

العنوان:	التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية "أ" لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية
المصدر:	المجلة المصرية للدراسات النفسية
الناشر:	الجمعية المصرية للدراسات النفسية
المؤلف الرئيسي:	عثمان، محمد سعد حامد
المجلد/العدد:	مج23, ع80
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	يوليه
الصفحات:	219 - 263
رقم MD:	1012091
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	التدريس الجامعي، الجامعات المصرية، بيئات العمل، الكفايات المهنية، السمات الشخصية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1012091

التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (أ) لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية

د. محمد سعد حامد عثمان •

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي في بيئة العمل بأبعاده (المعني، الكفاءة، توكيد الذات، والتأثير) ونمط الشخصية (أ) بأبعادها (نفاد الصبر، الانخراط في العمل، والتوجه التنافسي القوي)، وهل يختلف نمط الشخصية (أ) ومستوي التمكين النفسي باختلاف عدد من المتغيرات الديموجرافية. وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٢) عضو هيئة تدريس ومعاونيهم من بعض الجامعات المصرية الحكومية من التخصصات العلمية والإنسانية ذكوراً وإناً ومن المتزوجين وغير المتزوجين. وقد قام الباحث بتعريب وتقنين مقياسي التمكين النفسي في العمل لـ(سبريتزر) ونمط الشخصية (أ) لـ(فريدمان وروزينمان) والذان اتسما بقدر مرتفع من الصدق والثبات وتم تطبيقهما على أفراد عينة الدراسة، وقام بتحليل البيانات بالأساليب الإحصائية الملائمة مثل معامل الارتباط واختبار (ت) t.Test لاختبار دلالة الفروق بين المجموعات، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن الذين يتسمون بسمات الشخصية (أ) من معاوني وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يتسمون في ذات الوقت بقدر دال من التمكين النفسي، ولم تكن للمتغيرات الديموجرافية تأثير دال على الدرجة الكلية لنمط الشخصية (أ)، والتمكين النفسي؛ باستثناء الحالة الاجتماعية التي كانت لها تأثير على نمط الشخصية (أ)؛ حيث اتسم غير المتزوجين بقدر مرتفع من سمات الشخصية (أ) مقارنة بالمتزوجين.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي في بيئة العمل، نمط الشخصية (أ)، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .

التمكن النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (أ)

لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات المصرية

د. محمد سعد حامد عثمان •

مقدمة ومشكلة الدراسة:

تعد مهنة التدريس بصفه عامه ومهنة التدريس الجامعي بصفة خاصة من المهن التي قد يتسم أصحابها بتحمل أعباء وظيفية وضغوط شديدة، واحتمالية للتعرض للاحتراق النفسي، وهناك من هؤلاء من يصطلح على تسميتهم بالأشخاص التي تصنف شخصياتهم وسلوكياتهم على أنها من ذوي النمط (أ) الذين يمتلكون توجهاً تنافسياً قوياً، نفاذ الصبر والشعور بأن الوقت يمضي سريعاً، الغضب والعنادية، فضلاً عن خصائص أخرى، فهم طموحون ويبحثون عن الكمال ويتسابقون مع الزمن. وهؤلاء يقيمون أداءهم بطريقة أكثر نقداً، ويرجعون فشلهم إلى أنفسهم، ويتسمون بخاصية الإقدام والمثابرة - والنشاط الزائد- وكثرة الحركة- والإقبال على العمل. والنحصول على رضا الآخرين، والوصول إلى مكانة مرموقة، وأداء الواجبات الوظيفية على أعلى مستوى من الدقة والمهارة، ولكنهم يتحدثون بانفعال ويستعملون الآخرين لتنفيذ ما يقولون، كما أنهم يجاهدون لإتجاز أكبر عدد من المهام في أقل وقت، وهم غير صبورين ويكرهون الانتظار، وفي صراع دائم مع الأفراد والأحداث، ويميلوا إلى أن يكونوا مشغولون دائماً، ويكرهون أن يكون لديهم وقت فراغ؛ لذا فإن صحتهم قد تكون ضعيفة ومعرضة مستقبلاً- أكثر من غيرهم- للإصابة بارتفاع الكوليسترول الضار، وبمرض القلب وتصلب الشرايين والدورة الدموية، نتيجة لتأثرهم بضغوط العمل واستجابتهم لها بقدر كبير. (Freidman and Rosenman, 1960: 100, Miller, 2000: 623, Shaw, 2000: 627)

ورغم أن الكثير من سمات الشخصية تعتبر فطرية، تماماً مثل الانبساطية وغيرها؛ إلا أن معظم الباحثين يعتقدون أن سمات الشخصية من النمط (أ) تعتبر سمات أكثرها رتود أفعال تجاه العوامل البيئية، أو نزعات نحو بعض السلوكيات، وتتأثر كثيراً بالثقافة وبيئة العمل. فعلى سبيل المثال:-

*مدرس الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة عين شمس

- وضع العديد من الوظائف لأعباء ثقيلة في وقت محدد، يستلزم بالضرورة قلق شديد نحو إنجاز الأمور بسرعة وإلا فلن يمكن تلبية متطلبات الوظيفة.
- بعض أماكن العمل تضع عقوبات صارمة عند ارتكاب أخطاء، لذلك يصبح تحقيق الكفاءة والآنجاز مهم للغاية.
- وظائف أخرى تسبب مزيد من التوتر، مما يجعل العاملين بها أقل صبراً، وأكثر انضغاطاً وميلاً ليكونوا من النمط (أ).
- بعض الناس لديهم نزعة فطرية ليكونوا أكثر توتراً، وهذه النزعة تتفاقم مع الضغوط البيئية، أو من خلال الجهود الواعية للتخفيف منها وتغيرات نمط الحياة. (Ivancevich and Matteson, 1980: 145)

ويري الباحث أنه بما أن بيئة العمل في الجامعة تعد من بيئات العمل الضاغطة إلى حد كبير لما بها من أدوار ومهام وظيفية متعددة تقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ لذلك فهم مطالبون بأعباء تدريسية وبحثية وإدارية كثيرة، وكل تلك الأعباء والضغوط تزيد من احتمالية ظهور سمات الشخصية (أ) حتى بالنسبة للأفراد الذين لا يتصفون بها من البداية، أما بالنسبة لأولئك الذين يتسمون بها منذ البداية فهم مرشحون أن تزيد وتتفاقم حدة ومستوي تلك السمات.

وإذا كان التمكين النفسي Psychological Empowerment في بيئة أي عمل هو مطلب أساسي يتعين تحقيقه للعاملين، فإنه يعد مطلباً ضرورياً أيضاً في البيئة الجامعية ينبغي تحقيقه لعضو هيئة التدريس، حتى يمكنه القيام بمهام عمله المتعددة بشكل أفضل.

والتمكن النفسي في بيئة العمل الجامعي في أبسط معانيه هو أن يشعر عضو هيئة التدريس بالمعنى والغرض في عمله، وأن يمتلك الثقة في إمكاناته ومقدرته على العمل بكفاءة، ممتلكاً قدرة من التأثير في محيط عمله، وأن يمتلك زمام الأمور بشكل جيد. وينتج عن الشعور بالتمكين النفسي فاعلية جيدة للأفراد ودفاعية وشعور بالقدرة والجداره على القيام بمهام العمل على أكمل وجه.

(Spreitzer, 1996: 490)

والتساؤل الذي يفرض نفسه بشده هنا هو: هل يمكن لعضو هيئة التدريس من ذوي نمط الشخصية (أ) أن يبلغ قدر من التمكين النفسي الجيد في البيئة الجامعية؟ وهل يتعارض أو يتفق التمكين النفسي مع نمط هذه الشخصية؛ لذا يحاول الباحث في هذه الدراسة الكشف عن طبيعة تلك العلاقة.

== التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (أ) ==

وتبدو الإشكالية هنا في تساؤلات أساسية تفرض نفسها بشده وفي حاجه ماسة للاجابة عنها

وهي:-

- هل يمكن لمعضو هيئة التدريس من ذوي نمط الشخصية (أ) أن يحقق قدر من التمكين

النفسي الجيد في البيئة الجامعية؟

- وهل يتعارض أو يتفق التمكين النفسي مع نمط هذه الشخصية، بمعنى آخر : هل ثمة

علاقة ما بين نمط الشخصية (أ) والتمكين النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

بالجامعات المصرية؟

- وهل لبعض المتغيرات الديموجرافية مثل (النوع، الحالة الاجتماعية، الدرجة الوظيفية،

والتخصص) تأثيراً علي متغيري التمكين النفسي ونمط الشخصية (أ) وأبعادهما الفرعية؟

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بصورة أساسية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي ونمط

الشخصية (أ) ومدى تأثير ذلك ببعض المتغيرات الديموجرافية لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

بالجامعة.

أهمية الدراسة:

اهتمت أغلب الدراسات العربية والأجنبية بدراسة نمط الشخصية (أ) في علاقتها بالمتغيرات

السلبية العديدة في الشخصية مثل القلق والاكتئاب والانهك النفسي والتأثيرات الصحية المستقبلية

الخطيرة؛ بينما لم يتم التركيز على الجوانب التي قد يكون لها أبعاد إيجابية ولا سيما في علاقتها

بالتمكين النفسي لدي الأفراد عامة وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات بصفة خاصة.

وتتمثل أهمية الدراسة الحالية في كونها من الدراسات القليلة على المستوى المحلي التي

تناولت بالدراسة نمط الشخصية (أ) لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتركز على طبيعة

العلاقة المحتملة بينها وبين مستوى التمكين النفسي.

كما تتمثل أهمية الدراسة الحالية في التوصل الي مقاييس تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة

في البيئة المصرية والتي يمكن من خلالها قياس نمط الشخصية (أ) وقياس مستوى التمكين النفسي

في بيئة العمل لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ وذلك من خلال تعريب وتقنين لأداتين

أجنبيتين ذيع صيتهما وتداولهما في العالم بشكل واسع.

مصطلحات الدراسة:

١- التمكين النفسي Psychological Empowerment :

هو مكون دفاعي متعدد الأبعاد يتسم بخصائص أساسية في أربعة أبعاد هي:

المعنى، Meaning، الكفاءة، Competence، توكيد الذات، Self-Determination،

والتأثير Impact.

ويقاس في الدراسة الحاليه بالدرجه التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على أبعاد (مقياس التمكين النفسي في بيئة العمل) الأربعة ودرجته الكلية.

٢- نمط الشخصية (أ) Type A Personality

هي مجموعة من السمات المميزة والتي أتفق عليها لتمييز أصحاب هذا النمط، والتي تتدرج تحت ثلاثة أبعاد أساسية هي: نفاذ الصبر impatience، الانخراط في العمل Job involvement، والتوجه التنافسي القوي Hard Driving Competitive .
ويقاس في الدراسة الحاليه بالدرجه التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على أبعاد (مقياس نمط الشخصية) الثلاثة ودرجته الكلية .

٣- أعضاء ومعاوني هيئة التدريس بالجامعات المصرية Faculty Members

وهم أعضاء هيئة التدريس (المدرسون، الأساتذة المساعدون، والأساتذة) والهيئة المعاونة (المعيون، المدرسون المساعدون) ببعض الجامعات المصرية الحكومية من التخصصات العلمية والانسانية ومن الذكور والإناث.

