يكون الانسان حراً بذاته وغير خاضع لسيطرة الوالدين أو الآخرين ولديه الحق في تقرير مصيره ولا ينتابه الخوف نتيجة امتلاكه الحرية في اتخاذ القرار لا من حيث الخوف ولا من حيث التحدي لسلطة الوالدين أو الآخرين، بل لأجل أثبات ذاته من خلال الإصغاء لها وللآخرين مع امتلاك حريته الشخصية، وبذلك يدرك بأنه لا يوجد معنى للحياة الا المعنى الذي يصنعه لحياته من خلال اظهار قدراته، بالعيش بطريقة انتاجية، فالشخص الناضج الانتاجي، العاقل سوف يختار نظاماً يتيح له أن يكون ناضجاً ونتاجياً وعاقلاً (فروم، 2000، ص.78-80).

منهجية البحث واجراءاته :

اولا :منهج البحث

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه يناسب البحث الحالي .

ثانيا: مجتمع البحث

يعرف مجتمع البحث بأنه المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة، وملكاوي، ص. 1992 ص 195)

يتحدد مجتمع البحث الحالي بأعضاء هيئة التدريس في جامعة ذي قار للعام الدراسي 2024-2025 البالغ عددهم (1591) تدريسي وتدرسية منهم (1009) من التخصص العلمي بواقع (589) من الذكور وبنسبة (58%) و(420) من الإناث وبنسب(42%) و(582) من التخصص الإنساني بواقع (374) الذكور وبنسبة(64%) و(208) من الإناث وبنسبة (36%) موزعة في جامعة ذي قار والتي تبلغ عدد كلياتها (18) ثمانية عشر كلية . والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) أفراد مجتمع البحث حسب التخصص والجنس

ت	التخصص	اسم الكلية	ذكور	النسبة	أناث	النسبة	المجموع الكلي	النسبة المئوية
1	علمي	كلية الطب	74	%13	48	%11	122	%12
2		كلية الادارة والاقتصاد	55	%9	15	%4	70	%6
3		كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	64	%11	15	%4	79	%9
4		كلية التربية للعلوم الصرفة	65	%12	73	%17	138	%14
5		كلية التمريض	18	%3	23	%5	41	%4
6		كلية الزراعة والاهوار	44	%7	28	%7	72	%7
7		كلية الصيدلة	17	%3	35	%8	52	%5
8		كلية طب الاسنان	14	%2	16	%4	30	%3
9		كلية العلوم	73	%12	97	%23	170	%17
10		كلية الهندسة	121	%21	42	%10	163	%16
11		كلية علوم الحاسوب والرياضيات	44	%7	28	%7	72	%7
مجموع التخصصات العلمية								
12	أنساني	كلية التربية للعلوم الانسانية	116	%31	82	%39	198	%34
13		كلية الآداب	98	%26	53	%25	151	%26
14		كلية الأعلام	39	%10	12	%6	51	%9
15		كلية القانون	48	%13	22	%11	70	%12
16		كلية الآثار	17	%5	7	%3	24	%4

17	كلية العلوم الاسلامية	34	%9	20	%10	54	%9
18	كلية التربية الاساسية	22	%6	12	%6	34	%6
مجموع التخصصات الانسانية		374	%64	208	%36	582	
المجموع الكلي		963	%61	628	%39	1591	%100

ثالثاً: عينة البحث (Sample of The Research)

اعتمد الباحثان في تحديد حجم عينة البحث على المراجع العلمية، وتم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقة العشوائية وبالأسلوب المتناسب على وفق معادلة (ستيفن ثامبستون)، والتي بلغت والتي بلغت (350) تدريسي وتدرسية من كافة الكليات في جامعة ذي قار ، وواقع (230) تدريسياً و(120)تدرسية من ذوي التخصص العلمي والإنساني والجدول (2) يوضح ذلك

