

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطلبة:

أحمد خنبوش

كريمة بن عريمة

العنوان:

التفكير الإيجابي وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم  
الثانوي

دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة ورقلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس العمل والتنظيم

تاريخ المناقشة: 2022 /06 /16

لجنة المناقشة

أ. د- غربي صبرينة-- جامعة قاصدي مرباح ورقلة-- رئيسا ومناقشا

د- الأعرور إسماعيل -- جامعة قاصدي مرباح ورقلة --- مشرفا ومقررا

د- زكور محمد مفيدة -- جامعة قاصدي مرباح ورقلة -- مناقشا

الموسم الجامعي: 2022-2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وعرfan

الحمد لله رب العالمين نحمده حمد الشاكرين ونشكره شكر الحامدين

اللهم صلي وسلم وبارك على المبعوث رحمة للعالمين

رسولك محمد وعلى آله وصحبه اجمعين

نتقدم بالعرفان والشكر الخالص الى الأستاذ الفاضل: إسماعيل الأعور  
على توجيهاته وملاحظته والانتقادات التي وجهت لنا، وعلى صبره طيلة  
إشرافه على هذا المذكرة رغم تعدد التزاماته.

كما نشكر كثيرا جميع الأساتذة والزلاء خاصة زميلنا عصام الدين  
دبلوي والذين قدموا لنا المساعدة مهما كانت طبيعتها، والى كل من قام  
بتشجيعنا.

كما نتوجه بخالص الشكر الى كافة أساتذتنا الكرام بقسم علم النفس  
وعلم التربية وأساتذة شعبة العلوم الاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح  
ورقلة على ما قدموه لنا طيلة المشوار الجامعي.

أحمد خنبوش

كريمة بن عريمة

## إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:  
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا  
هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى مهداة الى الوالدين الكريمين  
حفظهما الله وأدامهما نورا لدربي.  
مهداة لكل العائلة الكريمة التي ساندتني وإلى كل الأصدقاء والاصحاب  
خاصة الذين ساعدوني ولم يبخلوا علينا بالمساعدة من قريب وبعيد.

أحمد خنبلوش



## إهداء

الى أغلى من في الوجود فيض الحب والعطاء منبع سعادتى ونجاحى،  
ابى محمد الهاشمى وامى نصيرة اطل الله فى عمرهما  
ال موطن سعادتى ورفيق دربى وسندى زوجى عبد القادر حفظه الله  
الى جواهر حياتى ومنبع بهجتى اخوتى من خليفة الى رياض واخواتى  
من نجاتى الى كوثر واطفالهم الرائعين  
الى أجمل نجوم فى سماء الطفولة اطفالى احمد ايوب والهاشمى رعاهم  
الله  
الى كل عائلة بن عريمة وبن مزوزية وجميع الاهل والأصدقاء والاحباب  
وكل زملائى.

كريمة بن عريمة



الصفحة	المحتوى
	الشكر والعرفان
أ	فهرس المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
ز	ملخص الدراسة باللغة العربية
ح	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية
1	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها</b>	
06	1- مشكلة الدراسة
13	2- فرضيات الدراسة
14	3- أهداف الدراسة
14	4- أهمية الدراسة
15	5- تحديد المفاهيم الاجرائية للدراسة
16	6- حدود الدراسة
<b>الفصل الثاني: الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة</b>	
<b>i. التفكير الايجابي</b>	
18	-تمهيد
18	1_ مفهوم التفكير
20	2_ مفهوم التفكير الإيجابي

23	3_ أهمية التفكير الإيجابي
24	4_ خصائص المفكر الإيجابي
25	5_ أنواع التفكير الإيجابي
27	6_ العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي
28	7_ النظريات المفسرة للتفكير الإيجابي
	ii. الأداء المهني وتقييم الأداء المهني
	ii. 1: الأداء المهني
32	تمهيد
32	1_ مفهوم الأداء المهني
34	2_ أهمية الأداء المهني
34	3_ محددات الأداء المهني
36	4_ النظريات المفسرة للأداء المهني
38	5_ العوامل المؤثرة في الأداء المهني
	ii. 2: تقييم الأداء المهني
41	1_ مفهوم تقييم الأداء المهني
42	2_ فوائد تقييم الأداء المهني للعاملين
42	3_ مجالات تقييم الأداء المهني
43	4_ خصائص تقييم الأداء المهني
44	5_ طرق تقييم الأداء المهني
48	خلاصة الفصل
	الجاناب الميداني

	الفصل الثالث: الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
52	_ تمهيد
52	1_ منهج الدراسة
53	2_ الدراسة الاستطلاعية
54	3_ الحدود الزمانية والمكانية للدراسة الاستطلاعية
54	4_ وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
56	5_ أدوات جمع المعلومات
58	6_ الخصائص السيكومترية للأداة
62	7_ الدراسة الأساسية
65	8_ الأساليب الإحصائية المستخدمة
66	- خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
68	_ تمهيد
68	1 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
70	2 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثانية
72	3 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثالثة
73	4 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة
75	5 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة
76	6 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية السادسة
78	7 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية السابعة
80	8 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية الثامنة



81	9 - عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية التاسعة
83	- خلاصة
84	- استنتاج عام ومقترحات
87	- المراجع
97	- الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	55
02	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	55
03	يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية	56
04	يوضح البدائل والاوزان لمقياس التفكير الايجابي	57
05	يوضح البدائل والاوزان لمقياس الأداء المهني	58
06	يوضح نتائج صدق الأداة لمقياس التفكير الايجابي عن طريق المقارنة الطرفية	59
07	يوضح ثبات مقياس التفكير الإيجابي عن طريقة التجزئة النصفية للأداة	60
08	يوضح نسبة ثبات مقياس التفكير الإيجابي بمعادلة الفاكرومباخ	60
09	يوضح نتائج صدق الأداة لمقياس الأداء المهني عن طريق المقارنة الطرفية	61
10	يوضح ثبات مقياس الأداء المهني عن طريقة التجزئة النصفية للأداة	62
11	يوضح نسبة ثبات مقياس التفكير الإيجابي بمعادلة الفاكرومباخ	62
12	يوضح توزيع افراد العينة الدراسة الاساسية حسب متغير الجنس	64
13	يوضح توزيع افراد العينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	64
14	يوضح توزيع افراد العينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	65
15	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس التفكير	68
16	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس الأداء	70
17	يمثل نتائج معامل لارتباط بيرسون لتحقق من الفرضية العامة	72
18	يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير الجنس	73
19	يوضح دلالة الفروق التفكير الايجابي حسب متغير السن	75
20	يوضح دلالة الفروق للتفكير حسب متغير الاقدمية	77
21	يوضح دلالة الفروق للأداء المهني حسب متغير الجنس	78
22	يوضح دلالة الفروق للأداء المهني حسب متغير السن	80
23	يوضح دلالة الفروق للأداء المهني حسب متغير الأقدمية	81

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	يوضح مقياس التفكير الايجابي	97
02	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التفكير الايجابي	99
03	يوضح ثبات مقياس التفكير الإيجابي عن طريقة التجزئة النصفية	100
04	يوضح نسبة ثبات مقياس التفكير الإيجابي بمعادلة الفا كرومباخ	100
05	يوضح مقياس الأداء المهني في صورته الاصلية	101
06	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	102
07	يوضح مقياس الأداء المهني في صورته النهائية	103
08	يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء المهني	104
09	يوضح ثبات مقياس الأداء المهني عن طريقة التجزئة النصفية	105
10	يوضح نسبة ثبات مقياس الأداء المهني بمعادلة الفا كرومباخ	105
11	يوضح الدرجات الكلية للأفراد العينة في مقياس الأداء المهني	106
12	يوضح الدرجات الكلية للأفراد العينة في مقياس الأداء المهني	107
13	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس التفكير الإيجابي	109
14	يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس الأداء المهني	110
15	يوضح معامل الارتباط بيرسون لتحقيق من الفرضية العامة	110
16	يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير الجنس	111
17	يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير السن	111
18	يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير الاقدمية	112
19	يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغير الجنس	112
20	يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغير السن	113
21	يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغيرا الاقدمية	114

### ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة علاقة التفكير الإيجابي بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة، وكذا معرفة مستوى كل من التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى عينة الدراسة، بالإضافة الى معرفة الفروقات الموجودة باختلاف المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس، السن والاقدمية، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، حيث بلغت عينة الدراسة (100) أستاذ واستاذة من بعض ثانويات مدينة ورقلة، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي والمقارن، وجمعت البيانات من عينة الدراسة من خلال استبيان يتكون من مقياس للتفكير الإيجابي من اعداد انجرام وويسنكي، اقتباس وترجمة الوقاد 2012، ومقياس للأداء المهني من اعداد محمد سلمان البلوي (2008) ، وتم التأكد من خصائصها السيكمترية التي اكدت صلاحيتها للاستخدام، وبعد معالجة البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS 23) وتحليلها، توصلت الدراسة الحالية الى النتائج التالية :

- مستوى مرتفع في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة.
- مستوى مرتفع في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة.
- طبيعة علاقة التفكير الإيجابي بالأداء المهني طردية لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة باختلاف الجنس، السن والاقدمية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة باختلاف الجنس، السن والاقدمية.

الكلمات المفتاحية: التفكير الإيجابي، الأداء المهني، أساتذة التعليم الثانوي

## Summary of study:

---

### Summary of study:

The aim of this study was to find out how positive thinking relates to the professional performance of secondary school teachers in some secondary schools in Ouargla and also to know the level of positive thinking and professional performance in the study sample, as well as knowing the existing differences according to the demographic variables of sex, age and seniority. The study sample was selected randomly, which reached (100) teachers (men and women) working in some secondary schools in Ouargla. In order to achieve the objectives of this study, the descriptive approach was adopted in its relational and comparative style. In fact, the data collected from the study sample through a questionnaire consisting of a measure of positive thinking prepared by **Ingram** and **Wisinki** quote and translation **Al-Waqad** 2012 and a measure of professional performance prepared by **Mohammed Salman AL-Balawi**. Their psychometric characteristics have been confirmed as valid for use and after processing the data using the statistical program (IBM SPSS23) and analysing it, the present study has concluded the following results:

- A high level of positive thinking among secondary school teachers in some secondary schools in Ouargla.
- A high level of professional performance among secondary school teachers in some secondary schools in Ouargla.
- The nature of the relation between positive thinking and professional performance among secondary school teachers is a positive correlation, in some secondary schools in Ouargla.
- There are no statistically significant differences in the positive thinking of secondary school teachers in the city of Ouargla attributed to the gender, age and seniority variables.
- There are no statistically significant differences in professional performance of secondary school teachers in the city of Ouargla attributed to the gender, age and seniority variables.