الإطار النظري

أولاً: التمكين النفسي Psychological Empowerment

تكمن الجذور الرئيسة لمفهوم التمكين Empowerment في ارتباطه بخبرة أو تجربة منح السلطة أو القوة للموظف Employee- experienced power . فهناك اقتران أساسي بين تلك الخبرة والسلطة فعلى المستوي الفردي فإن للتمكين وفقاً لذلك ثلاثة عوامل هي: (أ) السلطة كضبط مدرك Perceived Control، (ب) السلطة ككفاءة مدركه Perceived Competence، و (ج) السلطة كما يتم تنشيطها لإنجاز اهداف ذات قيمة. إذن فمن وجهة نظر الموظف المُمكن فهو ذلك الفرد الذي يمكنه أن يقول أنني لدي القدرة على التحكم في سياق عملي وأني أعمل بنشاط وهمة مستمداً إياها من أهداف المؤسسة التي أعمل بها (Menon, 2001:159)

وقد أصبح للتمكين النفسي في العقدين الأخيرين من المفاهيم الشائعة والمستخدمه على نحو واسع النطاق، وتتوعدت تعريفاته تبعاً لرؤية المنظرين والباحثين له؛ فحين أن كونجر وكانونجو Conger and Kanungo (١٩٨٨: ٧٠) اتفقا على تعريفه بأنه عملية زيادة العامل لكفائته الذاتية؛ فقد وصفه توماس وفيلثاوس Thomas and Velthouse (١٩٩٠: ٨٤) بأنه حافز داخلي جوهرى يبرز من خلال عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم، وهذه المدارك مثلا:

== التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (١) ==

- المعنى (Meaning): ويقصد بالمعنى هنا استشعار الموظف قيمة العمل الذي يقوم به ومعناه، ولذلك فإن المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة، والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة فإن الوظيفة بلا شك ذات قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الموظف بنقص المعنى، أي إن الوظيفة لا معنى لها. وكثيراً ما يقول الموظفون بأن "وظيفتي لا معنى لها" عندما تكون روتينية أو عندما لا يتوافق عمله مع قيمه أو قدراته أو مبادئه.

- الكفاءة (Competence): الشعور بالاعتدال والمهارة والكفاءة أمر هام جداً وهذا في حقيقة الأمر يعبر عن مدى اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على القيام بمهام عمله بمهارة عالية .

- الاستقلالية وحرية التصرف (Self-Determination): إضافة إلى الشعور بالاعتدال والكفاءة فإن الاستقلالية تعبر عن شعور الفرد بحريته بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز، وعمل الأشياء. فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل، بما يتناسب مع وجهة نظره، وتقديره الخاص .

- التأثير (Impact): وهي درجة تأثير الفرد في نتائج المؤسسة الاستراتيجية والإدارية والتشغيلية.

وإذا كنا نتحدث عن التمكين النفسي في بيئة العمل؛ فالיום أصبحت أكثر من (٧٠) في المائة من المنظمات والمؤسسات حول العالم لديها مبادرات لتمكين أفرادها في العمل ولكي تكون أي مؤسسة قادرة على المنافسة والعمل ضمن المنظومة العالمية فعليها أن تتمي وتشجع موظفيها على اكتساب المعرفة والحث على الإبداع وذلك على كل المستويات بدءاً بالعمالين في الخط الأمامي انتهاءً بالمستوى الأعلى من المديرين والقادة. (Uner and Toran, 2010: 117)

وفي احدي الدراسات للتطبيقية على الأشخاص العاملين تم التوصل الي أن حالة التمكين النفسي هي حالة معرفيه تتسم بالشعور بالتحكم المدرك Perceived control ، والشعور بالكفاءة Perceptions of Competence ، واستيعاب أهداف وغايات المؤسسة التي يعمل بها (Sanjay, . Internalization of the goals and objectives of the organization 1999: 161)

ويري مينون Menon (٢٠٠١: ١٥٦) وسعد بن مرزوق العتيبي(٢٠٠٩: ٧) أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات وجوهر التمكين النفسي في بيئة العمل هو تشجيع

الأعضاء والعاملين بالمؤسسات وإشراكهم في عملية صنع القرار وتخويلهم السلطات الملائمة التي تمكنهم من تنفيذ أفكارهم الإبداعية.

ثانياً: نمط الشخصية (A) Type (A) Behavior

قبل أن نستعرض ملامح الشخصية (A) لا بد أن نحدد أولاً معنى ومفهوم الشخصية؛ والتي يعرفها أحمد عبد الخالق (١٩٩٦: ٦٦) بأنها نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعه من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معاً، والتي تضم للقدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، وتركيب الجسم، والوظائف الفسيولوجية، والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه للفرد في التوافق للبيئة.

وقد تعددت الطرق الخاصة بوصف الشخصية فمنها من ركز على الوصف في ضوء سمات الشخصية المميزة والثابتة نسبياً والتي تشير إلى نزعات للاستجابة بطريقة معينة. وكانت مساهمات ألبورت وأيزنك وكاتل كبيرة في هذا الشأن، وهناك طريقة أخرى لوصف الشخصية والتي عرفت بوصف الأنماط التي تبني نظام أوسع وأكثر توحداً من السمات والتي تسمح لنا بتصنيف مجموعة من الأفراد في نمط واحد على أساس أنهم يشتركون في مجموعة من السمات المتشابهة وذلك على عكس السمات والتي كانت تعزي عدة سمات إلى شخص واحد.

وهنا يشير أحمد عبد الخالق أن مصطلح النمط يشير إلى مستوى أرقى يتجمع فيه السمات وتنظيم: فالصمت، والتشاؤم، والتحفظ مثلاً سمات "صغرى" تتجمع في سمة "كبرى" هي الانطواء الذي يعتبر نمطاً في هذه الحالة وهو قريب إلى حد بعيد بمصطلح "البعد أو العامل" كمفهوم رياضي. (بدر الانصاري، ١٩٩٧: ٩١)

وتعتبر نمط الشخصية (A و B) Type A & B Behavior والتي بصدها الدراسة الحالية هي واحدة من ضمن التقسيمات التي تدرج تحت مسمى نظرية الأنماط والتي ظهرت في نهاية الخمسينيات من القرن العشرين، واللذان اعتبرا نمطان حديثان في العلوم الطبية والنفسية آنذاك، وقد حددهما فريدمان وروزمان Friedman and Rosenman عام ١٩٥٩ ثم الحق بهما في الثمانينيات من نفس القرن نمط حديث آخر هو النمط ج Type C أو ما يسمى بالشخصية المستهدفة بمرض السرطان Cancer-Prone Personality (المرجع السابق، ٩٧)

ويشير نمط السلوك (A) إلى متصل من طرفين يمثلان قمة التطرف في السمة يمثل الطرف الأول النمط (A) ويمثل الطرف الآخر النمط (B).

يشير أحمد عبد الخالق (١٩٩٦: ٢٦٢) إلى أن أصحاب السلوك من نمط (A) Type A Behavior قد يتسمون بالعدائية والطموح والمنافسة الشديدة والانشغال الزائد بالانجاز، وعدم

== التمكن النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (1) ==

الصبر، والتحمل أو عدم الاستقرار، والتعجل، ومشاعر التحدي المزمنة، وبأن الفرد واقع تحت ضغط، والتنبه الزائد، وتوتر العضلات وبخاصة عضلات الوجه، وعلو الصوت عند الحديث، والشعور بتحدي المسؤوليات، وضغط عامل الزمن.

أما أصحاب النمط (ب) فإنهم أكثر استرخاءً وتمهلاً وصبراً، فهم يتكلمون ويتصرفون بطريقة أكثر بطناً وهدوءاً. ويكشف أصحاب النمط (أ) بالمقارنة إلى أصحاب النمط ب عن نسبة أكبر لحدوث الأزمات القلبية، حتى عندما يوضع في الاعتبار الفروق في كل من / العمر، مستوي دهون الدم (الكوليسترول)، ومعدل التدخين، وضغط الدم.

ويشير افانيسيفيتش وماتسون Ivancevich and Matteson (1980: 140) إلى أن الفرد من ذوي النمط (أ) طموح، منظم لدرجة حادة، يتسم بحالة وعي مرتفعة، حساس ويهتم بالآخرين ، صادق ، قليل الصبر ، دائماً مساعد للآخرين معاً بالأحمال ، يريد للناس أن يصلوا لمبتغاهم، استباقي ، لديه هاجس بخصوص ادارة الوقت ، ذا انجاز مرتفع (مدمني الأعمال) متعدد المهام يدفعوا انفسهم مع المواعيد النهائية للأعمال ويكره التأخير والتناقض.

وقد أوضحت كثير من البحوث الأمبريقية أربعة محددات قاطعة ومميزة إلى حد بعيد لهذا النمط وهي:

- إبحاح الوقت ونفاد الصبر : كما يتضح من الأشخاص الذين لا يحتملون الوقوف في الصف ، والذين يقاطعوا حديث الآخرين ، أو الذين يمشون و يتحدثون بوتيرة سريعة، والذين دائماً ما يكون لديهم وعي بشكل مؤلم بخصوص الوقت وكيف أنه اذا ضاع سيؤثر عليهم.

- العدوانية: والتي تتضح من خلال نفاد الصبر والشعور بالضيق والضجر من الأشياء البسيطة أو التزمز وتقلبات الأعصاب السريع.

- التنافسية والرغبة القوية في الانجاز: حيث يتميز الفرد بالرغبة الشديدة في النجاح في جميع المواقف، والعمل لساعات طويلة، ولا يشعر بالرضا أو القناعه عن العمل بسهولة، ورغبتهم للتنافسية الشديدة في العمل قد تزيد من توترهم وقد تنشأ صراعات.

- بعض الأعراض الجسمانية: التي تنتج عن الضغوط ونمط هذه الشخصية عبر السنوات مثل توتر الوجه (الشفاه محكمة الغلق، والضغط على الفكين .. الخ) وطرقعة اللسان والجز على الأسنان ، الهالات السوداء تحت العين، تعرق الوجه (على الجبين أو الشفاه

(العليا). (Friedman and Rosenman, 1974: 164)

على مر السنوات ومع مزيد من الضغوط التي يتسم بها أصحاب هذا النمط يحدث تأثير سلبي

== (٢٢٦) == المجلة المصرية للدراسات النفسية - العدد ٨٠ المجلد الثالث والعشرون - يولية ٢٠١٣ ==

على صحة الشخص ونمط حياته تتمثل في:

- ارتفاع ضغط الدم والذي تصل نسبة احتمالية الاصابه به الي ٨٤% .
- أمراض القلب والشرايين والتي أكد الخبراء أنها شبة مؤكده ببلو عمر ٦٥ عام.
- ضغوط العمل: فأصحاب النمط (أ) عادة ما يجدوا أنفسهم في أعمال ضاغطة ومجهدة (وأحياناً الوظائف نفسها هي التي تصنع سلوك النمط (أ) والذي يقود الي متلازمة الأيض ومشكلات صحية أخرى.
- العزلة الاجتماعية: الناتجة عن انهماكهم الزائد وقضاء أوقات كثيرة في العمل وبالتالي فيكون التركيز على العلاقات الاجتماعية قليلة جداً. (Ivancevich and Matteson, 1980: 147) (أحمد محمد عبد الخالق ، ٢٠٠٠)

دراسات وبحوث سابقة:

- تنحصر الدراسات والبحوث في هذه الدارسه في جانبين أساسيين هما:-
أولاً: دراسات تتناول التمكين النفسي في بيئة العمل
- درسه سبرينترز وأخرون (Spreitzer, et al ١٩٩٩) وكان هدفها بحث العلاقة بين التمكين النفسي والقيادة. وافترض أن القادة الممكّنين نفسياً لديهم قدرة ابداعيه في مجال عملهم، تأثير، إلهام وتطلعات لتحسين العمل. وقد تكونت عينة الدراره من (٥٠٠) من القادة والمشرفين بالعديد من المؤسسات. وتوصلت نتائج الدراره الي أن القادة والمشرفين الذين تم تصنيفهم باعتبارهم ذوي مستوي مرتفع من التمكين النفسي وُصِفوا من قبل مرؤسيهم بأنهم يتمتعون بقدرة ابتكارية عالية وأنهم ملهمين لهم بدرجة كبيرة ولديهم قدره على التأثير الإيجابي في نطاق العمل.
- دراسة كارلس Carless (٢٠٠٤) وقد هدفت الي اختبار النموذج الذي افترض أن التمكين يتوسط العلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي. وقد تم التحكم في المستويات الفردية للانفعالات السلبية. وقد تكونت العينة من (١٧٤) من موظفي خدمة العملاء (٥٩% إناث و ٣٩% ذكور). وقد أثبتت نتائج الدراره أن التمكين يتوسط العلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي، وكانت أبعاد المعنى والكفاءة مسؤولة إلى حد كبير عن تلك التأثيرات الوسيطة للتمكين. كما أكدت نتائج الدراره على الحقائق الإمبريقية التي أكدت أن المحيط النفسي السلبى في بيئه العمل له تأثيرات سلبيه على الرضا لدي العاملين .