جدول (2) عينة البحث الأساسية موزعة حسب الجنس والتخصص

ت	التخصص	أسم الكلية	ذكور	النسبة	أناث	النسبة	المجموع الكلي	النسبة المئوية
1	علمي	كلية الطب	21	%13	11	%11	32	%12
2		كلية الادارة والاقتصاد	10	%9	3	%4	13	%6
3		كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	9	%11	2	%4	11	%9
4		كلية التربية للعلم الصرفة	15	%12	12	%17	27	%14
5		كلية التمريض	3	%3	6	%5	9	%4
6		كلية الزراعة والاهوار	11	%7	5	%7	16	%7
7		كلية الصيدلة	5	%3	7	%8	12	%5
8		كلية طب الاسنان	3	%2	3	%4	6	%3
9		كلية العلوم	12	%12	13	%23	25	%17
10		كلية الهندسة	30	%21	7	%10	37	%16
11		كلية الحاسوب والرياضيات	11	%7	3	%7	14	%7
مجموع التخصصات العلمية		130	%58	72	%42	202	%100	
12		كلية التربية للعلم الانسانية	35	%31	16	%39	51	%34
13		كلية الآداب	20	%26	12	%25	32	%26
14		كلية الأعلام	11	%10	4	%6	15	%9

15	أنساني	كلية القانون	12	%13	5	%11	17	%12
16		كلية الآثار	5	%5	2	%3	7	%4
17		كلية العلوم الاسلامية	12	%9	4	%10	16	%9
18		كلية التربية الاساسية	5	%6	5	%6	10	%6
		مجموع التخصصات الانسانية	100	%64	48	%36	148	
		المجموع الكلي	230	%66	120	%34	350	%100

رابعاً: اداة البحث

قاما الباحثان ببناء مقياس الشخصية المنتجة وفي ما يلي عرضاً مفصلاً لما قام الباحثان من اجراءات مقياس الشخصية المنتجة: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة تطلب وجود اداة تقيس هذا المتغير، وبعد اطلاع الباحثان على الادبيات لم تجد اداة مناسبة لقياس هذا المتغير (محلياً او عربياً) تتلائم مع عينة البحث الحالي، لذلك قاما الباحثان ببناء مقياس الشخصية المنتجة على وفق نظرية فروم (1974) الذي عرفها بأنها: بناء نفسي اجتماعي يعبر عنه في مقدرة الفرد على ان يتفرد بذاته ويفهم نفسه بعمق حتى يتمكن من ان يفهم العالم والذي يتمثل ب(الناس، الطبيعة، الاشياء) ذلك من خلال استخدام قدراته لتحقيق امكانياته المتأصلة فيه (Fromm,1974,p.116)

اذ تألف المقياس من (30) فقرة تقيس الشخصية المنتجة موزعة على خمس مجالات المجال الأول (العمل والنشاط الانتاجي) والمجال الثاني (التفكير الإنتاجي) والمجال الثالث (الحب الإنتاجي) والمجال الرابع (الاستمتاع بالعمل) والمجال الخامس (الأصغاء)

الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الشخصية المنتجة

أولاً: مؤشرات صدق البناء (Validity of the Scale)

في الآونة الأخيرة توجهت جهود الأشخاص المهتمين بالقياسات النفسية الى تطوير دقة القياسات النفسية عن طريق تحديد الخصائص القياسية للمقاييس وفقراتها، (المصري، 1999، ص360) وأن هذه الخصائص توفر شروط الدقة والصلاحية لما يهتم المقياس بمعرفته وقياسه (عبد الرحمن، 2008، ص159)

وقد تم التحقق من هاتين الخاصيتين لمقياس الشخصية المنتجة كما يأتي:

أولاً: مؤشرات صدق البناء (Validity of the scale)

أن من أهم الخصائص المعيارية التي أكدها خبراء القياس النفسي هما الصدق والموثوقية، لان دقة الدرجات او البيانات التي نحصل عليها من المقياس النفسي تعتمد عليها (عودة، 1998، ص333 - 335) لذا تم التأكد من صدق المقياس الحالي من خلال نوعين من الصدق وهما:

أ.الصدق الظاهري

ان الصدق يعني مدى ارتباط فقرات الاختبار بالمتغير المراد قياسه (Ebel,1979:55) ومن اجل التأكد من صدق مقياس العزم الذاتي وتعليماته بصورته الأولية تم عرضة على (25) من الأساتذة المتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم من اجل معرفة مدى صلاحية وملائمة الفقرات وبدائل المقياس ملحق(5)