Key words: positive thinking - professional performance -secondary school teachers

# مقدمة

من النعم التي منحها الله للإنسان، نعمة التفكير والعقل هبة ميزه عن باقي المخلوقات الأخرى، لكي يعمر هذه الأرض ويطور العلم ويحول هذه الأرض إلى مجال للاختراع والاكتشاف والتكنولوجيا التي بالفعل نتوصل إليها، في كل عام بعد عام، بفضل التفكير والعقل الذي وهبه الله سبحانه وتعالى على الإنسان وكما استطاع الإنسان على مر العصور أن يطور في نفسه وفي الأرض والموجودات، واستطاع أن يحول الصحراء الجرداء إلى أرض معمرة مليئة بالعديد من الاختراعات والتكنولوجيا بفضل التفكير، وكما ان التفكير لا ينحصر تحت نوع معين واحد، فهناك العديد من الأنواع، ولكن بالنهاية ينقسم إلى نوعين هو تفكير إيجابي وتفكير سلبي ، حيث ان لكل من النوعين تأثير بالغ على حياة الانسان، كما ان أي نوع ينعكس على كل جوانب حياته فينعكس على صحته وادائه في العمل وعلى علاقاته مع أسرته ومع من حوله في المجتمع ومكان العمل .

ويعد التفكير الإيجابي من الموضوعات الحديثة لما له درجة كبيرة من الأهمية في حياة الانسان، خاصة عند أساتذة التعليم الثانوي لما لهم دورا هام في تنمية وتربية المجتمع، كما ان التفكير الإيجابي نمط من التفكير يرتقي بالفرد ويساعده على استثمار عقله ومشاعره وسلوكه واكتشاف قواه الكامنة وتغيير حياته نحو الأفضل باستخدام أنشطة وأساليب إيجابية، وذلك من خلال التحكم والسيطرة على طريقة التفكير والأفكار وجعلها تسير في الاتجاه الإيجابي كما انه يشمل قدرة الفرد على التعلم في المواقف الضاغطة وهو تفكير بنائي يشمل قدرة الفرد على التركيز والانتباه الى القوة في المشكلة واستخدام خطوات إبداعية من اجل الوصول الى حلول مرضية. (الانصاري، 2012:7)

قمنا في هذه الدراسة سوف نتناول التفكير الإيجابي في علاقته بالأداء المهني، ويعتبر الاداء هو السلوك الذي يقوم به الشخص وهو كل ما يؤديه الموظف من الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في

المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح، لتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وفقا للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحدد للعمل وقبول مهام جديدة والابداع والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية. (خالد، 2011: 60)

ولأن الأستاذ هو محور العملية التعليمية ومن خلال اداءه المهني في المؤسسة التربوية الثانوية وهي ومؤسسة التعليم الثانوي كغيرها من المؤسسات التي تسعى الى توفير إطارات مؤهلة وكفاءة جيدة تعمل على رفع المستوى التعليمي الى أرقى المستويات لأنها تعلم تلاميذ في شتى الشعب والذين سيستخدمون لدفع عجلة النمو الاقتصادي والتعليمي نحوى الرقي والازدهار وهذه الاطارات تتمثل في اساتذة التعليم الثانوي.

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية للكشف عن العلاقة الارتباطية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة.

**ولقد تضمنت الدراسة بايين:**

**الجانب النظري:** تضمن ثلاث فصول على النحو التالي:

**الفصل الأول:** وقد تم فيه تقديم مشكلة الدراسة واعتباراتها، والمتمثلة في بيان تساؤلات، فرضيات، أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة وتحديد حدود الدراسة.

**الفصل الثاني:** وقد تضمن هذا الفصل الاطار المفاهيمي للمتغيرات الدراسة وكانت كالتالي : المتغير

الأول التفكير الإيجابي :مفهوم التفكير، مفهوم التفكير الإيجابي، أهمية التفكير الإيجابي، خصائص

التفكير الإيجابي، أنواع التفكير الإيجابي، العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي والنظريات المفسرة لي

التفكير الإيجابي.



**والمتغير الثاني: الأداء المهني :** مفهوم الأداء المهني، أهمية الأداء المهني، محددات الأداء المهني، النظريات المفسرة للأداء المهني، العوامل المؤثرة في الأداء المهني، مفهوم تقييم الأداء، فوائد تقييم الأداء، مجالات تقييم الأداء، خصائص تقييم الأداء، وطرق تقييم الأداء.

**الجانب الميداني:** تضمن فصلين على النحو التالي:

**الفصل الثالث:** بعنوان إجراءات المنهجية الدراسة الميدانية: وفيه تم تناول منهج الدراسة، ثم الدراسة الاستطلاعية والحدود الزمنية والمكانية للدراسة الاستطلاعية ثم أدوات جمع المعلومات وخصائصها السيكو مترية والدراسة الأساسية والأساليب الإحصائية المستخدمة.

**الفصل الرابع:** وقد خصص هذا الفصل لعرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة حسب تسلسلها، ثم وضع استنتاج عام ومقترحات يلي ذلك المراجع والملاحق.

الجانب النظري

## الفصل الأول:

### مشكلة الدراسة واعتباراتها

مشكلة الدراسة.

1. فرضيات الدراسة.
2. اهداف الدراسة.
3. أهمية الدراسة.
4. التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
5. حدود الدراسة.

### مشكلة الدراسة:

تواجه العمليات المهنية الخاصة بجميع المؤسسات المهنية الكثير من العوائق والصعوبات التي تحد من سيرها في الطريق الصحيح المحدد لها مسبقاً، بحيث يتوجب على صاحب العمل الاهتمام والتفكير بهذه الصعوبات والمعوقات من قبل حدوثها أو التعرض لها، ومن بين هذه المؤسسات المؤسسات التربوية وخاصة مرحلة التعليم الثانوي.

حيث ان الثانوية مؤسسة تعليمية مثلها مثل المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها من المؤسسات بحيث تختلف الأنشطة والاهداف داخل كل مؤسسة ، ويعد المعلم هو أساس المنظومة التعليمية ولكونه عصب المهنة ومحركها الأساسي فهو المسؤول الأول عن تحقيق اهداف التربية ، وعامل من عوامل تطوير المجتمع وتنميته ، فمن الضروري الاهتمام به ، والتعرف على قدراته المختلفة بصورة دورية ومستمرة ، ومدى فهمه لطبيعة العلم ، بما يمكن ان ينعكس إيجابيا على احداث تغيير في سلوك الطلبة وقدراتهم ، وتحصيل المعرفة بأنفسهم ، والمشاركة بفاعلية في كافة أنشطة التعليم حتى يعتادوا الاستقلال في الفكر والعمل والاعتماد على الذات وتوظيفها في التدريس بما يعمل على تحقيق اهداف تدريس العلوم المختلفة بشكل شامل ومتوازن.(رائد، 2021: 94)

كما تعاني مؤسسات التعليم عموماً ومؤسسات التعليم الثانوي خصوصاً اليوم في معظم الدول العربية في ظل المنافسة وتدني جودة المخرجات العلمية، وبما ان المعلم هو أساس المنظومة التعليمية فأن التفكير الإيجابي للأساتذة التعليم الثانوي أمر ضروري فمرحلة التعليم الثانوي تعتبر مرحلة هامة يتم خلالها تأهيل التلاميذ واعدادهم الى دخول الجامعة ، ويمكن للتفكير الإيجابي ان يساعدهم في تحسين مستوى ادائهم كما يؤثر التفكير الإيجابي تأثيراً إيجابياً بالغاً على جميع الطاقات الأخرى في حياة الشخص، وعندما تتأثر طاقته الجسدية بها فتشعر بالقوة

والنشاط والحيوية وتقوي طاقته النفسية فيشعر بالاستقرار والهدوء النفسي والانسجام فيؤثر ذلك على أداءه في العمل فيشعر بالحماس وبأن لديه الرغبة في الانطلاق وتحقيق أحلامه والالتزام بأهدافه وبذل مزيد من الجهد والإنجاز. (مصطفى، 2004: 32)

ويعرف الأداء المهني للمعلم بأنه "سلوك المعلم اثناء مواقف التدريس سواء داخل الصف او خارجه، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال او استراتيجيات للتدريس او إدارته للصف، او مساهمته في الأنشطة الصفية او غيرها من الاعمال التي يمكن ان تسهم في تحقيق تقدم في تعلم الطلاب". (شحاته، 2003: 242)

ويلعب الأستاذ دور هاماً في المؤسسة التربوية، حيث يعد أحد أهم العناصر في المنظومة التربوية ويساهم في تحقيق أهدافها من خلال ارتباط ذلك بمستوى الكفاءة والحماس والثقة لديه، كما ان له دور كبير في بناء وغرس المعارف والأستاذ يقع على عاتقه مسؤولية اعداد وتربية جيل من خلال ما يمارسه من أداء مهني داخل المؤسسة التربوية وخارجها.

ونظر لأهمية هذه المتغيرات فقد اشارت اليها العديد من الدراسات السابقة نذكر من بينها:  
من بين الدراسات التي تناولت موضوع التفكير الإيجابي:

دراسة رانيا (2017)، هدفت هذه الدراسة للتعرف على السمة العامة للتفكير الإيجابي والأداء المهني وعلاقتها بالمتغيرات الآتية: العمر، سنوات الخبرة، الراتب الشهري لدى موظفي بنك أم درمان الوطني بولاية الخرطوم، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني، لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، اما فيما يخص أدوات الدراسة تبنت استبيان التفكير الإيجابي لإبراهيم عبد الستار (2010)، عينتها مكونة من (168)

موظف اختيروا بالطريقة الكلية. توصلت الباحثة الى النتائج الآتية: يتسم التفكير الإيجابي لدى مجتمع الدراسة بالارتفاع وتوجد علاقة ارتباطية داله إحصائي بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى مجتمع الدراسة ولا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائي بين التفكير الإيجابي والعمر وسنوات الخبرة والراتب الشهري لدى مجتمع الدراسة.

و دراسة **ميادة (2017)** هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمدينة ورقلة وتقرت والوادي، ومستوى كل من التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة الدراسة، لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الطالبة المنهج الوصفي الارتباطي ، اما فيما يخص أدوات الدراسة تبنت استبيان التفكير الإيجابي لإبراهيم عبد الستار (2010)، تكونت عينة من 73 مستشارا بمراكز التوجيه المدرسي وتوصلت الدراسة نتائج التالية: انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة الدراسة وان المستوى كان مرتفعا لكل من الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة الدراسة، وانه لا توجد دلالة الفروق في العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف كل من الجنس والخبرة والتخصص.