- دراسة غاني وآخرون (Ghani et. Al ٢٠٠٩) هدفت إلى معرفة تأثير التمكين النفسي

على السلوك الابتكاري، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣١٢) من أعضاء هيئة التدريس في (٢٥) معهد تعليم عالي خاص في ثلاث ولايات (بينانغ، ولاية كيدا وكيلانجان) في ماليزيا. وقد تم التحقق من صحة مقياس التمكين النفسي الذي ضم أربعة أبعاد، في حين كان مقياس السلوك الابتكاري مكون من بعد واحد. وقد تم تحليل البيانات بعدة طرق منها معاملات الارتباط وتحليل الانحدار لتقييم العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الابتكاري فضلاً عن أثر التمكين النفسي على المخرج السلوكي. وقد توصلت النتائج إلى أن التمكين النفسي ذا علاقة ارتباطية داله احصائياً مع السلوك الابتكاري. وأن التمكين النفسي هو منبئ قوي ومؤشر دال للسلوك الابتكاري لدي اعضاء هيئة التدريس.

- دراسه مصعب عبد الهادي القلامي (٢٠٠٩) هدفت الدراسه الي معرفه ادراك العاملين بمستشفى قوي الأمن بمدينة الرياض بالتمكين النفسي و استقصاء علاقته بالولاء التنظيمي، وقد تكونت عينة الدراسه من العاملين الاداريين السعوديين من الذكور والاثاث البالغ عددهم (٢١٠)، وقد استخدمت الدراسه المنهج الوصفي التحليلي . وقد توصلت نتائج الدراسه الي وجود علاقته طرديه داله بين التمكين النفسي والولاء التنظيمي إضافة الي وجود ادراك جيد لمعني التمكين النفسي والاحساس به.

- دراسه رياض أبا زيد (٢٠١٠) سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التمكين النفسي وأثره على سلوك المواطن التنظيمية لدى (٥٢٠) من العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن، وأوضحت نتائج الدراسة وجود درجة عالية لمستوي التمكين النفسي وسلوك المواطنه لدي العاملين. كما تبين وجود أثر للتمكين النفسي في سلوك المواطنه، ولم تظهر النتائج أي فروقات في اتجاه العاملين تعزي للمتغيرات الشخصية.

- دراسه سفاري وآخرون (Safari, et. Al) (٢٠١٠) هدفت هذه الدراسة الي بحث العلاقة بين التمكين النفسي بمكوناته (المعنى، والكفاءة، التأثير، توكيد الذات، والثقة) وبين روح المبادرة، وقد تم اختيار (١٨٩) باحثاً بجامعة بايام نور الإيرانيه بعد استجاباتهم على مقياسي التمكين النفسي وروح المبادرة. وقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن التمكين النفسي قادر على التنبؤ بروح المبادرة.

-دراسة وي وآخرون (Wei, at. Al) (٢٠١٠) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثيرات تعامل القيادة، التمكين النفسي، ومناخ التمكين على الأداء الابداعي للمؤسسين، وتكونت عينة الدراسة من (٤٩٧) من المؤسسين و(١٠١) من القادة، في مجموعه من الشركات متعددة الجنسيات في الصين. وقد أسفرت نتائج الدراسه عن: (١) ارتباط التمكين

النفسي الفردي بشكل إيجابي بالأداء الإبداعي ؛ (٢) جو التمكين في العمل هو الذي يحدد العلاقة بين معاملات القادة وأداء المرؤسين الإبداعي (٣) السلوك الفردي للقادة يرتبط إيجابياً بالأداء الإبداعي للمرؤسين الذين أتيح لهم جو أعلى من التمكين بالعمل بينما يرتبط سلبياً بالأداء الإبداعي للمرؤسين الذين أتيح لهم جو أقل من التمكين بالعمل (٤) بشكل عام فإن العلاقة بين تعامل القيادة، الأداء الإبداعي، ومناخ التمكين تتأثر جزئياً بمدى ادراك المرؤسين للتمكين النفسي.

- دراسة اللاهيارى وآخرون Allahyari, et. Al (٢٠١١) هدفت هذه الدراسة الى استقصاء العلاقة بين التمكين النفسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتعليم المؤسسي، وقد تكونت عينه الدراسه من (١٣٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة طهران واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي في الدراسه. وقد خلصت الدراسه الي العديد من النتائج لعل من أهمها:-- وجود علاقة ارتباطيه موجبه بين التمكين النفسي والتعليم المؤسسي ، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار أن الاحساس بالاندماج مع الآخرين والاحساس بالكفاءة يمكن أن يتنبئ بالتعليم المؤسسي، كما أظهرت نتائج اختبارات أنه لا توجد فروق داله احصائياً بين أعضاء هيئة التدريس من الرجال والنساء في التمكين النفسي وكذلك بين معاوني أعضاء هيئة التدريس والأعضاء.

- دراسة شونج ولو Choong and lau (٢٠١١) هدفت هذه الدراسة الى استجلاء العلاقة بين التمكين النفسي بمكوناته الأربعة (المعني، الكفاءة، توكيد الذات، والتأثير) وبين الرضا الوظيفي في سياق العمل بمجموعه من الشركات الصناعية الكبرى بماليزيا وقد توصلت الدراسه الى ارتباط إيجابي بين التمكين بأبعاده والرضا الوظيفي وأن أداء المشرفين له دور كبير في وجود الابتكاريه والرضا ومستويات من التمكين وكذلك الاحساس بالمساواة وتكافؤ الفرص والذي انعكس على زيادة الصادرات والواردات بشكل كبير.

- دراسة ماكاليستر وآخرون MsAllister et. Al (٢٠١١) هدفت هذه الدراسه الى رصد سبل التمكين لدي معلمي التمريض بثلاث جهات رئيسه لإعداد الممرضات باستراليا وهي: الكليات، الخدمات الصحية، والجامعات. والسبب الرئيسي أنه قد زادت وتيرة ضغوط العمل والاحترق النفسي في هذا المجال بعد زيادة الأعباء الكثيرة عليه ولاسيما من كثرة المرضى المتعاملين. وقد تم أخذ عينات كبيرة من قطاعات متنوعه من معلمي الممرضات ومن الداعمين لهؤلاء المعلمين وأجريت مقابلات متعمقه معهم ، وقد أسفرت

تحليل البيانات الكيفية عن أنه بغض النظر عن السياق الضاغظ إلا أن معلمي الممرضات استطاعوا أن يقوموا بأدوارهم بجدارة إلا أنه قد رصد بعض المؤشرات السلبية لعل من أهمها وجود: ضغوط مرتبطة بالدور الوظيفي، ووجود ثقافة غير صالحة، سرعة التغير، العزلة وهموم خاصة بالمهنة. وقد وجدت افراد العينة حلول لتلك المشكلات في النهاية وقد ساعد التأزر والدعم بين الجهات المعنية والمعلمين في وجود مناخ جيد من التمكين.

- درسه باسم عبد الحسين (٢٠١٢) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر أبعاد تمكين العاملين المتمثلة (بالمشاركة بالمعلومات، الاستقلالية وحرية التصرف ، بناء فرق العمل الذاتية) في مستوى الالتزام التنظيمي في الهيئة العامة للسود والخزانات، وتكونت عينة الدراسة من رؤساء الأقسام ومسؤولي الشعب في الهيئة بلغت (٤٠). وقد كانت أبرز النتائج التي تمخضت عن الدراسة وجود علاقة ارتباط و اثر معنوي لتمكين العاملين في مستوى الالتزام التنظيمي.

- دراسة سبير وأخرون (Speer, et. Al) (٢٠١٢) هدفت هذه الدراسة إلى استقصاء تأثير الجنس، والمشاركة والإحساس بالانتماء للمجتمع على كل من (المكونات البينشخصية، والتفاعلية) للتمكين النفسي. وكان المشاركون (٥٦٢) من الناشطين في مجال الخدمات المجتمعية في خمس ولايات أمريكية. وقد أوضحت نتائج الدراسات وجود تأثيرات لبعض المتغيرات الوسيطة مثل الدخل، الجنس ، والإحساس بالانتماء للمجتمع على مكوني التمكين النفسي. وارتبط المشاركون إيجابياً مع التمكين النفسي البينشخصي عبر كل مستويات الدخل بينما ارتبط إيجابياً مع التمكين التفاعلي فقط للأفراد ذوي الدخل المنخفض. وقد ارتبط الجنس فقط مع التمكين البينشخصي و فقط للأفراد ذوي الدخل المنخفض

ثانياً: دراسات تتناول نمط الشخصية (أ)

- دراسة إيفانسيفيتش وأخرون Ivancevich et. al (١٩٨٢) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ضغوط العمل ونمط الشخصية على الرفاهة الجسدية ودراسة العلاقات المتبادلة بين تلك المتغيرات. ومدى توافق الأفراد مع ظروف العمل القاسية. وقد أجريت الدراسة على عينتين الأولى من المديرين في الوظائف العليا والثانية من الممرضات اللاتي يعملن بغرف العناية المركزة والحالات الحرجة. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن الضغوط الوظيفية كانت لها آثار في حدوث نمط الشخصية (أ) وكانت لها

تأثيرات سلبية على الرضا عن العمل والأثار السلبية على الصحة الجسدية، واتسم الأفراد بقدرة ضعيفة على التوافق في بيئة العمل.

- دراسة مارتيني Martini (١٩٨٨) هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط المدركة ، أساليب المواجهة ووجهة الضبط لدي (١٩٦) طالب وطالبة من جامعة كنتكت الجنوبية بالولايات المتحدة الأمريكية ممن لديهم سمات الشخصية (أ، ب) وفقاً لمقياس جينكيز الشهير، وقد طبق عليهم أداة لقياس أساليب المواجهة وكذلك وجهة الضبط ، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن الضغوط المدركة ووجهة الضبط الخارجية كانت لدي افراد النمط (أ) أكثر من النمط (ب) بينما لم تكن نمط الشخصية منبئ جيد بأساليب المواجهة؛ بل كان قدر الضغوط المدركة ووجهة الضبط هي المنبئ الأقوي.