ب. صدق البناء

ويقصد بصدق البناء الدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً أو سمة معينة ويشير بعض المتخصصون إلى بعض المؤشرات والدلالات لصدق البناء لعل أهمها الفروق بين الأفراد إذ من المنطقي أن نفترض أن الأفراد يختلفون في مستوى ما لديهم من الخصيصة المقاسة وهذا الافتراض ينبغي أن ينعكس على أدائهم على المقياس (فرج، 1980، ص 315) ولقد تم تحليل الفقرات باستخدام هذين الأسلوبين (الصدق التمييزي المجموعتين الطرفيتين، الاتساق الخارجي) لغرض حساب القوة التمييزية في كل فقرة من فقرات مقياس الشخصية المنتجة وتم تطبيق مقياس الشخصية المنتجة على عينة البحث البالغة (350) تدريسي وتدرسية في الجامعة وكالاتي:

- 1- قاما الباحثان بتصحيح كل استمارة وتحديد الدرجة الكلية لكل منها.
- 2- ترتيب الدرجات التي حصل عليها الأفراد تنازلياً (من أعلى درجة إلى أدنى درجة).
- 3- إختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين الطرفيتين إذ أقتراح " كيلي " Kelly " أن يكون عدد أفراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (27%) من أفراد العينة (عودة ، 1998 ، ص 286).

وفي ضوء هذه النسبة (27%) بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (95) استمارة ، أي إن عدد الاستمارات التي خضعت لأجراء التمييز بلغ (190) استمارة ، ومن ثم قام الباحثان باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس الشخصية المنتجة وبهذا الاجراء تبين ان جميع الفقرات مميزة لان قيمها التائية المحسوبة اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (188) والجدول (3) يوضح ذلك

جدول (3) القوة التمييزية لمقياس الشخصية المنتجة باستعمال المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	الدالة
1	عليا	4.34	0.78	2.95	دالة
	دنيا	3.99	0.84		
2	عليا	4.23	0.72	3.53	دالة
	دنيا	3.82	0.87		
3	عليا	4.12	0.82	2.41	دالة
	دنيا	3.82	0.86		
4	عليا	4.17	0.75	2.50	دالة
	دنيا	3.87	0.87		
5	عليا	4.21	0.8	3.57	دالة
	دنيا	3.76	0.94		
6	عليا	4.19	0.79	3.45	دالة
	دنيا	3.76	0.93		
7	عليا	4.29	0.8	3.86	دالة
	دنيا	3.8	0.96		
8	عليا	4.2	0.81	2.52	دالة
	دنيا	3.87	0.97		
9	عليا	4.25	0.77	3.40	دالة
	دنيا	3.84	0.89		
10	عليا	4.18	0.82	3.12	دالة

دالة	5.12	0.98	3.77	دنيا	11
		0.71	4.4	عليا	
		0.97	3.77	دنيا	
دالة	4.55	0.67	4.51	عليا	12
		0.91	3.98	دنيا	
دالة	2.97	0.82	4.03	عليا	13
		0.84	3.67	دنيا	
دالة	4.63	0.55	4.62	عليا	14
		0.86	4.14	دنيا	
دالة	3.60	0.74	4.27	عليا	15
		0.83	3.86	دنيا	
دالة	3.66	0.51	4.62	عليا	16
		1.06	4.18	دنيا	
دالة	4.08	0.8	4.23	عليا	17
		0.87	3.74	دنيا	
دالة	5.47	0.72	4.34	عليا	18
		0.86	3.71	دنيا	
دالة	3.67	0.73	4.26	عليا	19
		0.88	3.83	دنيا	
دالة	5.65	0.9	4.77	عليا	20
		0.93	4.02	دنيا	
دالة	4.70	0.75	4.32	عليا	21
		0.88	3.76	دنيا	
دالة	3.14	0.77	4.38	عليا	22
		0.93	3.99	دنيا	
دالة	3.46	0.77	4.14	عليا	23
		0.83	3.74	دنيا	
دالة	2.10	0.77	4.22	عليا	24
		0.94	3.96	دنيا	
دالة	4.01	0.68	4.43	عليا	25
		0.96	3.95	دنيا	
دالة	4.72	0.71	4.47	عليا	26
		0.88	3.93	دنيا	
دالة	3.44	0.79	4.37	عليا	27
		0.82	3.97	دنيا	
دالة	3.34	0.71	4.29	عليا	28
		0.85	3.92	دنيا	
دالة	2.36	0.76	4.22	عليا	29