بالإضافة الى دراسة **فتيحة (2020)** هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين مستوى الطموح والتفكير الإيجابي لدى الاخصائيين النفسانيين العياديين الممارسين في كل من المؤسسة الاستشفائية العمومية بورقلة وغرداية ومعرفة مستوى الطموح والتفكير الإيجابي لدى الاخصائيين النفسانيين العياديين الممارسين وكذلك معرفة الفروق ذات دلالة الإحصائية في التفكير الإيجابي بالنسبة لمتغير الجنس، لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الطالبة المنهج الوصفي الارتباطي ، اما فيما يخص أدوات الدراسة تبنت استبيان التفكير الإيجابي من اعداد (انجرام ووينسكي اقتباس وترجمة

الوقاد2012) تكونت عينة الدراسة من (74) اخصائي نفسي عيادي ممارس، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى التفكير الإيجابي مرتفع لدى الاخصائيين النفسيين العياديين الممارسين، وانه لا توجد العلاقة بين مستوى الطموح والتفكير الإيجابي لدى الاخصائيين النفسيين العياديين الممارسين ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي لدى الاخصائيين النفسيين العياديين الممارسين بالنسبة لمتغير الجنس.

وكذلك دراسة **حسم محمد منشد** (2013) بعنوان التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى المعلمين، هدفت الدراسة الى معرفة درجة التفكير الإيجابي لدى المعلمين ومعرفة دلالة الفرق في درجة التفكير الإيجابي تبعاً لمتغير الجنس، وتكونت عينة البحث من 400 معلم ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة ان المعلمين يتمتعون بدرجة عالية من التفكير الإيجابي وانه توجد فروق دالة احصائياً على وفق متغير الجنس ولصالح الذكور في التفكير الإيجابي.

اضافة الى دراسة **عبد اللاه** 2017 بعنوان التفكير الإيجابي وعلاقته بالكمالية والرضا عن الحياة لدى شباب الجامعة، هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التفكير الإيجابي وعلاقته بالكمالية والرضا عن الحياة لدى شباب الجامعة وتكونت عينة الدراسة من 100 طالب وطالبة من كلية التربية بجامعة عين الشمس ، واستخدام الباحث الأدوات التالية ، مقياس استبيان التفكير الإيجابي لإبراهيم عبد الستار (2010)، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: وجود علاقة عكسية بين التفكير الإيجابي والكمالية والرضا عن الحياة، كما بينت ان توجد فروق في التفكير الإيجابي تعزى للنوع.

اما بنسبة لدراسة **صافي** 2020 بعنوان التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى عمال المؤسسة الوطنية للتقريب ، هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى التفكير

الإيجابي ، والى البحث على دلالة الفروق في التفكير الإيجابي تعزى للعوامل ( السن ، نوع العمل والرتبة) ، لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الطالب المنهج الوصفي ، اما فيما يخص أدوات الدراسة تبنت استبيان التفكير الإيجابي من اعداد (انجرام ووينسكي اقتباس وترجمة الوقاد2012)،وعينتها قوامها 270 عامل ، وتوصلت الدراسة الى نتائج التالية : ان عمال المؤسسة الوطنية للتقريب يتمتعون بدرجة مرتفعة من التفكير الإيجابي ، وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجات الكلية لمقياس التفكير الإيجابي تعزى لمتغيرات ( السن ، نوع العمل والرتبة)

ودراسة تسوسي وفوجيورا(2015) (tsusui & Fujiwara)

عنوان الدراسة: the Rellationship between Positive Thinking and Individuual

Characteristics

هدفت هذه الدراسة الى معرفة التفكير الإيجابي وعلاقته بسمات الشخصية وكان مجتمع الدراسة (247) اخذت عينة عشوائية من طلاب العلوم الإنسانية للنساء في اليابان، أداة البحث هي الاستبيان، واهم نتائجها: التفكير الإيجابي مرتفع بالنسبة للأشخاص الذين يسعون لتحفيز أنفسهم. ومن بين الدراسات التي تناولت موضوع الأداء المهني:

دراسة رانيا (2017)، هدفت هذه الدراسة للتعرف على السمة العامة للتفكير الإيجابي والأداء المهني وعلاقتها بالمتغيرات الآتية: العمر، سنوات الخبرة، الراتب الشهري لدى موظفي بنك أم درمان الوطني بولاية الخرطوم، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني، لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، اما فيما يخص أدوات الدراسة تبنت مقياس من اعداد البلوي(2008) عينة مكونة من (168) موظف اختيروا بالطريقة



الكلية. توصلت الباحثة الى النتائج الآتية: يتسم الأداء المهني لدى مجتمع الدراسة بالارتفاع وتوجد علاقة ارتباطية داله إحصائي بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى مجتمع الدراسة ولا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائي بين الأداء المهني والعمر وسنوات الخبرة والراتب الشهري لدى مجتمع الدراسة.

كذلك دراسة فرج الله 2021 هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الأداء المهني لأساتذة تعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا، كوفيد. 19 من وجهة نظرهم ومعرفة اذا هناك فروق في الأداء المهني تعزى لعامل الجنس والسن والاقدمية في التدريس ، لتحقيق هذه الأهداف استخدمت الطالبة المنهج الوصفي ، اما فيما يخص أدوات الدراسة قامت الطالبة بإعداد أداة، وقد تكونت عينة الدراسة 272 أستاذ واستاذة ، وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية : مستوى الأداء المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا مرتفع ، وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة لتعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا تعزى لعامل الجنس والسن والاقدمية في التدريس.

إضافة الى دراسة حمي وسيلين 2018، هدفت الدراسة الى الكشف عن واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعمّا إذا كانت هناك فروق في مستوى الأداء تعود الى الجنس او الخبرة المهنية وقد أجريت الدراسة بمدينة الوادي للسنة الدراسية 2018/2017، لتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحثين المنهج الوصفي ، اما فيما يخص أدوات الدراسة استخدمت الدراسة مقياس الأداء الوظيفي من اعداد(أنور موسى ويحيى كلاب)، حيث تكونت العينة من 95 أستاذ واستاذة، وتوصلت

الدراسة الى ان اغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي، وان أداء الذكور أكثر من أداء الاناث، وان الأساتذة الأقل خبرة لهم أداء اعلى من الأساتذة الأكثر خبرة.

وجاء في دراسة بشير 2020 بعنوان المواطنة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى اعوان الحماية المدنية بمدينة ورقلة، هدفت الدراسة الى معرفة علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالأداء الوظيفي لدى اعوان، بالإضافة الى معرفة فروق باختلاف المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في السن، الاقدمية والحالة العائلية، حيث بلغت عينة الدراسة (300) عون، ومن اجل تحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، وأدوات لجمع البيانات ممثلة في الاستبانة قام الباحث بتصميمها، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة بين ممارسة المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة وعدم وجود فروق في الأداء الوظيفي باختلاف السن، الاقدمية والحالة العائلية.

ودراسة: (Olorunsola E.O 2012)

عنوان الدراسة: Job Performance and Gender Factors Of Administrative Staff

South West Nigerian Universities

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعات النيجيرية الغربية في جنوب نيجيريا من وجهة نظر المديرين والإدارات، كذلك تأثير الجنس على الأداء الوظيفي للإداريين ووظائفهم. بلغ حجم المجتمع 5918 موظفا وبينما شملت عينة الدراسة (400) وموظفة من مختلف الإدارات في أربع جامعات في تلك المنطقة. واهم نتائجها: الأداء الوظيفي لموظفي تلك الجامعات كان مرتفعا جدا.

من خلال عرضنا للدراسات السابقة نلاحظ ان تلك الدراسات:

معظمها اتبعت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الوصفي الارتباطي، وتتوعدت عينات الدراسات السابقة بين موظفين، عمال، اعوان، معلمين، مستشارين وطلاب، حيث بلغت عينة الموظفين (168) موظف وبلغت عينة العمال (270) عامل، وبالنسبة لعينة الاعوان بلغت (300) عون، وعينة المعلمين (400) معلم ومعلمة، واما عينة المستشارين بلغت (73) مستشارا وعينة الطلاب تكونت من (100) طالب، واما الأدوات المستخدمة في كل هذه الدراسات لجمع البيانات هي الاستبيانات.

تتوعدت واختلفت عينات ومقياس الدراسات السابقة عن هذه الدراسة، لكن يمكن الاستعانة بنتائجها في مناقشة نتائج فروض هذه الدراسة،

وبناء على ما سبق يمكن طرح التساؤلات التي تهدف الدراسة الحالية للإجابة عنه وتكون على النحو التالي:

1. ما مستوى كل من التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة؟

2. ما طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة؟

3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس، السن والاقدمية (أكثر من 10 سنوات / اقل من 10 سنوات)؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس، السن والاقدمية (أكثر من 10 سنوات / اقل من 10 سنوات)؟

1. فرضيات الدراسة:

1- نتوقع مستوى مرتفع في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة

2- نتوقع مستوى مرتفع في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات مدينة ورقلة

3- نتوقع وجود علاقة طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس السن والاقدمية (أكثر من 10 سنوات / اقل من 10 سنوات).

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس، السن والاقدمية (أكثر من 10 سنوات / اقل من 10 سنوات).

2. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الى:

1. معرفة مستوى كل من التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات بمدينة ورقلة.

2. معرفة طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات بمدينة ورقلة.

3. معرفة ما إذا كانت توجد فروق في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف

الجنس، السن والاقدمية (أكثر من 10 سنوات / اقل من 10 سنوات).

4. معرفة ما إذا كانت توجد فروق في الأداء لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس،

السن والاقدمية (أكثر من 10 سنوات / اقل من 10 سنوات).

5. التدرب على اجراءات البحث العلمي.

### 3. أهمية الدراسة:

#### 1.3 الأهمية النظرية:

- كون ان التفكير الإيجابي من الموضوعات المهمة في علم النفس الإيجابي والتي لاقت اهتماما كبيراً في الآونة الأخيرة، وكما يعد الأداء المهني أيضا من الموضوعات المهمة في علم النفس الصناعي والتنظيمي.

- ان للتفكير الإيجابي يلعب دور هام في حياة الانسان وخاصة الأستاذ فهو يساعد على تنمية تفكيره الإيجابي وهدف هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة تعليم الثانوي.

- إثراء الخلفية النظرية في بعض المفاهيم والمصطلحات التي تتعلق بالتفكير الإيجابي والأداء المهني.

- كون أن موضوع التفكير الإيجابي تناولته الدراسات الأجنبية بتعمق لكنه من الموضوعات الحديثة في البيئة العربية.

- يكمن إضافة هذه الدراسة للمكتبة ويمكن ان يستفيد منها الطلاب.

#### 2.3 الأهمية العملية:

- تحاول هذه الدراسة أن تبرز أهمية موضوع التفكير الايجابي وخاصة عند الأساتذة لما لهم من سلطة تغيير في المجتمع.

- موضوع الأداء المهني من المواضيع المهمة حيث يساهم في تزويد مسؤولي إدارات بمعلومات واقعية عن أداء العاملين.

- من خلال نتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة في وضع خطط وبرامج لتحسين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى الأساتذة.