- دراسة سيوريس Souris (١٩٩٢) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما اذا كانت سمات الشخصية من النمط (أ) وما تحملها من توترات تأثير على حدوث الخلل الوظيفي بالفكين. وقد تم فحص ١٠٠ من الطلاب المتخرجين من الجامعات ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠-٤٠) والذين تم تصنيفهم باختبار جينكيز (JAS) وثبت أنهم ممن يتصفون بسمات الشخصية من النمط (أ) وقد تم فحص الفكين لديهم بالكشف الطبي وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة قوية بين حدوث الخلل في الفكين الناتج عن الشد العضلي الدائم وعبر الوقت الذي يحدث لدي الأشخاص من النمط (أ).

- دراسة فخرية يوسف (٢٠٠١) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المعالم السيكولوجية لمقياس سلوك نمط(أ) ومعرفة العلاقة بين سلوك الشخصية من نمط (أ) وبعض المتغيرات النفسية وهي الانبساط/الانطواء، والعصابية/ الاتزان الانفعالي لدي (٢٠٠) من الذكور والاناث بجامعة الامارات . وقد استخدم مقياس (جينكيز للنشاط JAS-R) ترجمة أحمد عبد الخالق للكشف عن النمط(أ) ، وأسفرت النتائج عن وجود فروق جزئية بين الذكور والاناث ذوي النمط (أ) في الانبساطية والعصابية لصالح الذكور ووجود علاقة ارتباطية بين النمط (أ) وبين الانبساطية والعصابية.

- دراسة بن زروال فتيحة (٢٠٠٨) هدفت هذه الدراسة الي التعرف على طبيعة العلاقة بين أنماط الشخصية(أ ، ب ، ج) بكل أبعادها والاجهاد من حيث مستواه، وأعراضها المهنية، واستراتيجيات مواجهته، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٩٥) فرداً من العاملين بوحدات التدخل للحماية المدنية والطوارئ بالمستشفيات بالجزائر. وكانت من أهم نتائج الدراسة هي: اتسم أغلب أفراد العينة بالنمط (أ)، ووجود علاقة موجبة بين نمط

الشخصية (أ) ومستوي الاجهاد ومضادته المتمثلة في (العلاقة بالرؤساء، عبء العمل، الحوافز، العلاقة بالزملاء وظروف العمل ...) وكذلك أعراض الاجهاد؛ بينما كانت العلاقة سالبة بين نمط الشخصية (ب) ومستوي الإجهاد. وأخيراً كان مؤل ذوي النمط (أ) لاستخدام استراتيجيات المواجهة المركزة على المشكلة أكثر من غيرهم.

- دراسة هدى عبدالرحمن أحمد المشاط (٢٠١٠) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين نمط السلوك (أ) والمهارات الاجتماعية وفعالية الذات وتكونت عينة الدراسة الميدانية من (١٥٠) طالبة من طالبات كلية إعداد المعلمات بمحافظة جدة، تراوحت أعمارهن ما بين (١٧ - ٢٠) عاماً وهن من غير المتزوجات واستخدم معامل ارتباط بيرسون وأسفرت النتائج عن وجود ارتباط دال بين نمط السلوك (أ) وكل من والمهارات الاجتماعية وفعالية الذات.

- دراسة أميز وآخرون Amlr, et. Al (٢٠١١) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة محتملة الوجود بين نمط الشخصية (أ) والصحة النفسية Mental Health لدى (٥٠) طالب وطالبة من طلاب أحد الجامعات الإيرانية وقد طبق عليهم استبيان نمط الشخصية واختبار جولبيرنج للصحة العامة the General Health Questionnaire وقد توصلت نتائج الدراسة عن أن الأفراد من ذوي نمط الشخصية (ب) كانوا أكثر صحة نفسية من ذوي نمط الشخصية (أ) بينما لم تشر النتائج عن وجود فروق دالة بين الذكور والإناث.

- دراسة بوكوس وآخرون Bockhaus, et al. (٢٠١٢) هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من إذا ما كان نوع الشخصية من نمط (أ) أو (ب) على وجه التحديد له علاقة بالرضا الوظيفي. وقد تكونت عينة الدراسة من طلاب إحدى الجامعات الخاصة في ولاية مينيسوتا ولم يتم التحقق من أعمار العينة. وتوصلت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين نمط الشخصية (أ) وبين الرضا الوظيفي بمعنى أنه كلما زاد مستوي نمط الشخصية (أ) كلما قل الرضا الوظيفي.

- دراسة جميلة رحيم عبد الوائلي (٢٠١٢) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى المعنى في الحياة لدى طلبة جامعة بغداد على مقياس المعنى في الحياة، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى معنى الحياة تبعاً لمقغيرات الجنس (ذكور-إناث) والتخصص (علمي-إنساني)، والتعرف على مستوى نمط الشخصية (أ ، ب) على المقياس المعرب من قبل الباحثة وتطبيقه على طلبة جامعة

بغداد، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى نمط الشخصية تبعاً لمتغيرات الجنس (ذكور - إناث) والتخصص (علمي - إنساني)، والتعرف على العلاقة بين المعنى في الحياة ونمط الشخصية (أ ، ب). وقد أظهرت النتائج أن طلبة جامعة بغداد يتمتعون بمستوى في المعنى في الحياة ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور، ولا توجد فروق ذات دلالة على مقياس المعنى في الحياة تبعاً للتخصص ، وميل الطلبة الي النمط (أ) ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس التخصص على مقياس نمط الشخصية (أ ، ب).

تعقيب على الدراسات السابقة

لم يستطع الباحث الحصول إلا على دراسات نادرة جداً -سواء عربية أو أجنبية- تتناول نمط الشخصية لدى عضو هيئة التدريس بالجامعات ؛ حيث كان أغلبها على عينات متنوعة من الطلاب والعاملين. وهكذا الحال- ولكن ليس بنفس القدر- في تلك الدراسات التي تناولت التمكين النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس. وبالرغم من ذلك يري الباحث أن الدراسات التي تم عرضها في بيئات عمل غير بيئة العمل الجامعي قد تكون موجهة، ويمكن تعميم ما توصلت إليه من نتائج والقياس عليها علي بيئة العمل الجامعي مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات الجوهرية بينها وخاصة في نوعية الأعمال التي تتعامل مباشرة مع الجمهور أو المستفيدين والعلماء؛ فتعامل الفرد وتفاعله مع أفراد يفرض أعباء ومهام من نوع آخر.

فروض الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم علي مقياس التمكين النفسي و درجاتهم علي مقياس نمط الشخصية (أ) .
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معاوني أعضاء هيئة التدريس (معيد، م.مساعد) وأعضاء هيئة التدريس(مدرس، أستاذ م، أستاذ) علي مقياس التمكين النفسي.
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات معاوني أعضاء هيئة التدريس (معيد، م.مساعد) وأعضاء هيئة التدريس(مدرس، أستاذ م، أستاذ) علي مقياس نمط الشخصية(أ)
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة من الذكور ودرجات أفراد العينة من الإناث علي مقياس التمكين النفسي.
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة من الذكور ودرجات

- أفراد العينة من الإناث علي مقياس نمط الشخصية (أ).
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصات الإنسانية ودرجات أفراد العينة من التخصصات العلمية علي مقياس التمكين.
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة من التخصصات الإنسانية ودرجات أفراد العينة من التخصصات العلمية علي مقياس نمط الشخصية (أ).
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة من المتزوجين ودرجات أفراد العينة من غير المتزوجين علي مقياس التمكين.
- لا يوجد فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة من المتزوجين ودرجات أفراد العينة من غير المتزوجين علي مقياس نمط الشخصية (أ).

منهج الدراسة وإجراءاتها

أولاً: عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة النهائية من (٦٢) عضو هيئة تدريس ومعاونيهم ممن تم تصنيفهم من نمط الشخصية (أ) في بعض الجامعات المصرية الحكومية (عين شمس، الأزهر، أسيوط، المنصورة، المنوفية، قناة السويس، الزقازيق، والفيوم) من التخصصات العلمية والإنسانية ذكوراً وإناثاً، وقد انقسم أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية إلى: (٢٢) معاون عضو هيئة تدريس بينهم (١٤) معيد و (٨) مدرس مساعد؛ و (٤٠) عضو هيئة تدريس بينهم (٢٦) مدرس، (٢) أستاذ مساعد، و (١٢) أستاذ. أما طبقاً للنوع فقد انقسم أفراد العينة إلى: (٣٠) ذكور و (٣٢) إناث. أما وفقاً للتخصص فكانوا: (٣٩) من التخصصات الإنسانية و (٢٣) من التخصصات العلمية. وأخيراً انقسمت أفراد العينة طبقاً للحالة الاجتماعية إلى: (٤٢) متزوج و (٢٠) غير متزوج.

ثانياً: أدوات الدراسة

١- مقياس التمكين النفسي في العمل Psychological Empowerment in the

Workplace Scale (1995) اعداد سبريتزر Spreitzer

(ترجمه وتقنين الباحث ٢٠١٢)

المقياس الرائد والأشهر والأوسع انتشاراً على مستوى العالم لـ سبريتزر Spreitzer والذي ترجم وتم تقنيه في الكثير من دول العالم. وقد قام الباحث الحالي بترجمته الى العربية وتقنيه على

عينة مصرية.

وصف المقياس:

يتكون المقياس من (١٢) عبارة تحت أربعة أبعاد رئيسة هي (المعنى، الكفاءة، تأكيد الذات، التأثير) ويتم الاستجابة له على مقياس ليكرت السباعي تتدرج من (غير موافق بشدة = ١) وحتى (موافق بشدة = ٧). ويهدف المقياس إلى الكشف عن التمكين النفسي لدى الأفراد في بيئات عملهم وفيما يلي أبعادة الرئيسة:

- ١- المعنى Meaning : وتشير عبارات هذا العامل إلى الهدف والغرض من العمل، والموائمة بين متطلبات أدوار العمل والمعتقدات والقيم والسلوكيات.
- ٢- الكفاءة Competence: وتشير عبارات هذا العامل إلى معتقدات وتوقعات الفرد في قدرته على أداء مهام عمله بإتقان.
- ٣- تأكيد الذات Self-Determination: وتشير عبارات هذا العامل إلى إحساس الفرد بأن لديه اختيار في بدء وإنهاء عمله واتخاذ قرارات في عمله.
- ٤- التأثير Impact: وتشير عبارات هذا العامل إلى قدرة الفرد على التأثير في محيط عمله وترك بصمه في عمله وبين أصدقائه ومديره .

مثال من عبارات المقياس: (لدى استقلالية في تحديد كيفية أداء عملي)

الخصائص السيكومترية للمقياس

لمعرفة هذه الخصائص من صدق وثبات قام الباحث بتعريب المقياس وتطبيقه على عينة من

معاوني وأعضاء هيئة التدريس .

١ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس المعرب على البيئة المصرية تم استخدام صدق طريقة المقارنة

الطرفية، وصدق الاتساق الداخلي.

١ - صدق المقارنة الطرفية:

وهي من الطرق التي تستخدم لبيان صدق المقياس وتقوم علي حساب دلالة الفروق بين

متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي مقياس التمكين ومتوسطات درجات الافراد

ذوي الدرجات المنخفضة علي نفس المقياس، وعندما تصبح لتلك الفروق دلالة احصائية واضحة

فهذا يشير الي صدق المقياس، وقد قام الباحث بحساب الفروق لكل بعد ثم قام بحساب الفروق

للمقياس ككل كما يلي:

البعد الاول : المعنى Meaning

جدول (١) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي	ت	ف	ع	م	أفراد العينة
٠٠٠١	**15.296	.000	.73679	14.4000	ذوي الدرجات
			.74322	18.5333	ذوي الدرجات

وتوصل الباحث إلى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي البعد الاول من مقياس التمكين.