دالة	3.58	0.9	3.94	دنيا	30
		0.75	4.38	عليا	
		0.94	3.94	دنيا	

من الجدول أعلاه يتبين ان جميع فقرات الشخصية المنتجة مميزة لان قيمتها الناتجة المحسوبة أعلى من القيمة الناتجة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (188) - الاتساق الداخلي (صدق الفقرات) : تم حساب الاتساق الداخلي كالآتي :

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الفقرة (Item Validity))

لتحقيق ذلك تم أستعمال معامل ارتباط بيرسون Pearson لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الشخصية المنتجة وبين الدرجة الكلية ل (350) استمارة ، وعند موازنة قيم الارتباط مع قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.10) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (349) أتضح أن الارتباطات جميعها دالة إحصائياً والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) صدق فقرات مقياس الشخصية المنتجة باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة
1	0.18	دالة	11	0.27	دالة	21	0.29
2	0.17	دالة	12	0.23	دالة	22	0.18
3	0.20	دالة	13	0.16	دالة	23	0.27
4	0.17	دالة	14	0.22	دالة	24	0.15
5	0.22	دالة	15	0.26	دالة	25	0.27
6	0.19	دالة	16	0.23	دالة	26	0.19
7	0.23	دالة	17	0.22	دالة	27	0.20
8	0.14	دالة	18	0.30	دالة	28	0.16
9	0.24	دالة	19	0.22	دالة	29	0.16
10	0.21	دالة	20	0.07	دالة	30	0.19

_علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال لمقياس الشخصية المنتجة:

لتحقيق ذلك قام الباحثان باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات مقياس الشخصية المنتجة والدرجة الكلية للمجال الذي توجد فيه ، وذلك بالاعتماد على درجات أفراد العينة ككل ، وقد تبين أن الارتباطات كلها دالة إحصائياً عند موازنتها بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون والبالغة (0.10) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (348) ، والجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5)

صدق فقرات مقياس الشخصية المنتجة باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدلالة	الفقرة	المجال	معامل الارتباط	الدلالة
1	النشاط الإنتاجي	0.38	دالة	24	التفكير الإنتاجي	0.40	دالة
				18	الاستماتاع بالعمل	0.51	دالة

دالة	0.40	الاستم اع بالعمل	19	دالة	0.44	التفكير الإنتاجي	25	دالة	0.35	النشاط الانتاجي	2
دالة	0.33	الاستم اع بالعمل	28	دالة	0.41	الحب الإنتاجي	5	دالة	0.45	النشاط الانتاجي	11
دالة	0.45	الاستم اع بالعمل	29	دالة	0.47	الحب الإنتاجي	6	دالة	0.40	النشاط الانتاجي	12
دالة	0.43	الاصغاء	9	دالة	0.44	الحب الإنتاجي	15	دالة	0.41	النشاط الانتاجي	22
دالة	0.44	الاصغاء	10	دالة	0.41	الحب الإنتاجي	16	دالة	0.43	النشاط الانتاجي	23
دالة	0.39	الاصغاء	17	دالة	0.46	الحب الإنتاجي	26	دالة	0.37	التفكير الانتاجي	3
دالة	0.37	الاصغاء	20	دالة	0.42	الحب الإنتاجي	27	دالة	0.37	التفكير الانتاجي	4
دالة	0.42	الاصغاء	21	دالة	0.41	الاستم اع بالعمل	7	دالة	0.47	التفكير الإنتاجي	13
دالة	0.36	الاصغاء	30	دالة	0.36	الاستم اع بالعمل	8	دالة	0.45	التفكير الإنتاجي	14

-علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية والمجال بالمجال لمقياس الشخصية المنتجة :

تم تحقيق ذلك بإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة ضمن كل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمقياس الشخصية المنتجة فضلاً عن علاقة المجال بالمجال وقد أتضح أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً خلال موازنتها بالقيمة الجدولية لبيرسون وبالباغلة (0.10) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (348) ، والجداول (6) توضح ذلك .