#### 4. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

**1.4 التعريف الإجرائي للتفكير الإيجابي:** هو توقع الإيجابية في الأمور والمشاكل والصعوبات

التي تواجه الفرد في حياته والتفكير في حلها دون توقع السلبية والفشل، ويعرف إجرائيا في الدراسة

الحالية بالدرجة التي يتحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي على مقياس التفكير الإيجابي من اعداد

انجرام وينكسي اقتباس وترجمة الوقاد (2012).

**2.4 التعريف الاجرائي للأداء المهني:** هو كل نشاط يقوم به الموظف اثناء قيامه بتأدية وظيفته،

واستخدم المهارات والكفايات بشكل قابل للقياس، ويعرف إجرائيا في الدراسة الحالية بالدرجة التي

يتحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي على مقياس الأداء المهني من اعداد محمد سلمان البلوي .

(2008)

#### 5. حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: اجريت هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2022/2021.

- الحدود المكانية: اجريت هذه الدراسة في بعض ثانويات مدينة ورقلة.

- الحدود البشرية: استهدفت الدراسة عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

الأطار المفاهيمي

لمتغيرات الدراسة

### i. التفكير الإيجابي:

تمهيد:

يعد التفكير الإيجابي اتجاه ذهني للاهتمام بالأفكار والصور والكلمات المؤدية الى النمو والنجاح والتوسع وتوقع نجاح وتعامل مع المواقف المزعجة بطريقة أكثر إيجابية ونتاجية، والمفكر إيجابيا هو الشخص الوحيد الذي يكون على علم بوجود أفكار سلبية ولكنه على يقين بأن لكل مشكلة حلا، ويمكنه التفكير فيها وحلها من خلال التفكير الإيجابي ويعد هذا الأخير هو أساس الحياة السليمة اليوم وحل للمشكلات ومحاربة التحديات والمواقف السلبية التي تواجه الانسان في حياته اليومية.

### i. 1: مفهوم التفكير:

لغة: هو فكر التفكير التأمل والاسم الفكر والفكرة والمصدر الفكر بالفتح، قال يعقوب يقال ليس لي في هذا رجل فكير كثير التفكير الاسم فكر أي ليس لي فيه حاجة. (العلايلي، 1975: 872)

اصطلاحا: التفكير هو مجموعة من العمليات الداخلية الموجهة نحو حل مشكلة، فالتفكير هو العملية التي تمكن الشخص من فهم إدراكاته وقدراته على التفكير وتسمح له بأن يستخدم ما تعلمه في إضفاء معنى لذكرياته ربما بصورة أكثر أهمية كما يسمح له بالتفكير بتناول الأشياء عقليا ولذلك يمكننا حل المشكلات بدون أداء أي حركات جسمية.

(شليبي، 2001: 12)

التفكير عملية يستدل عليها من خلال السلوك أي أنها تحدث داخل الفرد (داخل النظام المعرفي) ويتم الاستدلال عليها على نحو غير مباشر، وتتضمن سلسلة من المعالجات والإجراءات على



المعلومات داخل النظام المعرفي. وهي عملية موجهة هدفاً، إذ إن السلوك الذي ينتج عنها يستخدم

لحل مشكلة أو ابتكار شيء جديد أو تقي موقف أو وصف شيء ما. (الزغلول، 2003: 258)

ويرى (DeBona 1985) بأنه العملية التي يمارس الذكاء من خلالها نشاطه على الخبرة،

أضاف (Costa 1985) أنه المعالجة العقلية للمدخلات الحسية بهدف تشكيل الأفكار من أجل

إدراك المثيرات الحسية والحكم عليها، أما (Barll 1991) فيقول إن التفكير بمعناه البسيط يمثل

سلسلة من النشاطات العقلية التي يقوم بها الدماغ عند تعرضه لمثير ما. (العتوم، 2004: 214)

وبواسطته أشار جيمس آلن إلى أنه من أهم الأشياء التي تميز الإنسان عن الحيوان أو النبات

أو الجماد يستطيع الإنسان أن يقيم بين ما هو مفيد أو غير مفيد وما هو حلال وما هو حرام وما

هو إيجابي أو سلبي وبذلك يستطيع أن يختار ما يناسبه من الأشياء ويكون مسؤولاً عن اختياره،

أما سقراط فقد قال عن التفكير " بالفكر يستطيع الإنسان أن يجعل عالمه من الورود أو من الشوك.

(الفقي، 2013: 8-14)

ويعرفه قطامي (2001) التفكير على أنه عملية ذهنية يتطور فيها المتعلم من خلال عمليات

التفاعل الذهني بين الفرد وما يكتسبه من خبرات، بهدف تطوير الأبنية المعرفية والوصول إلى

افتراضات وتوقعات جديدة. (العتوم، 2004: 214)

وللتفكير تعريفات متنوعة حسب المدارس الفكرية تتناول مختلف جوانب عملية التفكير منها:

1. إعادة تنظيم المدركات والخبرات في أنماط جديدة وخلق علاقات جديدة لم تكن معروفة من

قبل.

2. نشاط حل المشكلات التي تواجه الفرد بصورة مستمرة من موقف لآخر

3. إدراك العلاقات المتضمنة بين عناصر الموقف أو المشكلة المراد حلها مثل إدراك العلاقة بين

السبب والنتيجة. (حسين وآخرون، 2015: 148)

ويعرفه **مجدي حبيب** بأنه عملية عقلية معرفية وجدانية تبني وتؤسس على محصلة العمليات النفسية الأخرى كالإدراك والإحساس والتخيل وكذلك العمليات كالتذكر والتجديد والتعميم والتمييز والمقارنة والاستدلال والأداة الصالحة لمعالجة المشكلات والتغلب عليها وتبسيطها. (سليمان،

32:2011)

### i. 2: مفهوم التفكير الإيجابي:

التفكير الإيجابي: هو الاقتراب من تحديات الحياة بالتوقعات الايجابية، وهذا لا يعني تجنب او

تجاهل الاشياء السيئة بل ينطوي على الاستفادة من الاوضاع السيئة المحتملة في محاولة لرؤية

أفضل. (على احمد ومحمد محمود 2013: 17.16)

وهو الانتقاء بقبالية العقل اللاوعي للإقناع بشكل إيجابي، ان تكون إيجابياً هو ان تكون ودودا

وصريحاً بمعنى أن تقول ما تعتقد وتسعى للحقيقة ولا يعني ان تكون فظا، يعني أن تختار بوعي

وان تنتظر للجانب المضيء بدلا من ان تملأ رأسك بالأفكار السوداء من الامور، وان تحب نفسك

والآخرين وتهتم بمن حولك وأن يكون شعورك الداخلي طيباً. ومن المهم ان تهتم بنفسك وأن تسعى

للسعادة حتى تستطيع أن تسعد من حولك. (بيفر، 2011: 12)

ويعرفه **حجازي** "بأنه اتجاه ذهني للاهتمام بالأفكار والصور والكلمات المؤدية الي النمو والنجاح

والتوسع وتوقع نتائج جيدة وملائمة وايضا توقع غلبة النهايات الناجحة لكل فعل أو وضعية، وهو

مفتاح البناء والنماء، وهو 26 يتصدى للسلبيات متسلحاً بالإمكانيات، ويجب أن يظل الشخص

إيجابياً في نظرته الى ذاته ومجتمعه وتاريخه بما تنخر به من إمكانات وطاقات وما لديها من

فرص أو قدرات والقدرة على صناعة الفرص، وهو ضد الاستسلام والهزيمة الذاتية". (حجازي، 2012: 38،90،108)

يقول فيلسوف التفكير الإيجابي (Napoleon Hill) في كتابه (Think and Grow Rich) خذ كل شيء بصورة إيجابية ولا تدع مكاناً في فركك للتفكير السلبي ويجب ألا يكون هنالك جزء سالب وأن تجعل الجزء الإيجابي هو الكل. (Osha، 2008:49)

التفكير الإيجابي هو مصدر قوة ومصدر حرية أيضاً مصدر قوة لأنه يساعد الشخص على التفكير في الحل حتى يجده وبذلك تزداد مهارته وقوته وثقته ومصدر حرية لأنه سوف يتحرر من المعاناة والألم وسجن التفكير السلبي وآثاره الجسمية. (الفقي، 2009: 85)

هو قدرة الفرد للوصول الى نتائج أفضل عبر أفكار إيجابية. (فنترلا، 2003: 49)

ويعرفه مصطفى "التفكير الإيجابي هو حالة ذهنية يتوقع فيها الشخص الأشياء الجيدة والنتائج الطيبة للأعمال الصالحة، وهو أيضاً يعمل على اكتشاف مكامن القوة لدى الإنسان وتحفيزه والتطلع نحو مستقبل أفضل ويعتبر أحد مكونات الشخصية الإبداعية يفكر بهدوء ليصل الى الحلول المناسبة ليقوم بدور فعال وكفاء في المجتمع ويحقق هدفه وهدف مجتمعه من خلال ما يحمله من تصورات وأهداف". (مصطفى، 2010: 142\_145)

ويرى دفيد "التفكير الإيجابي ليس سراً غامضاً أو تفكيراً سحرياً أنه حالة ذهنية يمكن لأي شخص أن يكتسبها إذا قرر ذلك بكامل إرادته فهي حالة تتطلب التركيز وعقلاً واثقاً مفتوحاً مستعداً لتقبل الفرص والاحتمالات والتفكير الإيجابي لا علاقة له بالسحر أو الخرافات ولكنه رؤية منطقية لكيفية استخراج أفضل ما في الحياة. (دفيد، 2014: 167)

ويرى حجازي كذلك ان " التفكير الإيجابي هو مفتاح الوفاق مع الذات والدنيا والناس والنجاح في مسيرة البناء والنماء ، لكي يفكر الفرد إيجابياً في وضعه الشخصي وقدراته وامكانياته وكيف يمكن تعظيمها واستثمارها وحسن توظيفها ولتحق في أهدافه يجب أن يكون على وفاق مع نفسه وكذلك يجب أن يتعامل إيجابياً مع عثراته وانتكاساته وأوجه قصوره فيستطيع تصحيحها وتعديلها ويتعلم منها ويتجاوزها ، وكذلك هو مفتاح الوفاق مع الآخرين فهو يعزز العلاقات الطيبة ويحفزها مثلاً يملاً للشخص حياته بجو من الحب والدعم والحماية ويكسبه المزيد من الناس المحايدون له ويبعد عنه المخاصمين له فسوف يصبحون بعد فترة من المحبين له ولا يعني ذلك تجاهل عيوب الآخرين وسوء سلوكياتهم نحوه وإنما يعني البحث عن ما هو إيجابي في علاقاته معهم والبناء عليها بحيث تسقط دوافعهم العدوانية تجاهه وبحيث يصبحون أكثر واقعية في تعاملاتهم معا: (حجازي. 2012.