البعد الثاني: الكفاءة: Competence:

جدول (٢) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي	ت	ف	ع	م	أفراد العينة
٠٠٠١	**13.217	5.998	1.17514	13.6667	ذوي الدرجات
			.73679	18.4000	ذوي الدرجات

وتوصل الباحث إلى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي البعد الثاني من مقياس التمكين.

البعد الثالث: تأكيد الذات: Self-Determination:

جدول (٣) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي	ت	ف	ع	م	أفراد العينة
٠٠٠١	**18.424	16.871	.35187	13.8667	ذوي الدرجات
			.99043	18.8667	ذوي الدرجات

وتوصل الباحث إلى وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي البعد الثالث من مقياس التمكين

البعد الرابع: التأثير Impact:

جدول (٤) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي	ت	ف	ع	م	الفراد العينة
٠٠٠١	**13.988	18.883	2.09762	8.4000	نوي الدرجات
			.96115	16.7333	نوي الدرجات

وتوصل الباحث إلي وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد نوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد نوي الدرجات المرتفعة علي البعد الرابع من مقياس التمكين.

ايجاد الفروق للدرجات الكلية للافراد نوي الدرجات المنخفضة علي مقياس التمكين ودرجات الافراد نوي الدرجات المرتفعة علي نفس المقياس.

جدول (٥) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي	ت	ف	ع	م	الفراد العينة
٠٠٠١	**17.333	21.364	1.40408	53.4000	نوي الدرجات
			3.38484	69.8000	نوي الدرجات

وتوصل الباحث إلي وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد نوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد نوي الدرجات المرتفعة علي مقياس التمكين ومن خلال الفروق التي توصل اليها الباحث في كل بعد علي حدة وفي مجموع درجات الافراد للمقياس ككل يتضح من ذلك صدق المقياس

٢- صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity

تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٦) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس التمكين (ن = ٦٢)

التأثير		توكيد الذات		الكفاءة		المضي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٨٣٧	٤	**٠.٦٣٤	٣	**٠.٧٠٣	٢	*٠.٢٩٥	١
**٠.٨٥٢	٨	**٠.٦٦٣	٧	**٠.٤٨٨	٦	**٠.٥٦٢	٥
**٠.٨٨٩	١٢	**٠.٦٩٠	١١	**٠.٦٧٥	١٠	**٠.٨٥٠	٩

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) وقد تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٧) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (ن = ٦٢)

معامل الارتباط	الأبعاد
**٠.٣٧٨	المضي
**٠.٨٣٩	الكفاءة
**٠.٨٨٧	توكيد الذات
**٠.٧٢٩	التأثير

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهذا يؤكد صدق المقياس
ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية.

(١) طريقة ألفا كرونباخ Cronbach Alpha:

تعتمد معادلة ألفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشتترط أن تقيس بنود الاختبار

سمة واحدة فقط، ولذلك قامت الباحث بحساب معامل الثبات لكل بعد على إنفراد،

جدول (٨) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ

الأبعاد	قيمة ألفا
المضي	٠،٢٧٦
الكفاءة	٠،٣٢٠
توكيد الذات	٠،٢٣٣
التأثير	٠،٣٤٨
الدرجة الكلية للمقياس	٠،٧٩٩

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات ألفا مرتفعة، مما يجعلنا نثق في ثبات

المقياس.

(٢) طريقة التجزئة النصفية:

وهنا يحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لتقسيمين.

جدول (٩) ثبات المقياس

الأبعاد	معامل التجزئة النصفية
المعنى	٠،٢٦٦
الكفاءة	٠،٣١٥
توكيد الذات	٠،٣٤٢
التأثير	٠،٤١٨
الدرجة الكلية للمقياس	٠،٨٩٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم التجزئة النصفية مرتفعة مما يجعلنا نثق في ثبات

المقياس.

٢- مقياس نمط الشخصية (أ) Type A Behavior إعداد فريدمان وروزيمان

٣- Friedman & Rosenman (1974) (ترجمه وتقتين الباحث ٢٠١٢)

وصف المقياس:

يتكون المقياس من (٢١) عبارة تتدرج تحت ثلاثة أبعاد رئيسة هي: (نفاد الصبر، الانخراط في العمل، والتوجه التنافسي القوي) ويهدف المقياس الكشف عن نمط الشخصية أ، ب ويتكون من الأبعاد التالية:-

١- نفاد الصبر impatience : وتعتبر عبارات هذا العامل عن مسبوي قدرة الفرد في التحكم في أعصابه وفي الضغوط المرتبطة بالوقت وإنهاء أعمال متعددة في وقت واحد ونفاد الصبر من الانتظار..

٢- الانخراط في العمل Job involvement : وتعتبر عبارات هذا العامل عن مدى قدرة الفرد في الاستغراق في مهام العمل والرضا عنه والسعادة التي قد تأتي من كل ما هو مرتبط به.

٣- التوجه التنافسي القوي Hard Driving Competitive: وتعتبر عبارات هذا العامل عن النزعة التنافسية والرغبة في الفوز والنجاح الملح في واجبات العمل وخاصة المنافسة للأخر.

ويأتي الاستجابة عليه من خلال متصل من (٧) نقاط يمثل أحد طرفيه نقيض ما يمثله الطرف الآخر؛ بحيث إذا اقتربت الاستجابة من أحد الطرفين كانت الاستجابة أكثر ميلاً إليها.

مثال لإحدى العبارات :

أكثر الأنشطة متعة لي المرتبطة بالعمل

○○○○○○○

أنشطة وقت الفراغ هي الأكثر متعة

الخصائص السيكومترية للمقياس:

لمعرفة هذه الخصائص من صدق وثبات قام الباحث بتعريب المقياس وتطبيقه على عينة من معاوني وأعضاء هيئة التدريس .

أ - صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس المعرب على البيئة المصرية تم استخدام صدق طريقة المقارنة الطرفية، وصدق الاتساق الداخلي.

١- صدق المقارنة الطرفية:

وهي من اهم الطرق التي تستخدم لبيان صدق المقياس وتقوم علي حساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي مقياس نمط الشخصية ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة علي نفس المقياس، وعندما تصبح لتلك الفروق دلالة احصائية واضحة فهذا يشير الي صدق المقياس، وقد قام الباحث بحساب الفروق لكل بعد ثم قام بحساب الفروق للمقياس ككل كما يلي:

البعد الاول: نفاذ الصبر Impatience:

جدول (١٠) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي الدلالة	ت	ف	ع	م	الفراد العينة
٠٠٠١	**8.651	1.915	4.485	28.53	نوي للدرجات المنخفضة
			2.433	39.93	نوي للدرجات المرتفعة

وتوصل الباحث إلي وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي البعد الاول من مقياس نمط الشخصية

البعد الثاني : الانخراط في العمل Job involvement:

جدول (١١) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي الدلالة	ت	ف	ع	م	الفراد العينة
٠٠٠١	**14.133	67.163	.845	27.00	نوي للدرجات
			3.121	38.80	نوي للدرجات المرتفعة

وتوصل الباحث إلي وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي البعد الثاني من مقياس نمط الشخصية

البعد الثالث : التوجه التنافسي القوي Hard Driving Competitive:

جدول (١٢) جدول (ت) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

مستوي الدلالة	ت	ف	ع	م	الفراد العينة
٠٠٠١	**11.700	37.514	4.514	25.67	نوي للدرجات
			1.387	39.93	نوي للدرجات المرتفعة

== التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (١) ==

وتوصل الباحث إلي وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي البعد الثالث من مقياس نمط الشخصية

ايجاد الفروق للدرجات الكلية للافراد ذوي الدرجات المنخفضة علي مقياس نمط الشخصية ودرجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي نفس المقياس

جدول (١٣) لبيان دلالة الفروق (ن = ٦٢)

الفراد العينة	م	ع	ف	ت	مستوي الدلالة
ذوي الدرجات	85.13	3.642	31.462	**10.006	.001
ذوي الدرجات	113.20	10.234			

وتوصل الباحث إلي وجود فروق دالة احصائيا بين متوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المنخفضة ومتوسطات درجات الافراد ذوي الدرجات المرتفعة علي مقياس نمط الشخصية ومن خلال الفروق التي وتصل اليها للباحث في كل بعد علي حدي وفي مجموع درجات الافراد للمقياس ككل يتضح من ذلك صدق المقياس

٢- صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity

تم ايجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (١٤) الاتساق الداخلي لعبارات مقياس نمط الشخصية (ن = ٦٢)

لغاد الصبر		الانخراط في العمل		التوجه التنافسي القوي	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**338	2	**501	3	**823
7	*271	5	**385	4	**325
10	**344	8	**545	6	**690
14	**629	11	**654	9	**590
15	**582	16	**592	12	**522
19	**551	18	**310	13	**729
21	**655	20	**707	17	**408

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) ثم تم إيجاد التجانس الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد على الدرجة الكلية للبعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١٥) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس والدرجة الكلية (ن = ٦٢)

الأبعاد	معامل الارتباط
نفاد الصبر	** .665
الانخراط في العمل	** .736
التوجه التنافسي القوي	** .838

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٠١) وهذا يؤكد صدق المقياس
ب - ثبات المقياس:

لحساب ثبات المقياس تم استخدام طريقة ألفا - كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية.

(١) طريقة الفا كرونباخ Cronbach Alpha:

تعتمد معادلة الفا كرونباخ على تباينات أسئلة الاختبار، وتشرط أن تقيس بنود الاختبار سمة واحدة فقط، ولذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل بعد على إنفراد،

جدول (١٦) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ

الأبعاد	قيمة ألفا
نفاد الصبر	٠,٤٠٥
الانخراط في العمل	٠,٤٦٦
التوجه التنافسي القوي	٠,٥٩٢
الدرجة الكلية للمقياس	٠,٨٤٦

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الفا مرتفعة، مما يجعلنا نثق في ثبات

المقياس.

(٢) طريقة التجزئة النصفية:

وهنا يحاول الباحث قياس معامل الارتباط لكل بعد بعد تقسيم فقراته لقسمين

جدول (١٧)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم التجزئة النصفية مرتفعة مما يجعلنا نثق في ثبات المقياس.

معامل التجزئة النصفية	الأبعاد
٠،٦٨٩	نقد الصبر
٠،٢٢٥	الاحتراف في العمل
٠،٥٣٧	التوجه التنافسي القوي
٠،٨٢٣	الدرجة الكلية للمقياس

ثالثاً : منهج الدراسة

اتبع الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي.

رابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدم الباحث في تحليل البيانات برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS) النسخة ١٦. واستخدم العديد من الأساليب الإحصائية مثل المتوسط الحسابي، واختبار (ت) t.Test لاختبار دلالة الفروق بين المجموعات، ومعامل الارتباط بيرسون Pearson Correlation.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

ينص الفرض الأول على :

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس نمط الشخصية (أ) .

وللتحقق من صحة هذا الفرض، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس نمط الشخصية ، ويوضح جدول (١٨) قيمة معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على المقياسين .

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس نمط الشخصية (ن = ٦٢)

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
التمكين النفسي	٠٠٠,٣٨٩	٠٠٠١
نمط الشخصية (أ)		

يتضح من الجدول (١٨) أنه توجد علاقة ارتباطية دالة بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهم على مقياس نمط الشخصية.