جدول (6)

صدق مقياس الشخصية المنتجة باستعمال علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس والمجال بالمجال

الشخصية المنتجة	الاصغاء	الاستمتاع بالعمل	الحب الإنتاجي	التفكير الإنتاجي	العمل والنشاط الانتاجي	المجال المجال
0.54	0.27	0.30	0.24	0.23	1	العمل والنشاط الإنتاجي
0.46	0.28	0.22	0.17	1	---	التفكير الإنتاجي
0.49	0.31	0.23	1	---	---	الحب الإنتاجي
0.49	0.30	1	---	---	---	الاستمتاع بالعمل
0.50	1	---	---	---	---	الاصغاء

من الجدول (6) نجد ان قيم معاملات الارتباط دالة مما يشير الى ان تلك المجالات ترتبط معا بشكل متجانس أي انها تقيس فعلاً مفهوماً واحداً وتمثل جميعاً الشخصية المنتجة.

ثانياً: ثبات المقياس (Scales Reliability)

تم التحقق من ثبات مقياس الشخصية المنتجة عن طريق المؤشرات التالية

أ_ الاختبار: إعادة الاختبار (الاتساق الخارجي)

لغرض استخراج معامل الثبات بهذه الطريقة قام الباحثان بتطبيق مقياس الشخصية المنتجة على عينة تكونت من (30) تدريسي وتدرسية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذي قار، وبعد أسبوعين من مدة التطبيق الأول للمقياس اعاد الباحثان تطبيق المقياس على نفس العينة مرة ثانية، وقد تم استعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين تبين ان معامل الثبات بهذه الطريقة بلغ (0.75) وهذه القيمة تعد مقبولة لأغراض البحث العلمي اذ يعد الثبات جيداً اذا كان مربعه (0.50) فاكثر وهذه القيمة تعد مقبولة لأغراض البحث العلمي اذ يعد الثبات جيداً اذا كان مربعه (0.50) فاكثر

ب_ طريقة الفا كرونباخ (الاتساق الداخلي)

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة لجميع الاجابات ل(350) تدريسي وتدرسه طبق معامل الفا كرونباخ وقد بلغ معامل الثبات (0.78) وتعد هذه القيمة مقبولة لأغراض البحث

جدول(7)

ثبات الفا كرونباخ لمقياس الشخصية المنتجة

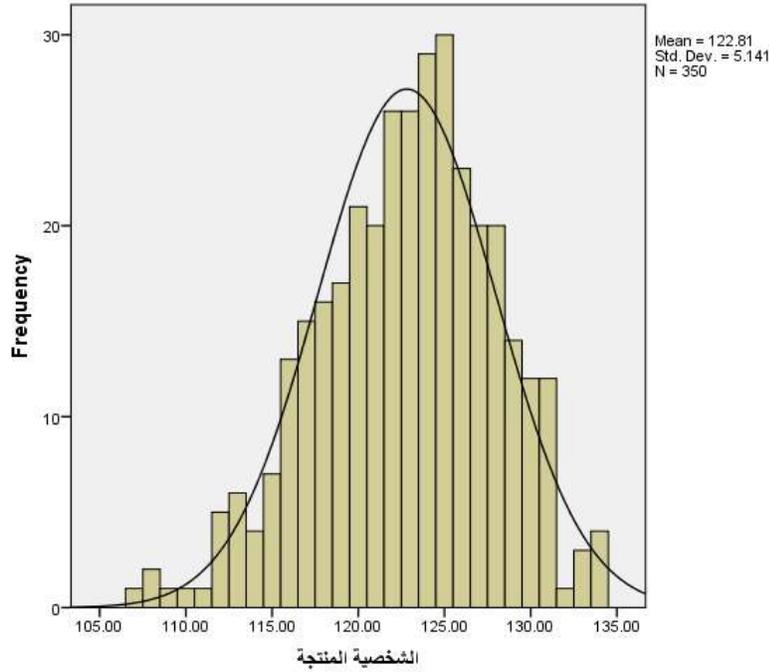
ت	المقياس	قيمة الثبات
1	الشخصية المنتجة	0.78

المؤشرات الإحصائية لمقياس الشخصية المنتجة :

أستعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical package for Social Science) (Spss) في أستخراج تلك المؤشرات الإحصائية وكما موضح في الجدول (8)
الجدول (8) الخصائص الإحصائية الوصفية لمقياس الشخصية المنتجة

المقياس / المؤشر	الشخصية المنتجة
المتوسط Mean	122.81
الوسيط Median	123
المنوال Mode	125
الانحراف المعياري Std.Dev	5.14
الالتواء Skewness	-0.11
التفلطح Kurtosis	-0.08
أقل درجة Minimum	107
أعلى درجة Maximum	134

بملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الشخصية المنتجة وجد ان المؤشرات تتلائم مع معظم مؤشرات المقاييس العلمية اذ تقترب درجات التدريس وتكراراتها لهذا المقياس نسبياً من التوزيع الاعتدالي وشكل (1) يوضح ذلك



وصف مقياس الشخصية المنتجة بصيغته النهائية :

بعد التحقق من الخصائص القياسية المتمثلة بمؤشرات التحليل الاحصائي واستخراج الصدق والثبات للمقياس اصبح مقياس الشخصية المنتجة بصيغته النهائية مكون من (30) فقرة موزعة على خمسة أبعاد (العمل والنشاط الإنتاجي والتفكير الإنتاجي والحب الإنتاجي والاستمتاع بالعمل والاصغاء) والاجابة عليه من خمسة بدائل (تنطبق علي دائما، تنطبق علي غالبا، تنطبق علي أحيانا ، لا تنطبق علي ، لا تنطبق علي ابدأ) وأعطى التصحيح (1,2,3,4,5) لل فقرات التي تكون باتجاه المفهوم والعكس لل فقرات التي تكون بعكس المفهوم، وبلغ ادنى درجة للمقياس (30) واعلى درجة (150) وبذلك اصبح المتوسط الفرضي للمقياس (90) درجة ، وبذلك اصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث الأساسية والملحق(6) يتضمن المقياس بصيغته النهائية .

عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف (1): قياس الشخصية المنتجة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة ذي قار .

لتحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس الشخصية المنتجة على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (350) تدريسي وتدرسية ، وقد أظهرت النتائج أن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (122.81) درجة و بانحراف معياري مقداره (5.14) درجة ، وعند موازنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة ، وباستعمال الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين أن الفرق دال إحصائياً ولصالح المتوسط الحسابي ، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية والبالغة (1.96) بدرجة حرية (349) ومستوى دلالة (0.05) والجدول (9) يوضح ذلك .

جدول (9) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الشخصية المنتجة

حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة

دال	349	1.96	119.41	90	5.14	122.81	350
-----	-----	------	--------	----	------	--------	-----

تشير نتيجة الجدول (9) الى ان عينة البحث لديهم الشخصية المنتجة بمستوى مرتفع

ويفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء نظرية أريك فروم (1974) الذي يرى ان الشخص المنتج يعكس الوجود الإنساني ويكون له اتجاه أساسي يربطه بمختلف مجالات الخبرة الإنسانية بما يشمل الاستجابات الحسية والانفعالية والعقلية نحو الآخرين ونحو الفرد لذاته ، والأشياء من حوله ، وهذا يعزز من استقلاليته ونتاجيته ، اذ يتمكن التدريسي من توظيف قدراته وامكانياته بأقصى حد ، وان يكون مستقلا عن سيطرة الآخرين ، فالاستقلالية تمكنه من استخدام قدراته وعقله وخياله بصورة متكاملة لتنمية وتطوير ذاته ، وبتجسيده لخصائص الشخصية المنتجة هذه يجعله يسهم في تعزيز بيئته الأكاديمية وتطوير أدائه المهني (Fromm,1955,p.77)

الهدف (2) : أولاً :تعرف دلالة الفرق في الشخصية المنتجة لدى تدريسيي جامعة ذي قار تبعا لمتغير الجنس :
ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير الجنس والجدول (10) يوضح ذلك :

جدول (10)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير الجنس

العينة	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
350	الذكور	230	122.87	5.21	0.26	1.96	غير دال
	الاناث	120	122.72	5.03			

ويتبين من الجدول (10) انه ليس هناك فرق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير الجنس ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أقل من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (348) .

ويمكن تفسير هذه النتيجة الى أن أعضاء هيئة التدريس بغض النظر عن نوعهم ، يتعرضون الى ظروف أكاديمية ووظيفية متشابهة ، ويتمتعون بمستوى خبراتي ومعرفي متمائل ، بلاضافة الى تفاعلهم الإيجابي في تحقيق الأهداف المنشودة ، وأيضاً وعيهم بالبيئة الأكاديمية وأحساسهم بالمسؤولية المهنية ، وهو الامر الذي ساعد في عدم وجود فروق في الشخصية المنتجة تعزى الى متغير الجنس (ذكور_أناث) .