(106:

إذا كان الشخص تفكيره ينصب في التأثير على الآخرين وكسب الأصدقاء فيجب عليه أن يفعل شئئين:

أولاً: أن يتعامل الشخص ويتصرف كما يحب الآخر وان وهذا هو طريق سهل للتأثير عليهم ولا طريق غير ذلك وهذه الفلسفة يمكن أن نجعلها في جملة بسيطة " إذا كان الشخص يريد التأثير على الناس يجب أن يتصرف فقط بالطريقة التي يرونها صحيحة " ولكن لا يستطيع أن: لهم قدوة وإذا تظاهر بذلك يكون قد أصبح منافقاً، وأيضاً من الصعب بمكان أن يصبح مثلاً لشخص آخر ولكن يمكن أن يمثل ويصبح مقلداً لشخصية أخرى.

ثانياً: إذا كان الشخص يريد أن يؤثر على الكثير من الناس بالطبع يتوجب عليه أن يتقمص عدد من الشخصيات ويلبس عدة أقنعة لأن كل شخص يتأثر بشخصية أو قناع معين من الذين يظهر

بهم. (Osha 2008 :47)

### i. 3: أهمية التفكير الإيجابي:

إن للتفكير الإيجابي أهمية قصوى في حياة الناس، ذلك أن الحياة تشوبها كثير من الأحداث والمثيرات وسواء أكانت مثيرات إيجابية، أو سلبية بمعنى منغصات فإن كل فرد يحمل أفكار يتم من خلالها التعامل تلك المثيرات معا تتمثل أهمية التفكير الإيجابي في استطاعة الإنسان أن يقرر طريقة تفكيره فإذا اخترت أن تفكر بإيجابية تستطيع أن تزيل الكثير من المشاعر الغير مرغوب بها والتي ربما تعقك عن تحقيق الأفضل لنفسك حيث يرتبط الاتجاه العقلي الإيجابي ارتباطا وثيقا

بالنجاح في كل مجال من مجالات الحياة. (كيت كينان، 2012: 51)

مهما كان عمر الانسان، وزمانه ومكانه فإنه دائما يسعى لحياة مليئة بالنجاح والرفاهية والسعادة في مختلف مجالات الحياة، من أجل ذلك يبذل الجهد لجلب المصالح المعنوية والمادية لنفسه وللآخرين، وان مما يعين الانسان للوصول الى غاياته أن يقوم بتحسين مستواه الفكري وذلك من خلال تبني المنهج الفكري السليم عن نفسه ومجتمعه، وتدريب ذاته للتخلي عن الأفكار السيئة

والسلبية التي تعطل قدراته. (الرقيب 2008: 7)

ويرتبط الاتجاه العقلي الإيجابي ارتباطا وثيقا بالنجاح في كل مجال من مجالات الحياة. (تريسي

2007: 230)

i. 4: الخصائص المفكر إيجابيا:

هناك عدة خصائص تساعد في تحقيق اهداف الفرد والشعور بالسعادة والهدوء النفسي وراحة البال هي:

-الايان بالله سبحانه تعالى والاستعانة به والتوكل عليه

-الرؤيا الواضحة التي تساعد الفرد على التعرف على ما يريد على المدى القريب والمتوسط والبعيد وكيف يخطط لتنفيذه بمرونة حتى يحصل على اهدافه.

-القيم العليا والتي تجعل الفرد يعيش بعيدا عن السلوكيات السلبية بل يتمتع بكل الصفات الايجابية مثل الصدق والأمانة والعطاء والكرم وهي خصائص تميز الشخصية التي تفكر تفكيرا ايجابيا.

-التوقع الايجابي للأحداث والتركيز على الحلول عند مواجهة الصعوبات.

-الاستفادة من التحديات والصعوبات، حيث لا يدع التحديات والصعوبات تؤثر على اركان حياته.

-الثقة بالنفس وحب التغيير وخوض المخاطر.

-يعيش بالأمل، والكفاح، والصبر، والمهارات الايجابية، وحب الآخرين ومساعدتهم. (الفقي،

(101:2000)

i. 5: أنواع التفكير الإيجابي:

أولاً: التفكير الإيجابي لتدعيم وجهات النظر:

هذا النوع من التفكير يستخدمه بعض الناس لكي يدعم وجهة نظره الشخصية في شيء معين، وبذلك يقنع نفسه بأنه على صواب حتى ولو كانت النتيجة سلبية، هذا النوع من التفكير قد يكون

له فائدة لو كان يدعم فكره تساعد الشخص والآخرين. (بن احمد، 2013: 19)

ويضيف إبراهيم إلى ما قاله علاء عن انواع التفكير الإيجابي فيما يلي:

ثانياً: التفكير الإيجابي بسبب التأثير في الآخرين:

في هذا النوع من التفكير يكون الشخص إيجابياً، لأنه تأثر بشخص آخر، سواء كان ذلك من الأقارب أو الأصدقاء أو حتى بسبب برنامج قد شاهده في التلفاز. فمثلاً: لو شاهد برنامجاً عن الرياضة والرياضيين تشعر أنك تريد أن تمارس الرياضة أيضاً، فمن الممكن أن تبدأ فعلاً وتستمر حتى تصل إلى ما تريد من وزن وصحة. ومن الممكن بعد وقت قصير أن تترك كل شيء وتعود إلى ما كنت. فهذا النوع من التفكير الإيجابي، قد يكون تأثيره سلبياً على بعض الناس الذين يتأثرون بالآخرين ولكنهم يفقدون الحماس بعد فترة قصيرة ويشعرون بالإحباط.

(الفي، 2009: 90)

ثالثاً: التفكير الإيجابي بسبب التوقيت:

في بعض الأوقات يكون تفكير الانسان نتيجة للوقت الذي يعيشه ومثال ذلك هل سألت نفسك لماذا تكون سلوكيات الناس أفضل في شهر رمضان وفي الأيام الروحانية؟ لأن هذا التوقيت له رابط روحاني عند الناس، فلا يريد الشخص أن يغضب الله سبحانه وتعالى. وأيضاً يريد أن يكسب

أكبر عدد من الحسنات فيكون الإنسان واعياً ومدركاً لتصرفاته. ولكن ما يحدث بعد شهر رمضان، أن يعود الشخص مرة أخرى إلى ما كان عليه وقد يكون أسوأ لأن تفكيره وسلوكه كان متوقفاً على وقت محدد وليس على قيمة مستمرة في الزمن. ومن الممكن استغلال هذا النوع من التفكير الإيجابي المرتبط بتوقيت لتحسين سلوكياتنا وأيضاً لبناء عادات إيجابية جديدة.

### رابعاً: التفكير الإيجابي في المعاناة:

عندما يصاب الإنسان بمرض خطير أو يفقد أحد أعضائه في حادث، أو يفقد عزيزاً عليه، فإنه يمر بعدة مراحل نفسية قد تستمر معه لفترات طويلة أو تنتهي بالتقبل والتحول والتفكير الإيجابي والتركيز على الحل. وهناك بعض الناس لو واجهته صعوبات في حياته تجعله سلبياً. فنجد تفكيره سلبياً، وتركيزه يكون على أسوأ الاحتمالات، وأحاسيسه سلبية، مما يؤثر على سلوكياته.

### خامساً: التفكير الإيجابي المستمر في الزمن:

هذا النوع من التفكير الإيجابي هو أفضل وأقوى أنواع التفكير. لأنه لا يتأثر بالمكان أو الزمان أو المؤثرات، بل هو عادة عند الشخص مستمرة في الزمن، فسواء واجه الشخص تحدياً أم لا فهو دائماً يشكر الله سبحانه وتعالى ثم يفكر في الحل والبدائل والاحتمالات حتى أصبحت عادة يعيش بها في حياته، الشخص من هذا النوع تجد حياته متزنة وسعيدة وهادئة. (بن احمد حسين سليم،

(20: 2013)



i. 6: العوامل المؤثرة في التفكير الإيجابي:

هناك عدة عوامل تؤثر في التفكير بشكل عام، وعملية التفكير الإيجابي بشكل خاص لأن جميع المشاعر والمعتقدات والمعارف تبنى أساساً على الأفكار الموجودة في داخل العقل سواء ما كان منها في الشعور واللاشعور الكامن داخلها وأهم هذه العوامل ما يلي:

- النظرة الشاملة والتحرك بالمحيط الشامل
- الضبط بشكل عام والالتزام بالمشاركة في العمل، وال ضبط الداخلي بالخصوص عند المرء
- البنية الدماغية وطبيعة الجينات الوراثية في هذه البنى العقلية
- الانتباه والممارسة الواعية وتشجيع الاكتشاف
- التنشئة الاجتماعية والأسرية ومستوى البيئة الثقافية في محيط الفرد
- استخدام المهارة الذاتية في إعادة التنظيم الاستراتيجي للتفكير
- امتلاك الفرد لمفهوم ذاتي إيجابي يجعله أكثر ميلاً للارتباط بالأفكار المتنوعة والمخالفة لوجهات نظر الآخرين، أما الذي يتبنى مفهوماً ذاتياً سلبياً فهو غير آمن، وغير مطمئن وأقل ميلاً لتحدي الأفكار.
- قدرة الفرد على الاستيعاب اللفظي وتنظيم الأفكار والتنظيم الإدراكي.
- تطوير مهارات ثانوية لمهارة التفكير الإيجابي واستغلال الجهد المبذول في عملية التفكير الإيجابي. (عيشة، 2016: 132)

i. 7: النظريات المفسرة للتفكير الإيجابي:

تعددت النظريات المفسرة لأساليب التفكير الإيجابي باختلاف مؤلفيها وباختلاف المحتوى الذي تتضمنه هذه النظريات وباختلاف الهدف الذي تسعى إليه كل نظرية ومن بين هذه النظريات ما يلي:

1.7 نظرية سيلجمان وآخرون:

يرجع مفهوم التفكير الإيجابي للعالم سيلجمان وآخرون (Seligman, 1988، م)، حيث ركز من خلال هذا المفهوم على تعديل الأفكار المغلوطة واستبدال الأفكار السلبية التشاؤمية الانهزامية بالأفكار الواقعية والإيجابية، منطلقاً من فكرة رئيسية مفادها «أن المنحى المفرط نحو المرض قد تجاهل فكرة الإنسان المتفتح للإمكانيات، كما تجاهل أن السلاح الفعال هو بناء الاقتدار الإنساني». (إبراهيم، 2011: 387)

- ويستند (Seligman, 1988) في نظريته هذه إلى ثلاثيته الشهيرة التي يتناقض في مقدمتها، موقف كل من المتفاعل والمتشائم، في تفسير الوقائع وأسبابها.
- أولها الديمومة: التي يكونها الشخص معرفياً عن الأشياء والوضعيات والأحداث والمحن، وعن نفسه ذاتها فإزاء أي عثرة أو محنة يرى المتشائم بأنها ستدوم ولا مجال للخروج منها، وأنها قدر مفروض لا فكاك منه (لا فائدة منه ترجى من الجهد ولن يكون هناك من مخارج ممكنة)، وأن الفشل هو قدر المتشائم. أما المتفائل فيرى على العكس أن العثرة أو الخيبة هي أمر عابر (أزمة وتمر). رهن بظرف مؤقت، وبالتالي فالأمل متوفر للعمل والخروج منها مستقبلاً. (حجازي، 2012: 124).