وعلى عكس الدراسات السابقة الكثيرة التي حاولت دائماً الربط بين الأشخاص من ذوي النمط (أ) وبين الأعراض المرضية الجسمية والنفسية مثل دراسة إيفانسيفيتش وآخرون Ivancevich et. Al (١٩٨٢) دراسة فخرية يوسف (٢٠٠١) ودراسة بن زروال فتيحة (٢٠٠٨) وبوكوس وآخرون Bockhaus, et. Al (٢٠١٢) وكلها أكدت أن هناك علاقة بين النمط (أ) وبين عدم الرضا الوظيفي وعدم التوافق النفسي والعصائبي؛ فقد جاءت هذه النتيجة على عكس المتوقع تماماً من تلك الدراسات.

ويفسر الباحث تلك النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم من نمط الشخصية (أ) لديهم دائماً التزاماً قوياً جداً بمواعيدهم وحب للإنجاز والالتهاك في العمل وحب النجاح والقدرات التنافسية الشديدة وكل تلك السمات تجعلهم متطلعين أن يكونوا الأفضل في بيئة العمل الجامعي؛ وهذا ربما يمثي جيداً مع خصائص وسمات الأشخاص الممكنين في أعمالهم؛ حيث يتضح التمكين النفسي في أهم جوانبه في الإحساس بالكفاءة وترك بصمات خاصة في محيط العمل؛ وهذا ما أكدته بعض الدراسات مثل دراسة هدي عبد الرحمن المشاط (٢٠١٠) والتي وجدت علاقة ارتباطية قوية بين نمط الشخصية (أ) وبين فاعلية الذات والمهارات الاجتماعية.

ومن خلال استعراض أبعاد وسمات الأشخاص من ذوي النمط (أ) نجد أن الكثير من تلك السمات تؤدي إلى قدره من التمكين الجيدة، ويرى الباحث أن تلك النتيجة التي تم التوصل إليها تشير إلى أن التمكين النفسي من الممكن أن يرتبط بمتغيرات أخرى قد يكون لها جوانب سلبية مثل الإحساس بالانضغاط الشديد الخاص بالوقت والغضب أو التهور أو حتي حدوث بعض الأعراض المستقبلية. أو بمعنى آخر لا تؤثر وجود تلك السمات السلبية على انعدام التمكين النفسي أو درجه دالة من درجاته؛ فكل ما أكدته نتائج الدراسات من تأثير مستقبلي محتمل للأشخاص من النمط (أ)

== التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (١) ==

على جوانب صحيحة ليس معناها للتأثير على انعدام الكفاءة والتمكين النفسي.

وإذا كانت بيئة العمل الجامعي من البيئات التي تتطلب قدرات دافعية وتنافسية قوية ورغبة في الانجاز الأكاديمي والبحثي والتدريسي - بل والإداري أيضاً - فإن الشخص من ذوي النمط (أ) يمتلك كل تلك المقومات التي تجعله ناجحاً ولديه إحساس بالتمكين النفسي الجيد في محيط عمله بالجامعة.

حتى أن القلق والتوتر المرتبط بالإنجاز من وجهة نظر بعض العلماء ونتائج بعض الدراسات السابقة لاتعد من وجهة نظر الباحث سوي قلق دافعي لدي هؤلاء الأفراد يفهمهم لمزيد من النجاح والانجاز، وأن الأعراض الجسمية السلبية مثل ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب والشرابين والتي من المحتمل أن تظهر مستقبلاً إنما هي مآلات متوقعة لهؤلاء الأشخاص لا تتنافى مع وجود تمكين نفسي حالي أو مستمر.

وقد اتضح للباحث عند تطبيقه مقياس نمط الشخصية (أ) على أعضاء ومعاوني هيئة التدريس بالجامعات وجود نزعة قوية نحو هذا النمط عن غيره من الأنماط، وأوضحت درجاتهم على مقياس التمكين النفسي درجات مرتفعة جداً مما يعني أن الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من التمكين النفسي ينزعون إلى أن يكونون من نمط الشخصية (أ) تحديداً.

ينص الفرض الثاني على : لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في علي أبعاد مقياس التمكين النفسي وفقاً للدرجة العلمية (معيد، مساعد - مدرس، أستاذ م، أستاذ) وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار "ت" للمجموعات المستقلة، والجداول التالية يوضح ذلك.

جدول (١٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس التمكين النفسي وفقاً للدرجة العلمية (معيد، مدرس مساعد - مدرس، أستاذ م، أستاذ)

الأبعاد	معيد، مدرس مساعد (٢٢ = ن)		مدرس، أستاذ م، أستاذ (٤٠ = ن)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع		
التمعي	16.7273	1.804	16.2000	1.667	1.157	غير دالة
الكفاءة	15.6364	1.813	15.5000	1.908	.274	غير دالة
توحيد الذات	15.4545	2.017	16.0750	1.899	-1.204	غير دالة
التأثير	11.2727	4.388	14.1750	1.646	-3.750	...
الدرجة الكلية	59.0909	6.611	61.9500	5.935	-1.743	غير دالة

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس التمكين النفسي في بعد المعنى. وتدل هذه النتيجة على أن المحيط الأكاديمي ذا غرض ومعنى للجميع.
- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس التمكين النفسي في بعد الكفاءة. وتدل هذه النتيجة على أن الجانبين لديهم معتقدات وتوقعات جيدة حول جدارتهم. على القيام بمهام عملهم.
- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس التمكين النفسي في بعد توكيد الذات. وتدل هذه النتيجة على أن الجميع يمتلكون زمام الأمور بشكل جيد في المحيط الجامعي.
- ويتضح من الجدول السابق أيضاً أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لصالح أعضاء هيئة التدريس علي مقياس التمكين النفسي في بعد التأثير. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس (14.17) ومتوسط الهيئة المعاونة (11.27) مما يدل أعضاء هيئة التدريس لديهم حجم تأثير أكبر من معاونيهم في محيط العمل الجامعي ويفسره للباحث بأنه قد يكون أمر طبيعي ومنطقي؛ إذ أن أصحاب الوظائف العليا لديهم نفوذ ويتقلدون مناصب أعلى من الهيئة المعاونة، وقد تخول لهم سلطاتهم الممنوحة في التأثير القوي وترك بصمات على المستوى الأكاديمي والإداري أكثر من الهيئة المعاونة. فعلى سبيل المثال: إن لعضو هيئة التدريس حق الاشراف على الرسائل العلمية ومناقشتها والتدريس الكامل والتصحيح وحق تقلد مناصب كمنصب رئيس القسم والمناصب الإدارية العليا ، مما يتيح لهم احتكاك أكبر بشريحة واسعة من المتعاملين من الطلاب والاداريين.
- أخيراً .. يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس التمكين النفسي في الدرجة الكلية. ويمكن تفسير تلك النتيجة بما حدث مؤخراً من تغيرات جوهرية في البيئة الجامعية ولاسيما بعد ثورة ٢٥ يناير والتي أحدثت تغييرات في نمط تفكير القيادات العليا وأصبح للتعامل مع الشباب الجامعي عامة وشباب معاوني أعضاء هيئة التدريس يأخذ منحاً آخر فقد تم الاهتمام بهم وبمطابهم مثل زيادة الرواتب الجامعية وإشراك معاونيهم في المسؤوليات والمهام مثل حق

التكئين النفسى فى بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (١)

التصويت بالانتخابات الجامعية لاختيار القيادات، وكذلك دراسة مجموعة من المطالب فى القوانين الجامعية المستقبلية والتي تعمل على تمكين جيل للهيئة المعاونة، وهذا ينسحب أيضاً على بقية أعضاء هيئة التدريس. وبالتالي فإن الفجوة التي كانت موجودة من قبل بدأت تنقلص الى حد ما وبدأ الرضا الوظيفي والتكئين النفسى يزداد تدريجياً.
ينص الفرض الثالث على:

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة فى على أبعاد مقياس نمط الشخصية (أ) وفقاً للدرجة العلمية (معيد، م.مساعد - مدرس، أستاذ م، أستاذ) " وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالى يوضح ذلك.

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة فى أبعاد مقياس نمط الشخصية (أ)

وفقاً للدرجة العلمية (معيد، مدرس مساعد - مدرس، أستاذ م، أستاذ)

الأبعاد	معيد، مدرس مساعد (ن = ٢٢)		مدرس، أستاذ م، أستاذ (ن = ٤٠)		مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م	
نفاذ الصبر	4.7060	31.3636	4.3316	35.1750	0.001
الانخراط	4.2375	30.6364	5.2229	31.4500	غير دالة
التوجه	7.3136	32.8182	5.0301	32.9250	غير دالة
الدرجة	9.4699	94.8182	12.573	99.5500	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لصالح أعضاء هيئة التدريس على مقياس نمط الشخصية (أ) فى بُعد نفاذ الصبر. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس (٣٥،١٧) ومتوسط الهيئة المعاونة (٣١،٣٦) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس لديهم نفاذ صبر وشعور بالضيق أسرع من الهيئة المعاونة؛ ويمكن أن يفسر ذلك بعدد سنوات الخبرة والاحتكاك والتعرض للضغوط المستمرة وتحمل أعباء ومسؤوليات لم يتحملها الهيئة المعاونة بعد، وقد اتضح علمياً أن طول فترة التدريس والعمل الجامعي قد تؤدي إلى مزيد من الضغوط والمشكلات والتي قد تصل في النهاية إلى الانهك النفسى الشديد.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الهيئة

المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد الانخراط في العمل. وتدل هذه النتيجة على أن حب العمل والانهماك الشديد سمة يتسم بها الشخص بغض النظر عن الرتبة والمكانة الوظيفية.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد التوجه التنافسي القوي. وتدل هذه النتيجة على أن المنافسة والإصرار على الفوز سمة يتسم بها الشخص بغض النظر عن الرتبة والمكانة الوظيفية أيضاً.

- أخيراً .. يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس علي مقياس نمط الشخصية (أ) في الدرجة الكلية. ويمكن تفسير تلك النتيجة بأن السمات النفسية العامة للأشخاص من ذوي النمط (أ) لا تتغير بتغير الدرجة العلمية في درجتها الكلية.
ينص الفرض الرابع على :

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في علي أبعاد مقياس التمكين النفسي وفقاً للنوع (ذكور - إناث) " وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس التمكين النفسي

وفقاً للنوع (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث (ن = ٣٢)		ذكور (ن = ٣٠)		الأهمية
		ع	م	ع	م	
٠.٠٠١	2.912	1.5551	16.9688	1.6955	15.7667	المعنى
غير دالة	1.727	1.9664	15.9375	1.6760	15.1333	الكفاءة
غير دالة	1.264	2.1267	16.1563	1.7167	15.5333	توكيد
غير دالة	.522	3.2122	12.9375	3.2534	13.3667	التأثير
غير دالة	1.388	6.1696	62.0000	6.3049	59.8000	الدرجة

- يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي ٠.٠٠١ بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لصالح الإناث على مقياس التمكين النفسي في بعد المعنى. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين الذكور والإناث وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات الذكور (١٥,٧٦) ومتوسط درجات الإناث (١٦,٩٦) مما يدل أن المعنى لدى الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أكثر نسبياً منه لدى الذكور. والحقيقة أنه لم يتضح للباحث من خلال ما أتىح الاطلاع عليه من نتائج دراسات سابقة في هذا الصدد أن ثمة فروق واضحة في بُعد المعنى بين الذكور والإناث، ويمكن تفسير ذلك بأن المرأة في البيئة الشريفة عامة تستمد مقومات شخصيتها ومكانتها الاجتماعية -المهتدة أحياناً- من وظيفتها ومستوي تعليمها ولاسيما الوظيفة الجامعية المرموقة وأن دافع المرأة في تحقيق ذاتها وإثبات نفسها في المجتمعات الذكورية قد تجعلها تتمسك وتخلق لنفسها معنى وغرض في علمها هو في الحقيقة معنى وغرض لحياتها في المقام الأول.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسي في بعد الكفاءة. وتدل هذه النتيجة على أن الكفاءة لا تتأثر بعامل النوع.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسي في بعد توكيد الذات. وتدل هذه النتيجة على أن توكيد الذات يتجاوز حدود الفروق في النوع.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسي في بعد التأثير. وتدل هذه النتيجة على أن الرجال والنساء من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يمتلكون نفس درجة للتأثير في محيط عملهم.