ثانياً : تعرف دلالة الفرق في الشخصية المنتجة لدى تدريسيي جامعة ذي قار تبعا لمتغير التخصص :
ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير التخصص والجدول (11) يوضح ذلك :

جدول (11)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لتعرف الفروق في الشخصية المنتجة تبعا لمتغير التخصص

العينة	التخصص	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	التائية المحسوبة	التائية الجدولية	الدلالة
350	علمي	202	124.02	4.63	5.35	1.96	دال
	أنساني	148	121.16	5.36			

ويتبين من الجدول (11) ان هناك فرق في الشخصية المنتجة تبعاً لمتغير التخصص ولصالح العلمي ، وذلك لان القيمة التائية المحسوبة أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (348) . ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طبيعة العمل الأكاديمي تختلف بين التخصصات العلمية والانسانية فالتخصصات العلمية تتطلب عمل أسرع وأكثر ارتباطاً بمعايير انتاجية ملموسة ، بينما التخصصات الانسانية تعتمد في عملها على المرونة الفكرية والتفكير النقدي والتحليلي وليس على التجارب العملية كما في التخصصات العلمية، وهذا ساهم في وجود فروق في الشخصية المنتجة تبعاً للتخصص ، وتمتع التدريسين في التخصصات العلمية بمستويات من الإنتاجية أعلى من التخصصات الإنسانية.

الاستنتاجات (Conclusion) :

1_ ان تمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بسمات الشخصية المنتجة انما يعكس أدائهم المتميز في ميدان العمل سواء كان ذلك عن طريق المهام التدريسية التي يؤديها او نشاطاتهم العلمية في ميادين البحث العلمي.

2- ان طبيعة الظروف الاكاديمية التي تقع على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بغض النظر عن جنسهم وتخصصهم العلمي انما يعكس على تمتعهم بمستوى معلوماتي وخبراتي متماثل وهو ماظهر مؤشراً بعدم وجود فروق فيما بينهم وفقاً للجنس .

التوصيات (Recommendations)

1_على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إقامة الدورات والندوات في مهارات الانتاجية الشخصية ، والتخطيط الفعال ، وإدارة الوقت مما يساعد أعضاء هيئة التدريس على تحسين أدائهم الاكاديمي ورفع انتاجيتهم .

1- العمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال اتباع سياسات مرنة مثل التعليم عن بعد وتقليل الأعباء الادارية ، والتركيز على جودة الإنتاج وليس كمية الإنتاج ، بالتالي أن هذه السياسات تسهم في تحسين انتاجية التدريسيين ، والمحافظة على جودة حياتهم الشخصية ، مما ينعكس بشكل ايجابي على بيئة العمل الأكاديمية .

المقترحات (Propositions) :

1- دراسة الشخصية المنتجة وربطها بمتغيرات أخرى مثل (الولاء التنظيمي ، الكفاءة الذاتية ، التخطيط الاستراتيجي ، التوجه نحو الانجاز)

2- القيام بدراسات مماثلة للبحث الحالي تأخذ بمتغيرات ديموغرافية أخرى مثل (اللقب العلمي ، الحالة الاجتماعية ، المستوى الاقتصادي)

المصادر العربية:

1. أسعد، يوسف ميخائيل (2016). الشخصية المنتجة، المؤسسة العربية الحديثة للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.
2. بيم، ألن (2010). نظريات الشخصية ،ترجمة علاء الدين كفاقي، مایسة أحمد النیال، وسهیر محمد سالم، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
3. سكر، احمد رياض (2013). دور أعضاء هيئة التدريس في كليات الإعلام ونظيرتها بالجامعات الفلسطينية في تعزيز ثقافة الحوار لدى طلبتهم وسبل تطويره ، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم اصول التربية كلية التربية، جامعة الازهر - غزة.
4. شمعون، قيس. كبرو. (2007). واقع إعداد وتأهيل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية وسبل التطوير. آداب الرفادين - عدد خاص، مؤتمر كلية الآداب العلمي الرابع، العدد (47/4)، 1428هـ. جامعة الموصل، كلية التربية.
5. عبد الرحمن، سعد (2008) . القياس النفسي: النظرية والتطبيق، ط 5، هيئة النيل العربية للنشر والتوزيع. كلية البنات. جامعة عين شمس .
6. عودة، أحمد سليمان (1998). القياس والتقويم في العملية التدريسية . ط2. دار الامل