- ثانيها هو التعميم: حين يكون الأسلوب التفسيري متشائماً يميل الشخص إلى تعميم المحنة من الوضعية الأصلية على مختلف وضعيات الحياة، ويطلق أحكاماً عامة وقطيعة على العالم والناس، ويكمل جلد الذات بحيث يعتبر الشخص ذاته أنه هو المسؤول، وأن العلة فيه هو، وهي علة أو قصور لا يرى لنفسه خلاصاً منها. وفي المقابل فإن أسلوب التفسير المتقائل يجعل الشخص يدرك الخسارة أو الشدة، على أنها محدودة ضمن حيز ما، وأن هناك مجالات أخرى لازالت متوفرة ويمكن أن تكون مجزية، وتشكل بدائل أو تعويضات معقولة أو حتى ملائمة (إذا فشلت محاولة في مجال، يمكن أن تنجح أخرى في مجال غيره). (حجازي، 2012:

(224)

- أما ثالثهما فهو الموقع: يضع المتشائم اللوم على ذاته هو القائل، أو المقصر، أو الخائب، باعتبار المتسبب بالأزمة، أما المتقائل فإنه على العكس من ذلك يحمي ذاته ويرى في العثرة نتيجة تدخل عوامل خارجية غير مواتية، لا تؤدي صورة الذات أو الحكم على قيمتها. ويختلف كلاهما على الصعيد الموقع، في أن المتشائم يرد أسباب النجاح إلى قواه الذاتية (هو صانع نجاحه). (المرجع السابق: 225)

## 2.7 نظرية التفكير والنصفين الكرويين بالمخ:

تتنوع أساليب التفكير تبعاً للنصف المسيطر لدى الفرد فالنصف الأيسر هو المسؤول عن اللغة وإنتاجها ويهتم بالمهارات التحليلية والمنطقية ويؤدي أنماطاً من العمليات المتتابعة والمدخلات الرقمية واللفظية، أما النصف الأيمن فهو المستقبل الأول للمعلومات وهو مركز القدرات البصرية والفنية والإبداعية ويدرك الكل أكثر من الجزء. ويتصف التعلم القائم على نظرية الدماغ ذي الجانبين بالعديد من المواصفات والخصائص الهامة نلخصها فيما يلي:

- يتأثر الدماغ ذو الجانبين بالخبرات البيئية والتجارب العلمية، مما يزيد من قدرات المتعلم على التعامل مع الأشياء بصورة أفضل حيث تتجدد الخلايا الدماغية والعصبية من حين إلى آخر، وذلك طبقاً لعمليات التعلم المكتسبة، فلا تبقى الخلايا الدماغية والعصبية، بل إن الخلايا الدماغية والعصبية تتجدد كلما يفكر الإنسان ويكتسب أنماط تفكيرية جديدة.
  - يؤكد التعلم القائم على الدماغ ذي الجانبين أن الذكاء ديناميكي غير ثابت، حيث أنه يتأثر بالعوامل البيئية وينمو بنمو الفرد ويأخذ سمات وخصائص متعددة. ولهذا فإن التعلم القائم على الدماغ ذي الجانبين يتفق في هذه الخاصية مع نظرية جاردنر للذكاءات المتعددة
  - يتأثر التعليم القائم على الدماغ ذي الجانبين بمراحل نمو الفرد حيث تنمو وتتطور القدرات بسرعة في مرحلتها الطفولة والمراهقة، اللتين تعدان مهمتين في بناء وصقل قدرات الفرد، وتعلم اللغة ونطق الكلمات وتعلم المصطلحات والتفكير بصريا في الأشكال والرسومات.
- (يوسف، 2009: 22، 23)

### 3.7 نظرية كوستا:

حدد كوستا أربعة مراحل هرمية للتفكير تعتمد كل مرحلة على المراحل السابقة، وتعد عمليات كل مستوى أساسية للمستوى الثاني وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

1\_ المرحلة الأولى: المهارات المنفصلة للتفكير وتشمل مجموعة جوانب عقلية فردية ومنفصلة، وتعد متطلبات أساسية لمستويات التفكير الإيجابي الأكثر تعقيدا وهي: إدخال البيانات وتشغيل البيانات واستخراج النواتج بعد تعديلها وتطويرها.

2\_ المرحلة الثانية: «استراتيجيات التفكير» وتتضمن عمليات الربط بين المهارات المنفصلة للتفكير من خلال الاستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد حينما يواجهون المشكلات والمواقف الصعبة

والمختلفة، والتي تتطلب حلاً أو إجابات لم تكن معروفة وقتها وهذه الاستراتيجيات هي: حل

المشكلات، التفكير الإيجابي الناقد، اتخاذ القرار، الاستدلال والمنطق

**3\_ المرحلة الثالثة:** «التفكير الإيجابي الابتكاري» وتشمل مجموعة السلوكيات التي تتصف بالجدة

والاستبصار والتي يستخدمها الفرد لإنتاج أنماط التفكير الإيجابي والنواتج المنفردة والحلول الأصلية

للمشكلات، وتشمل: الإبداع، الطلاقة، التفكير الإيجابي، تحدي الصعب.

**4\_ المرحلة الرابعة:** «الروح المعرفية» وذلك مع توافر المستويات السابقة لأبد من وجود عامل

أساسي، وهو أن الشخص الفكر يجب أن يكون لديه قوة الإرادة والاستعداد أو الميل، والرغبة

والالتزام، ويتضمن هذا المستوى الصفات الآتية: تفتح الذهن والبحث عن البدائل والتعامل مع

المواقف الغامضة وإدراك العلاقات والرغبة المستمرة في التغيير. (عبد العزيز، 2012: 63)

### ii .1: الأداء المهني:

#### تمهيد:

ان الأداء المهني هو مجموعة من الجهود والمهام والواجبات التي يقوم بها الموظف اثناء قيامه بالمهام الموكلة له، كما تسعى المنظمات لتحقيق أهدافها والوصول الى أفضل نتائج ومن اجل تحقيق هذا فإنه يتعين على إدارة أي منظمة الاهتمام بهذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقييم المستمر له، حتى تتعرف على نقاط القوة والضعف ومن ثم تطويره وتنميتها.

### ii .1.1: مفهوم الأداء المهني:

لقد حضي مفهوم الأداء المهني على غرار الكثير من المفاهيم الإدارية باهتمام خاص من الباحثين والأكاديميين في مجال علم الإدارة والسلوك التنظيمي لهذا تعددت تعريفاته حيث: يقصد بمفهوم الاداء المهني بأنه: "مجموعة من الخرجات والأهداف، التي تسعى المنظمة لتحقيقها عن طريق العاملين فيها فهو مفهوم يربط بين اوجه النشاط الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمات ". (غازي، 2013:23)

كما يعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ القدرات، وإدراك الدور أو المهام، وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة الفرد.

أي أن الأداء يتمثل في النتائج التي يحققها العامل للمنظمة من خلال تنفيذه لأعماله ومسؤولياته

التي تكلفه بها الإدارة العليا. (حسن رواية، 2001:209)

وهو الجهد المنسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت، وأقل تكلفة. (الخزامي، 1999:19)

حيث عرفه البعض بأنه: محاولة لتحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية، بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومواجهة الثانية بغية تحقيق فعالية المؤسسة. (حرجوش، 2007:45)

وعرّف أيضا على أنّه: «سجل حافل بالنتائج المحققة، سجل يجسد سلوكا عمليا يؤدي لدرجة من بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة أي درجة الإنجاز - بكفاءة عالية-ويمكن اعتبار الأداء سلوكا باعتبار أن السلوك يفرز أفعالا تمثل ناتج الجهد الجسمي أو الذهني (يمثل المدخلات) والنتائج تمثل المخرجات». (برنوطي، 2007: 37)

عرفه هاينز (Haynes) الأداء بأنه النتائج التي يحققها الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة. ويشير أيضا الى أن الأداء كذلك هو النتائج المحددة للسلوك وبالتالي فإن الأداء الإيجابي هو النتائج المرغوب فيها المحددة للسلوك وفي المقابل فإن الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوب فيها المحددة للسلوك. وأيضا يعرف بأنه العملية التي يتعرف من خلالها على أداء الفرد لمهامه وقدرته على الأداء والخصائص اللازمة لتأدية العمل بنجاح. وهو النتائج العملية التي تنتج من الفعاليات والإنجازات أو ما يقوم به الأفراد من أعمال داخل المنظمة، وهو المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام. (كردي، 2010: 2\_1)

ii. 2.1: أهمية الأداء المهني:

يحتل الأداء المهني مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت، باعتبار الناتج النهائي المحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول اهتمام إدارة المنظمة بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين، وعلى ذلك فإنه يمكن القول وبأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاسات لقدرات ودوافع الرؤساء أيضاً. وترجع أهمية الأداء المهني من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها ومراحلها المختلفة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة من مراحل النمو، والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها. (حسن محمود، 2010: 52)

ii. 3.1: محددات الأداء المهني:

إن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام ويعني أن هذا الأداء إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد، لهذا نجد أن محددات الأداء تتضح فيما يلي:

- الجهد المبذول من طرف الفرد القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته

- الجهد: يشير الجهد إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

- القدرات: تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.



- إدراك الدور: ويعني بالاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهود فيمن خلاله والشعور بأهميته في الأداء. (سيف، 1997: 55)

هذه الفروض الثلاثة تنطوي في معطياتها على القصور الداخلي للفرد وقدرته على انجاز عمله بكفاءة وفعالية وما يتطلعون إلى تحقيقه من خلال أدائهم لهذا العمل والأفراد يميلون إلى وضع مستوى معين من الأداء يطمحون في الوصول إليه اعتماداً على خبراتهم وإنجازاتهم السابقة فإذا حققوا مستوى الطموحات شعروا بالنجاح والسرور والرضا إما إذا فشل مستوى أدائهم في تحقيق الطموحات المأمولة فالنتيجة هي الشعور بالفشل، وتعد تجربة الفشل والنجاح ذات تأثير كبير في المستوى الجديد من الطموح فالنجاح يؤدي إلى مستوى اعلي من الأداء الوظيفي والفشل يؤدي إلى العكس .