أخيراً.. يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس التمكين النفسي في الدرجة الكلية. وقد انسقت هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة والتي أكدت أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في التمكين النفسي في بيئة العمل الجامعي ولاسيما دراسة اللاهاري وآخرون Allahyari, et. Al (٢٠١١) وسبير وآخرون Speer, et. Al (٢٠١٢)؛ فالتمكين النفسي هو مجموعة من

السمات التي تعكس شعوراً وإجتناساً قوياً أو بالأحرى اتجاهات حول إذا ما كان الشخص ممكناً ولديه معني وغرض في العمل الذي يقوم به ويشعر بالكفاءة والقدرة في عمله وتوكيد ذاته وقدرته على ترك بصماته وانطباعات لدى الزملاء والطلاب والمحيط الجامعي بأكمله. وأحسب أن المرأة اليوم لديها من الإمكانيات والدافعية التي تمكنها من منافسة الرجل؛ بل وتتفوق في بعض الجوانب كما جاء في نتيجة بعد المعنى والتي اتصفت بأنها لديها معني في العمل الجامعي أكثر من الرجل.

ينص الفرض الخامس على :

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في علي أبعاد مقياس نمط الشخصية (أ) وفقاً للنوع (الذكور - الإناث) "

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس نمط الشخصية(أ)

وفقاً للنوع (ذكور - إناث)

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث (ن = ٣٢)		ذكور (ن = ٣٠)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	.597	5.8031	33.4688	3.4780	34.2000	نفاذ الصبر
غير دالة	.982	5.1992	31.7500	4.5084	30.5333	الانخراط في
غير دالة	.155	5.5995	33.0000	6.2625	32.7667	النتيجة
غير دالة	.240	11.655	98.2188	11.958	97.5000	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس نمط الشخصية(أ) في بعد نفاذ الصبر. وتدل هذه النتيجة على أن نفاذ الصبر هي سمة نفسية يتصف بها الجميع ممن ينتمون للنمط (أ) بغض النظر عن النوع.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس نمط الشخصية(أ) في بعد الانخراط في العمل. وتدل هذه النتيجة على

أن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين لديهم نفس الانزراط في العمل والاستغراق فيه. يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد التوجه التنافسي القوي. وتدل هذه النتيجة على أن أعضاء هيئة التدريس من الجنسين لديهم قدرات تنافسية على حد سواء.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات الذكور من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبين متوسطات درجات الإناث من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مقياس نمط الشخصية (أ) في الدرجة الكلية. وتتفق النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة جميلة رحيم (٢٠) ودراسة أمير وآخرون (٢٠١١) والتي أكدت على عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في نمط الشخصية (أ) ويرى الباحث أن سمات عدم الصبر والعجلة من الأمر في العمل والدافعية القوية وحب العمل والتنافسية الشديدة والحاجة للإنجاز قوية لدى الذكور والإناث بنفس المعدل.

ينص الفرض السادس على :

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أفراد العينة في علي أبعاد مقياس التمكين النفسي وفقا للتخصص (تخصص إنساني - تخصص علمي) " وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٣) دلالة للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس التمكين النفسي

وفقا للتخصص (تخصص إنساني - تخصص علمي)

مستوى الدلالة	قيمة ت	تخصص علمي (ن = ٢٣)		تخصص إنساني (ن = ٣٩)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	.900	1.7137	16.1304	1.7297	16.5385	المعنى
غير دالة	1.664	1.3644	15.0435	2.0588	15.8462	الكفاءة
غير دالة	1.034	1.7804	15.5217	2.0384	16.0513	توحيد
.....	2.254	3.4463	13.1739	3.1134	13.1282	التأثير
غير دالة	1.026	6.1296	59.8696	6.3651	61.5641	الدرجة

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس التمكين النفسي في بعد المعنى. وتدل هذه النتيجة على أن أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات يستمدون معاني متنوعة من تخصصاتهم وأنها تمثل لهم قيمة.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس التمكين النفسي في بعد الكفاءة. وتدل هذه النتيجة على أن أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات لديهم شعور قوي بالكفاءة والتمكن.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس التمكين النفسي في بعد توكيد الذات. وتدل هذه النتيجة على أن أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات لديهم قدر جيد في ضبط مجريات عملهم.

- كما يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي (٠,٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية لصالح التخصصات العلمية علي مقياس التمكين النفسي في بعد التأثير. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية والعلمية وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية (١٣,١٢) متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية (١٣,١٧) مما يدل أن التأثير لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية أكثر نسبياً منه لدي أقرانهم من التخصصات الإنسانية، ويرجع الباحث ذلك إلى طبيعة التخصصات العلمية نفسها والتي تضيء على أصحابها مجموعة من السمات مثل التحديد القاطع والدقة العلمية والميل الي التفكير العلمي المنظم أكثر من غيرهم مما يكونوا مؤهلين للعمل القيادي في مناصب قد يكون لها تأثير أكبر كمنصب عميد الكلية أو الوكيل أو مدير أحد المراكز البحثية؛ وهذا ما يؤكد الواقع العملي المعاش في كثير من الأحيان.

- أخيراً .. يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات

== التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (١) ==

أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس التمكين النفسي في الدرجة الكلية. وتدل هذه النتيجة على أعضاء هيئة التدريس في جميع التخصصات يمتلكون قدراً جيداً وثقة في قدراتهم وامكاناتهم وتمكنهم من تخصصاتهم.
ينص الفرض السابع على :

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في علي أبعاد مقياس نمط الشخصية (أ) وفقاً للتخصص (تخصص إنساني - تخصص علمي) " وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس نمط الشخصية (أ) وفقاً للتخصص (تخصص إنساني - تخصص علمي)

الأبعاد	تخصص إنساني (ن = ٢٩)		تخصص علمي (ن = ٢٣)		قيمة ت	مستوى دلالة
	ع	م	ع	م		
نفاد الصبر	4.3236	31.6087	4.8311	35.1282	2.964	٠٠٠١
الانخراط في	5.1630	30.8261	4.4379	31.3590	.413	غير دالة
التوجه	5.9353	32.1304	5.8411	33.3333	.775	غير دالة
الدرجة الكلية	13.072	94.5652	8.1843	99.8205	1.735	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي ٠٠٠١ بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية لصالح التخصصات العلمية على مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد نفاد الصبر. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية والعلمية وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية (٣٥,١٢) متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية (٣١,٦٠) مما يدل أن نفاد الصبر لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية أكثر نسبياً منه لدي أقرانهم من التخصصات العلمية، ويرجع الباحث ذلك إلى طبيعة التخصصات الإنسانية نفسها والتي تضفي على أصحابها مجموعة من السمات مثل النسبية التي تنقسم بها

المواد الإنسانية مما يعطي مجالاً واسعاً من الحرية في النقد وتعدد وجهات النظر والجدال وتبادل الآراء مما يزيد من الأعباء التدريسية والبحثية.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس نمط الشخصية (أ) في الانخراط في العمل.
 - يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس نمط الشخصية (أ) في التوجه التنافسي القوي.
 - أخيراً.. يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات الإنسانية وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من التخصصات العلمية علي مقياس نمط الشخصية (أ) في الدرجة الكلية؛ حيث أن سمات الشخصية لا تتأثر بالتخصص.
- ينص الفرض الثامن على :

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في علي أبعاد مقياس التمكين النفسي وفقاً للحالة الإجتماعية (متزوج - أعزب) "

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس التمكين النفسي

العينة وفقاً للحالة الإجتماعية (متزوج - أعزب)

الأبعاد	متزوج (ن = ٤٢)		أعزب (ن = ٢٠)		قيمة ت	مستوى الدلالة
	ع	م	ع	م		
المعنى	15.8810	1.6704	17.4500	1.3168	3.685	٠٠٠١
الكفاءة	15.3095	1.8674	16.0500	1.7910	1.478	غير دالة
توكيد الذات	16.1905	1.8244	15.1500	2.0590	2.014	٠٠٠١
التأثير	14.1429	1.8685	11.0500	4.3343	3.943	٠٠٠١
الدرجة	61.5238	5.6751	59.7000	7.4062	1.070	غير دالة

== التمكين النفسي في بيئة العمل وعلاقته بنمط الشخصية (١) ==

- يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي ٠,٠٠١ بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين لصالح غير المتزوجين على مقياس التمكين النفسي في بعد المعني. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وغير المتزوجين وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين (١٥,٨٨) ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين (١٧,٤٥) مما يدل أن المعني لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين أكثر نسبياً منه لدي أقرانهم من المتزوجين ، ويرجع للباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين لم يتزوجوا بعد قد ارتبط المعني لديهم بصورة واضحة في مجال العمل ووضعوا كل تركيزهم فيه؛ على عكس المتزوجين الذين أصبحت هناك معاني وأغراض إضافية يعيشون من أجلها والتي فرضتها ظروف الزواج من أبناء وزوجة/زوج، فأصبح المعني في بيئة العمل ليس هو الوحيد.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين على مقياس التمكين النفسي في بعد الكفاءة. وتدل هذه النتيجة على أن الكفاءة والاحساس بالجدارة لم تتأثر بعد الزواج.

- يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي(٠,٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين لصالح المتزوجين على مقياس التمكين النفسي في بعد توكيد الذات. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وغير المتزوجين وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين (١٦,١٩) ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين (١٥,١٥) مما يدل أن توكيد الذات لدي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين أكثر منه لدي أقرانهم من غير المتزوجين ، ويرجع للباحث ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من المتزوجين قد يشعرون بالاستقرار والاطمئنان الذي ربما ينعكس على الثقة بالذات والتوافق النفسي الذي ينعكس بدوره على الأداء في العمل.

- يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين لصالح المتزوجين على مقياس التمكين النفسي في بعد التأثير. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وغير المتزوجين وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين (١٤,١٤) ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين (١١,٠٥) مما يدل أن التأثير لذي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين أكثر منه لذي أقرانهم من غير المتزوجين، ويرجع الباحث ذلك إلى أن التضج الانفعالي والاجتماعي والخبرات الذي وصل إليه الشخص الراشد من الممكن أن يساهم بشكل قوي في التأثير في محيط عمله.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين على مقياس التمكين النفسي في الدرجة الكلية. وتدل هذه النتيجة على أن التمكين العام لا يختلف كثيراً بالمستوي الاجتماعي حتى لو حدث أن تأثرت بعض سماته. ينص الفرض التاسع على :

ينص الفرض على أنه " لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة في على أبعاد مقياس نمط الشخصية(أ) وفقاً للحالة الاجتماعية (متزوج - أعزب) "

وللتحقق من صحة هذا الفرض استخدم الباحث اختبار " ت " للمجموعات المستقلة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس نمط الشخصية(أ)

وفقاً للحالة الاجتماعية (متزوج - أعزب)

مستوى الدلالة	قيمة 'ت'	أعزب (ن = ٢٠)		متزوج (ن = ٤٢)		الأبعاد
		ع	م	ع	م	
غير دالة	1.514	5.5866	32.5000	4.3008	34.4524	نفاد الصبر
٠,٠٠١	2.230	4.5986	33.1000	4.7821	30.2381	الانخراط في العمل
٠,٠٠١	3.787	3.0504	36.6000	6.1015	31.1190	التوجه التنافسي
٠,٠٠١	2.061	7.5085	102.2000	12.823	95.8095	الدرجة الكلية

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

من غير المتزوجين على مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد نفاذ الصبر. وتدل هذه النتيجة على أن الظروف الاجتماعية أو الضغوط الأسرية لا تؤثر على نفاذ الصبر والغضب الذي قد ينعكس على أداء عضو هيئة التدريس بالعمل.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين لصالح غير المتزوجين على مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد الانخراط في العمل. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وغير المتزوجين وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين (٣٠,٢٣) ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين (٣٣,١٠) مما يدل أن الانخراط في العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين أكثر منه لدى أقرانهم من المتزوجين ، ويرجع الباحث ذلك إلى أن العضو الغير متزوج لا توجد لديه مشتتات وتعدد في الأنوار مثل المتزوج والتي لديه مهام أسرية عديدة، على عكس غير المتزوج الذي لديه دور واحد فقط يأخذ معظم وقته.

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين لصالح غير المتزوجين على مقياس نمط الشخصية (أ) في بعد التوجه التنافسي القوي. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وغير المتزوجين وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين (٣١,١١) ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين (٣٦,٦٠) مما يدل أن التوجه التنافسي القوي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين أكثر منه لدى أقرانهم من المتزوجين ، ويرجع الباحث ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس غير المتزوج يعطى ويخصص أغلب طاقاته إلى العمل على عكس المتزوجين الذين تأخذهم أمور الحياة الأسرية عن التنافسية الشديدة في بيئة العمل.

أخيراً.. يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوي (٠,٠٠١) بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وبين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين لصالح غير المتزوجين على مقياس نمط

الشخصية (أ) في بعد الدرجة الكلية. وتدل هذه النتيجة على وجود تباين بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين وغير المتزوجين وبمقارنة متوسطات درجات كل منهما يتضح أن متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المتزوجين (٩٥,٨٠) ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين (١٠٢,٢٠) مما يدل أن نمط الشخصية (أ) لذي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من غير المتزوجين أكثر منه لدى أقرانهم من المتزوجين ، ويرجع الباحث ذلك إلى أن الأشخاص من ذوي النمط (أ) يميلون إلى قضاء معظم أوقاتهم في مهام العمل وهذا لا يتوفر لمن لديهم أسر وحياة اجتماعية وأعباء كثيرة عائلية عليهم القيام بها مما يجعل سمات شخصيتهم أقل من الأعضاء غير المتزوجين. وبناءً على ما سبق يقترح الباحث مجموعة من المقترحات والتوصيات التالية:

- يوصي الباحث بضرورة البحث في المكان التي قد تكون دافعية في سمات الشخصية من النمط (أ) وليس فقط الجوانب السلبية.
- ضرورة البحث عن العوامل المسهمة في التمكين النفسي لذي عضو هيئة التدريس في بيئة العمل الجامعي.
- الاهتمام بالبرامج الإرشادية التي تسهم في بناء نقاط القوي في شخصية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- عمل برامج وقائية الهدف منها تقليل احتمالية الإصابة المحتملة في المستقبل لأعضاء هيئة التدريس ممن تسمون بسمات الشخصية (أ).

قائمة المراجع

- ١- أحمد عبد الخالق (١٩٩٦): قياس الشخصية، مطبوعات جامعة الكويت: الكويت.
- ٢- باسم عبد الحسين (٢٠١٢): أثر تمكين العاملين في الالتزام التنظيمي 'دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الهيئة العامة للسود والخزانات'. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الحادي والثلاثون ، ٢٥٧- ٢٨٠.
- ٣- بدر الانصاري (١٩٩٧): الشخصية من المنظور النفسي. الكويت: دار الكتاب الجامعي، ط١.
- ٤- بن زروال فتحة (٢٠٠٨): أنماط الشخصية وعلاقتها بالاجهاد (المستوي، الاعراض، المصادر، واستراتيجيات المواجهة). رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتسوري - قسنطينة.
- ٥- جميلة رحيم عبد الوائلي (٢٠١٢): المعنى في الحياة وعلاقته بنمط الشخصية (A,B)

- ٦- رياض أبازيد (٢٠١٠): اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن . مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الانسانية)، مجلد ٢٤(٢)، ٤٩٣-٥١٩.
- ٧- سعد بن مرزوق العتيبي (٢٠٠٩): القيادة التحولية والتمكينيه ودورها في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في بيئة الأعمال العربية في ظل التحديات المعاصرة. ملتقى دور القائد الادارى في بناء وتمكين الصف الثاني من القيادات، تونس-الجمهورية التونسية.
- ٨- فخرية يوسف الجارودي(٢٠٠١): سلوك الشخصية من نمط (أ) وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من طلبة وطالبات جامعة الامارات العربية المتحدة . رسالة ماجستير. معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- ٩- مصعب عبد الهادي القثامي (٢٠٠٩): التمكين النفسي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدى العاملين بمستشفى قوى الأمن بمدينة الرياض. رساله ماجستير . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- ١٠- هدى عبدالرحمن أحمد المشاط (٢٠١٠): العلاقة : بين نمط السلوك (أ) والمهارات الاجتماعية والفعالية الذاتية لدى عينة من طالبات كلية إعداد المعلمات بمحافظة جدة (دراسة وصفية ارتباطيه)، معهد الدراسات التربوية المجله التربويه
- 11- Allahyaria, R.; Behzadshahbazib; Mirkamalic, S.; and Kharazid, K. (2011). Survey of relationship between the psychological empowerment of employees with organizational learning, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30: 1549 – 1554.
- 12- Amir, G.; Gatab, T. and Shayanc, N. (2011). Relationship between Type A Personality and Mental Health. *Social and Behavioral Sciences*, 30: 2010 – 2018.
- 13- Bockhaus, K.; Hillyer, M.; and Peterson, K. (2012) the Relationship between Personality Type and Job Satisfaction, St. Catherine University, Springer Science. In Press.
- 14- Carless, Sally A. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship between Psychological Climate and Job Satisfaction?. *Journal of Business and Psychology*, 18(4) : 405-425.
- 15- Choong, Y.; and Lau, T. (2011). The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction: The Development of Conceptual Framework. *International Journal of Academic Research*, 3(2): 873-880.
- 16- Conger, J.A., & Kanungo, R.N. (1988). The empowerment process:

- Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 13: 471-482.
- 17- Friedman, M., and Rosen man, R. (1960). Overt behavior pattern in coronary disease. Detection of overt pattern A in patients with coronary disease by new psychophysiological procedure. *The journal of the American Medical Association*, 173:1320-1326.
 - 18- Friedman, M., and Rosenman, R. H. (1974). *Type A Behavior and Your Heart*. Knopf, New York.
 - 19- Ghani, N.; Hussin, T.; and Jusoff, K. (2009). The Impact of Psychological Empowerment on Lecturers' Innovative Behavior in Malaysian Private Higher Education Institutions. *Canadian Social Science* 5 (4): 54-62.
 - 20- Ivancevich, J.; Matteson, M.; and Preston, C. (1982) Occupational Stress, Type a Behavior, and Physical Well. *The Academy of Management Journal*, 25(2): 373-391.
 - 21- Ivancevich, J. and Matteson, M. (1980). *Stress and work: a managerial perspective*. Scott, Foresman: Michigan.
 - 22- Martini, B. (1988). The relationship between perceived stress, coping styles, and locus-of-control in Type A-B individuals. M.D. Thesis. Southern Connecticut State University.
 - 23- Mcallister, M.; Williams, L.; Gamble, T.; Malko-Nyhan, K.; And Jones, C. (2011) Steps towards empowerment: An examination of colleges, health services and universities. *Contemporary Nurse*, 38(1-2): 6-17.
 - 24- Menon, S. (2001). Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (1): 153-180.
 - 25- Merriam-Webster (2004). *Merriam-Webster's Collegiate® Dictionary*, Eleventh Edition. Merriam-Webster Inc.
 - 26- Miller, T. (2000). Type A Behavior (In) Fink, G. (Ed.), *Encyclopedia of Stress*. 3: 623. San Diego: Academic Press.
 - 27- Safari, K., Rastegara, A., Jahromia, R. (2010). The relationship between psychological empowerment and entrapreneurship among clerks of Fars Payame Noor University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5: 798-802.
 - 28- Sanjay, M (1999). Psychological empowerment: definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 31(3): 161-164.
 - 29- Shaw, w.; and Dimsdale, J. (2000). Type A Personality, Type B Personality (In) Fink, G. (Ed.), *Encyclopedia of Stress*. 3: 624-629. San Diego: Academic Press.
 - 30- Souris, J. (1992). The relationship between the Type A pattern of behavior and temporomandibular joint dysfunction syndrome. Ph.D. Thesis. Pepperdine University.

- 31- Speer, P.; Peterson, A.; Armstead, T.; and Allen, C. (2012). The Influence of Participation, Gender and Organizational Sense of Community on Psychological Empowerment: The Moderating Effects of Income. *American Journal of Community Psychology*, in press.
- 32- Spreitzer, M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5):1442-1465.
- 33- Spreitzer, G.M. (1996). Social structural characteristics of psychological empowerment. *Academy of Management Journal*, 39: 483- 504.
- 34- Spritzer, G.M., Kizilos, M.A., &Nason, S.W. (1997). A Dimensional Analysis of the Relationship between Psychological Empowerment and Effectiveness, Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*, 23(5): 679-704.
- 35- Spreitzer, G.; Janasz, S. And Quinn, R. (1999). Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4): 511-526.
- 36- Thomas, K.W., & Velthouse, B.A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15: 666-681.
- 37- Uner, S., and Turan, S. (2010).The construct validity and reliability of the Turkish version of Spreitzer's psychological empowerment scale. *BMC Public Health*, 10:117
- 38- Wei, F.; Yuan, X.; and Di, Y. (2010). Effects of Transactional Leadership, Psychological Empowerment and Empowerment Climate on Creative Performance of Subordinates: A Cross-level Study. *Front. Bus. Res. China*, 4(1): 29-46.

Psychological empowerment in workplace and its relationship with Type (A) Personality among Egyptian university staff members

Dr.Mohamed Saad Hamed Osman¹

Abstract

The study aim to investigating the relationship between psychological empowerment in workplace (meaningfulness, competence, influence, self-determination, and impact) and Type (A) Personality (impatience, Job involvement, and Hard Driving Competitive); the study also examines the influences of some Demographic variables on psychological empowerment in workplace, and Type (A) Personality. The sample consists of (62) faculty members and their assistants from (some Egyptian public universities, scientific and humanity specialization, male and female, and married and unmarried). The researcher translated and verified the validity of Psychological Empowerment in the Workplace scale by Spritzer and Type A Friedman & Rosenman. Data was analyzed using scale by Behavior correlation and t-test . The results indicated that psychological empowerment has significant relationship with Type A Behavior, moreover Demographic variables did not have significant impact on the total score of psychological empowerment and Type A Behavior except Marital Status; Where unmarried staff members marked a high degree of Type A Behavior compared to married staff members.

Key Words: psychological empowerment in workplace, Type (A) Personality, Faculty Members.

¹ Lecturer of Mental health and psychological counseling- Faculty of education, Ain-shams University.