7. فرج، صفوت (1980). القياس النفسي. القاهرة. مصر. دار الفكر العربي.
8. فروم ، اريك(2000) . فن الحب، ترجمة مجاهد عبد المنعم، مكتبة دار العودة للنشر والتوزيع، بيروت.
9. فروم، اريك (2013). الصحة النفسية للمجتمع المعاصر(مساهمة في علوم الانسان) ،ترجمة محمد حبيب، دار الحوار للنشر والتوزيع، ابو ظبي. حرب
10. فروم، اريك (1972). الخوف من الحرية، ترجمة مجاهد عبد المنعم المؤسسة العربية للدراسات والنشر. بيروت .
11. فروم، اريك (1978) . الإنسان بين المظهر والجوهر، ترجمة سعد زهران ولطفي فطيم، عالم المعرفة للنشر ، الكويت.
12. فروم، اريك،(2011). فن الوجود، ترجمة إيناس نبيل سليمان، دار الحوار للنشر والتوزيع ، اللاذقية
13. فروم، اريك(2007). الانسان من اجل ذاته، ترجمة محمود هاشمي، منشورات وزارة الثقافة ،دمشق
14. المصري، محمد عبد المجيد(1999): أثر اتجاه الفقرة وأسلوب صياغتها في الخصائص السيكمومترية لمقاييس الشخصية وحسب مستوى الصحة النفسية للمجيب. اطروحة دكتوراه غير منشورة .جامعة. بغداد. كلية التربية ابن رشد.
15. الشمراي، ريسة حوفان. (2010). الاغتراب وعلاقته بدرجة نضج الأنا وفق نظرية إريكسون وسمات الشخصية السوية وفق نظرية فروم (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى.
16. صالح، أصاد محمد خضير. (2014). الشخصية المنتجة وعلاقتها بإدارة الانفعالات لدى المرشدين التربويين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، الجامعة المستنصرية
17. عودة، أحمد سليمان، والملكاوي، فتحي حسن. (1992). أساليب البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية (ط. 2). مكتبة الكنانة.

المصادر الأجنبية

1. Brandt,D,E & Zlotnick, 1988, The psychology And Treatment of The youthful offender, Charles c Thomas, library of coggess, United States of America.
2. Carveth, D. L. (2017). Beyond nature and culture: Fromm's existentialism. Psychoanalytic Review, 104(4).
3. Dey, C. (2016). Developing a positive personality. International Journal of Research in Humanities & Social Sciences, 4(6), 1-9. ISSN(P) 2347-5404 ISSN(O) 2320 771X.
4. Eble, R.L., (1972): Essentials for Educational Measurement New Jerse Prentice Hall, Inc
5. -Fromm, E, 1974, The Anatomy of human deslruoiveness, 3nd, Rinehart & Winston, holt, Newyourk
6. Fromm, E, 1976, to have or to be, Harper & row, continuum, Newyourk.
7. Fromm, E. (1956). The art of loving: An enquiry into the nature of love. Harper & Brothers.
8. Fromm, Erich. 1964. The Heart of Man. Its Genius for Good and Evil. New York: Harper &Row
9. Fromm,E- (1947): Man for Himself. AnFr Inquiry Into The Psychology of Ethics, New York (Rine- hart and Co.).
10. Fromm,E(1955): The Sane Society, New York (Rinehart and Winston, Inc.).
11. Funk, R (2013, Marchi. Erich Fromm and the incrsaljective tradition, leaf Poran Bay

-
- Kayyali, M. (2022). The importance of faculty development in higher education. .12
International Journal of Higher Education Policies and Leadership, 7(1), 1-9.
- Moghtadaie, L., & Taji, M. (2016). Study of the performance of faculty members according .13
to talent management approach in higher education. Educational Research and Reviews,
11(8), 781-790. <https://doi.org/10.5897/ERR2016.2738>
14. Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011). Personality psychology
and economics. University of Chicago Department of Economics.
<https://www.nber.org/papers/w16822>
- Costa, A. L., & Kallick, B. (2000). Habits of mind: A developmental series. Alexandria, VA: .15
.Association for Supervision and Curriculum Development