حيث أن الأفراد يميلون إلى وضع مستوى معين من الأداء يطمحون للوصول إليه اعتماداً على خبراتهم وإنجازاتهم السابقة، فإذا حققوا مستوى الطموحات أو فاقها شعروا بالنجاح والسرور، أما إذا فشل مستوى أدائهم عن الطموحات المأمولة فالنتيجة هي الشعور بالفشل، وتعد تجربة النجاح أو الفشل ذات تأثير كبير في المستوى الجديد من الطموح فالنجاح يؤدي إلى مستوى اعلي من الأداء والرضا الوظيفي، والفشل يؤدي إلى مستوى اقل من الأداء وعدم رضا العاملين.

ويرى الصباغ ومرسي " أن الأداء يتأثر بعوامل كثيرة بعضها يخضع للموظف وبعضها يخضع الأخرى عزي إلى الوظيفة، وبعضها يتأثر بالموقف محدداً رئيساً في تحديد مستوى أداء الوظيفة". والوظيفة بما تتطلب من مهام وواجبات وما تفرضه من تحديات، وما تقدمه من فرص للنمو الوظيفي تعد أيضاً محدداً رئيساً في تحديد مستوى الأداء. (محمود، زهير 1989 : 28)

وبالنظر إلى دراسة عامر والخلف نجد أنهما يحددان العوامل المؤثرة في الأداء في متغيرين هما: القدرة والدوافع المتوفرة لدي العامل، فأحياناً يمتلك العامل أفضل القدرات والمهارات ولكنها دون جدوى دون توافر الدافعية للعمل والعكس صحيح، فقد يتوافر لدي العامل الدافع القوي للعمل ولكن قدرة العمل سوف ينعدم توافر العلاقة بين الدافع والقدرة والأداء. (عامر، خالد1983: 63)

### ii . 4.1: النظريات المفسرة للأداء المهني:

#### 1.4: نظرية العلاقات الإنسانية:

في العشرينيات من القرن الماضي ظهرت العلاقات الإنسانية لتركز على أهمية تحسين العلاقات وتحسين بيئة العمل، وكانت دراسات الهاوثورن إحدى الدراسات الرئيسية لهذا المذهب. (عبد الرحمن، دون سنة: 106-107)

لقد كان لدراسة " التون مايو " الفضل الكبير في إيضاح ما كان سائداً من قبل ، حيث يرى أن التقدم الصناعي ونمو الأعمال الصناعية وتطورها أدى إلى انقطاع العلاقات الشخصية التي كانت من قبل بين صاحب العمل وعماله في النظام الصناعي القديم ، وما قوى تلك الروابط الشخصية وثبتها هو إشراف صاحب العمل والعمال في عمل واحد ، وتحت ظروف عمل واحدة ، عكس ما حصل بعد التطور الصناعي ، وما انجر عنه من ضعف في العلاقات بين العمال وأرباب العمل ، وما زاد الأمر تدهوراً هو تغاضي بعض أصحاب العمل عن الظروف المزرية للعمال بسبب ارتفاع نسبة البطالة آنذاك ، وفي هذه الفترة قام " مايو " بأبحاثه في شركة الكهرباء بشيكاغو حيث اعتمدت طريقته على ملاحظة العمليات الإنتاجية بدقة ، وملاحظة العمال في أوقات عملهم وفراغهم ، وكما لاحظ سلوك الجماعات الصغيرة من العمال ، واستمع إلى أحاديثهم،

كما وضع خطة لكشف آثار يوم العمل القصير الذي تتخلله فترات الراحة ، يتناول أثناء العمال المرطبات والشاي ، فوجد أن معدل العمل قد زاد والتعاون قد صار أقوى كما أكد على ضرورة تحسين العلاقة بين العمال ، لأن توفير الجو المناسب يؤدي إلى استقرارهم في عملهم وكذا تحسين أدائهم ، وهذا تأكيد على نظرية العلاقات الإنسانية ودورها في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسة الصناعية . (عبد الرحمان، دون سنة: 198)

### 2.4: نظرية الإدارة العلمية:

كان " فريديريك تايلور " من رجال الإنتاج والإدارة، ومن الأوائل الذين اهتموا بتطبيق أسلوب علمي لمقاومة مشكلات الصناعة، بحيث خلص من تحليله إلى صياغة مجموعة مبادئ يمكن أن تكون بديلة عن أسلوب المحاولة والخطأ الذي شاع الاعتماد عليه خلال هذه الفترة، ويعتقد " تايلور " إن العمل الصناعي في تنظيمات معقدة يعني الانشغال الدائم في إنتاج السلع والخدمات من أجل الحصول على مكافأة، ومن ثمة فإن مفهوم العمل يركز على ثلاث محاور:

الأول: الاستمرار

الثاني: الإنتاج

الثالث: الأجر

ولقد كان تايلور " أول من حاول دراسة الحركات اللازمة لأداء الأعمال الصناعية، وتسجيل الزمن الذي تستغرقه كل حركة منها ثم تقدير الزمن الكلي اللازم لأداء الحركات المتتالية والتي يتألف منها العمل، وحينها كان يكتشف أن هناك طريقة مثلى وحيدة لأداء عملية من العمليات

الإنتاجية كان يفرضها فرضاً على من يختارهم على العمال أثناء تدريبهم، وبذلك أصبح أول من استخدم دراسة الزمن في تحسين أداء العمل. (مجدي محمد، 1996: 288)

ولقد قدمت لنا النظرية التaylorية ثلاث مبادئ رئيسية كإجراءات محددة يجب أن تتبعها الإدارة لتحقيق الكفاية في العمل وهي:

- استخدام دراسات الحركة والزمن للوصول إلى الطريقة المثلى وهو الطريقة التي تسمح لتحقيق أعلى متوسط إنتاج يومي.

- تزويد العمال بحافز تشجيعي يدفعهم إلى أداء العمل وفقاً للطريقة التي تم التوصل إليها بأسلوب علمي، وتحقيق ذلك بواسطة منح العامل مكافئة محددة تزيد عن معدل الأجر اليومي إذا استطاع أن يحقق المستويات المطلوبة والمقننة للإنتاج.

- استخدام خبراء متخصصين للإشراف على الدورات المختلفة والمحيطة بالعمل مثل وسائل العمل، وسرعة الآلات، وطريقة الأداء. (محمد علي، دون سنة 137.140)

### ii. 5.1: العوامل المؤثرة في الأداء المهني:

العوامل المؤثرة على الأداء المهني: يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على الأداء الإنساني الي قسمين هما: العوامل الفني والعوامل الإنسانية

#### \_ 1. العوامل الفنية وهي:

أ. التقدم الآلي والتكنولوجي

ب. المواد الخام

ج - تصميم العمل

2. العوامل الإنسانية وهي:

أ. الأداء الفعلي للعمل ينقسم الي:

1. المعرفة والتعليم.

2. الخبرة والتدريب

3.المهارة الشخصية والتكوين النفسي

بالرغبة في العمل تنقسم الي:

1. ظروف العمل المادية

2. ظروف العمل الاجتماعية

3.حاجات ورغبات الفرد. (البيلي، 2010: 220)

هذا غير المؤثرات الاجتماعية خارج العمل وظروف البيئة والمجتمع والعادات والتقاليد والأعراف

وكذلك المثل العليا والعقيدة أو المعتقدات والقيم، بالإضافة الى الآثار النفسية فهناك ما يسمى

بالانعزالي أو الانطوائي وهناك الانبساطي، كما أن هناك المتصلب والعدواني والأثاني وهناك

تقلبات النفس والشيطان. يأمران الإنسان بالمعصية ويحثانه على التعجب والتكبر والتجبر والعدوان

على الآخرين كما ورد في قوله تعالى: (وكذلك سولت لي نفسي)

لابد من توفر عاملين في الفرد العامل هما:

1. المقدرة على العمل وتكتسب بالتعليم والتدريب والخبرة العملية.

2. الرغبة في العمل فإنها تحدد بالظروف المادية والاجتماعية المحيطة بالعمل كما تحدد باحتياجات الفرد ورغباته ومدى ملاءمة نوع العمل لميولة واتجاهاته.

وتتأثر رغبة الفرد في العمل بثلاث عوامل أساسية هي:

1. ظروف العمل المادية مثل الإضاءة والتهوية وفترات الراحة والتدفئة والرطوبة والضوضاء والنظافة.

2. ظروف العمل الاجتماعية أن العامل عضو في جماعة فهو لا يقدم كل ما عنده أو كل ما يستطيع أن يقدمه ولكنه يقدم في حدود أداء المجموعة التي حوله.

### 3 حاجات الفرد تنقسم الى:

أ. حاجات أولية مثل الأكل، النوم، المسكن ومصدر إشباعها الرئيسي في العمل هو الأجر واستقرار العمل.

ب. حاجات اجتماعية مثل الحاجة الى الصداقة والانتماء الى جماعة والبقاء في مجموعة الزملاء والحاجة الى مساعدة الآخرين وتلقي مساعدتهم والإخلاص والولاء للمجموعة ومصدر إشباعها الأساسي هو جو العمل وعلاقات العمل مع الزملاء والمشاركة في عضوية جماعات العمال غير الرسمية ونوع الاتصالات والعلاقات التي تعكسها أساليب الإشراف والإدارة.

ج. حاجات ذاتية مثل الإنجاز وتحقيق الاهداف والرغبة في المعرفة والتزود من العلم والرغبة في التقدم والنمو الشخصي والحصول على مركز اجتماعي واكتساب احترام الآخرين واعترافهم بأهمية الفرد لذلك تلجأ الإدارة في سعيها لرفع مستوى الأداء الى استخدام بعض الحوافز مثل الأجور

التشجيعية والمكافآت والعلاوات. (البيلي، 2010: 220. 223)

ii .2: تقييم الأداء:

ii .1.2: تعريف تقييم الأداء:

تقييم الأداء هو تحليل وتقييم دقيق ومنظم الخدمات الشخص القائم على ملاحظة عمله خلال فترة من الزمن وعلى دراسة جميع السجلات الموضوعية المتعلقة بأدائه للعمل ولمسلكه. (محمود،

2008: 75)

عرفه عبد الباقي، 2000 بأنه " دراسة وتحليل أداء العاملين اعمالهم، وملاحظة سلوكهم، وتصرفاتهم أثناء العمل، وذلك للحكم على مدى نجاحهم، ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمله لمسئوليات أكبر أو ترقية له لوظيفة أخرى.

ويعرف كذلك بأنه " الحصول على حقائق أو بيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه، في فترة زمنية محددة وتقدير مدى كفاءته الفني، والعملية، والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر وفي المستقبل. (عصمت، ط، 1، 2011: 54)

كما يعرف منصور احمد منصور تقييم الأداء بأنه "الحصول على حقائق او بيانات محددة من شأنها ان تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه في فترة زمنية محددة وتقييم مدى كفاءته الفنية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله الحاضر في المستقبل". (ناصر محمد، 1994: 405)

ii. 2.2: فوائد تقييم الأداء للعاملين:

- يقوم العاملون بتنفيذ واجباتهم بدقة وبأفضل صورة لأن ذلك سوف يترتب عليه مبدأ الثواب والعقاب وعادتنا يحاول العاملون الإبداع وانجاز ما لديهم من أعمال موكولة لهم حتى يظفر بالمكافئات.
- يرفع ويعزز الروح المعنوية للعاملين كونهم كسبوا رضا المسؤولين ويصبحوا محل تقدير عندهم وسوف يحظوا بفرص الترقية حال توفرها.
- الشعور بالعدالة في حال كان التقييم يركز على أسس واضحة وشفافة لا تحيز بها.
- يعطي الانطباع الحقيقي عن المشرفين في حال تطبيق معايير التقييم بعدالة والذي يبعث الثقة لدى جميع العاملين في المنظمة والعكس صحيح.
- تقييم العاملين يمكن الآخرين من الحكم على سياسات المنظمة في التعيين والاستقطاب لدى المنظمات الأخرى وملائمة العاملين وتأهيلهم بالشكل الصحيح، أي إبراز الكفاءة التي تلعب دورا هاما في الإنتاجية والمردود المالي والوضع التنافسي في السوق. (الملكاوي، ط1، 2021: 82)

ii. 3.2: مجالات تقييم الأداء:

- 1- المعلومات
- 2- الاتجاهات
- 3- المهارات
- 4- الانضباط والالتزام بالمواعيد
- 5- المبادرة والايجابية
- 6- التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين والعملاء



7- الأخطاء الفنية في العمل

8- مهارات الاتصال والقيادة وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات. (مدحت محمد، 2010:129)

## ii. 4.2: خصائص تقييم الأداء

- **التطوير:** وذلك من خلال تشجيع العاملين وحثهم على التحسين المستمر للأداء، وتزويدهم بالمعلومات اللازمة والتغذية الراجعة عن نتائج أعمالهم
- **الإمكانيات:** يجب أن يشمل التقييم على جميع وظائف إدارة الموارد البشرية ويكون قادراً على توفير المكافآت وغيرها من الحوافز المادية والمعنوية المناسبة.
- **الاقتصاد:** يجب أن يأخذ نظام التقييم في الاعتبار تكلفة الأداء حيز التنفيذ والتطوير والعمل على توزيعها بما يتناسب وبرنامج التقييم.
- **القدرة على الاعتماد عليه:** تعد هذه الخاصية في غاية الأهمية، فعلى الإدارة أن تكون على قناعة تامة في تطبيقها لهذا النظام، بأن يكون نظام فعال وخال من التسرع والتوسط في التقييم.
- **السهولة:** يجب أن يتسم نظام التقييم بالسهولة سواء من حيث مقابلات الأداء أو من حيث جمع المعلومات.
- **التطبيق:** ويعني يجب ألا ينطوي النظام على معايير غير موضوعية أو غير قابلة للتطبيق، وإنما يجب أن يتسم بالموضوعية والكفاءة في استخدامه.
- **القبول:** إن الأساس الأول لنجاح أي نظام من أنظمة التسيير هو توفر عنصر القبول، ويقصد به مدى استجابة الإدارة والعاملين لهذا النظام ومدى اقتناعهم بمصداقيته وصلاحيته وفائدته وعدم اعتباره مجرد إجراء شكلي يتوجب القيام به. (رايس، 2016: 67)

## ii. 5.2: طرق تقييم الأداء:

هناك العديد من الطرق لتقييم الأداء في المؤسسات واستخدمت عدة معايير في تحديد وتمييز هذه الطرق هناك من يقوم بتقسيمها إلى طرق تقليدية وأخرى حديثة.

### أ-الطرق التقليدية:

1. طريقة التدرج البياني: تعتبر هذه الطريقة من أبسط الطرق وأكثرها شيوعا ويقاس أداء الموظف هنا وفق معايير محددة مثل نوعية الأداء، كمية الأداء، المعرفة بطبيعة العمل، المظهر، التعاون ... إلخ وتحدد الدرجات على أساس [1-5] أو [1-3] حيث يمثل الرقم [1] أقل درجة للتقويم والرقم [5] أو [3] أعلى درجة

رغم سهولة هذه الطريقة وانخفاض تكاليف إعدادها إلا أنها تفترض أوزان واحدة لكل الخصائص، رغم اختلاف هذه الخصائص بعضها عن بعض كما أن المعايير المستخدمة خاضعة للجدل وليست دقيقة هذا بالإضافة إلى إمكانية تخيل المشرف القائم بعملية التقييم كما قد لا ترتبط بعض الخصائص الموضحة في نموذج التقويم بالوظيفة المراد تقويمها. (مؤيد سعيد، 2002:110.111)

2. طريقة القوائم: وتركز هذه الخصائص على مجموعة من الصفات مثل التعاون مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين أو الانتظام في مواعيد العمل والسرعة والدقة في أداء العامل وتحمل المسؤولية ... الخ ويتم إعطاء وزن لكل صفة من تلك الصفات ويقوم الرئيس بإعطاء تقدير معين بحسب توفر صفة من تلك الصفات في الفرد ثم تجمع تلك الصفات ويصبح المجموع ممثلا للمستوى الذي يعتقد القائم على التقييم أنه يمثل مستوى أداء الفرد. (ماهر، 2000:

(275.276)

3. طريقة المقارنة الزوجية: لا تعتمد هذه الطريقة على استخدام معايير محددة للتقييم، فبدلاً من مقارنة الأداء بأنماط معيارية للأداء أو السلوك، يقارن الرئيس بين المرؤوسين في قسمه أو إدارته بتقييمهم كأزواج من حيث كمية الإنتاج وجودته والتعاون مع الرئيس والزملاء ويقيم المرؤوس بحسب عدد المرات التي امتاز فيها أو كان أحسن من زملائه

فمثلاً لتقييم خمسة مرؤوسين هم أحمد، محمود، مصطفى، ليلي، وشريف يمكن مقارنة أداء أحمد مع محمد ومحمد مع مصطفى ومصطفى مع ليلي وليلى مع شريف وتحدد المجموعات الثنائية مع المرؤوسين وفقاً للمعادلة التالية:

$$/2 (n - 1) \text{ ن } ، \text{ حيث ن = عدد أفراد المجموعة}$$

وهذه الطريقة وإن تميزت بزيادة درجة الموضوعية فإنها تكون صعبة ومعقدة في حالة وجود أعداد كبيرة من المرؤوسين حيث تزيد المجموعات الثنائية بما يصعب عملية التقييم كما أنها لا توضح تماماً مجال ودرجة كفاءة المرؤوس فهي توضح مثلاً أن أحمد أفضل من شريف فقط دون إظهار نواحي الضعف في كل منهما. (أحمد سيد: 334.333)

4. طريقة التوزيع الإجمالي: يقسم وفق هذه الطريقة مرؤوسيه لمجموعات بحسب المستوى العام لأداء الفرد ويرتب مجموعات المرؤوسين حسب موقعها على ما يشبه منحنى التوزيع الطبيعي حيث تتركز الظواهر حول الوسط وتقل عن الأطراف وهكذا يكون معظم المرؤوسين في المتوسط وأقلهم في المستوى الأعلى والأدنى ويوزع الرئيس مرؤوسيه وفقاً لنسب يحددها ليكون 20 % منهم في مرتبة ضعيف و 60 % في مرتبة متوسط و 20 % في مرتبة جيد أو يوزعهم على خمس نقاط على المنحنى: 10 % ضعيف، 20 % متوسط، 40 % جيد، 20 % جيد جداً، 10 %

ممتاز وهكذا فبالنسبة لمجموعة تتكون من 46 مرؤوسا فإن الرئيس وفق هذه الطريقة يصنفهم كما يلي : 5 ضعيف ، 9 متوسط ، 18 جيد ، 9 جيد جدا ، 5 ممتاز

ويعيب هذه الطريقة أنها تدع الرئيس يفترض أن بعض الأفراد يمكن تصنيفهم إلى ضعيف أو متوسط مثلا بينما قد يكون كل أو معظم مرؤوسيه من مستوى جيد جدا الأمر الذي لا يهيئ موضوعية أو عدالة التقييم فضلا عن الاحباط الذي يحدث لبعض المرؤوسين ووأد روح التنافس الايجابي بينهم. (زويلف،1991: 257)

ب- الطريقة الحديثة: إن الطرق السابقة كانت مستخدمة قبل الحرب العالمية الثانية وبسبب القصور الواضح فيها بدأ البحث عن طرق تقييم أفضل لقياس أداء الأفراد ومن بين تلك الطرق:

1. طريقة الأحداث الحرجة : وتعتبر هذه الطريقة من الطرق الحديثة والأساس الذي تركز عليه هو تجميع أكبر عدد ممكن من الوقائع التي تتسبب في نجاح أو فشل العمل والتي تؤثر في أداء الأفراد سواء من حيث نجاحه أو إخفاقه وتحدد قيمة لكل حادثة حسب أهميتها للعمل ، وبموجب هذه الطريقة يركز المقيم على السلوكيات الأساسية المساهمة في الاداء هذه المواقف الجوهرية الايجابية أو السلبية يتم تسجيلها من قبل ( المشرف ) المقيم خلال فترة معينة ( فترة التقييم ) لكل فرد عامل حيث يتضمن التسجيل خلاصة توضيح ماذا حدث أي تسجيل المواقف الايجابية والمواقف السلبية .

ومن أهم ما يميز هذه الطريقة كونها ذات أهمية وفائدة للأفراد والعاملين في توفير التغذية العكسية حول أدائهم ومن أهم عيوبها التركيز على بعض الحوادث العامة او الحرجة وهذه الحوادث تعتبر

وقائع محددة سواء سيئة أو جيدة وانخفاض الموضوعية في عملية التقييم، حيث أن المواقف المؤثرة

في بداية فترة التقييم قد تكون مواقف مؤقتة تم تلقيها من طرف العامل. (شاوش، 2004: 89)

2. **طريقة التقييم على أساس الإنتاج:** وتقوم هذه الطريقة على أساس اتخاذ النتائج أو أحرزه

الفرد من نتائج كأساس لتقييم أدائه وقد ارتكزت هذه الطريقة على بعض الضمانات التي توفر

لها الموضوعية في التقدير وتنمي نوعا ما روح التعاون بين الرئيس ومرؤوسيه بالشكل الذي

يحقق رغبات الفرد والتعاون مع الرؤساء لتحقيق أهداف المؤسسة وقد دلت بعض التجارب

العلمية على نجاح هذه الطريقة في بعض المنظمات في الدول المتقدمة وأحرزت نتائج مثيرة

وفيما يلي أهمها:

- على الرئيس أن يصل إلى اتفاق مباشر مع المرؤوسين على العناصر التي يتم استخدامها

كأسس لقياس أداء المرؤوسين

- على الرئيس التعاون مع المرؤوسين في تحديد الأهداف المطلوبة مع المرؤوسين وتحديد المدة

التي يجب إحرارها فيها في نهايتها وخلالها

- على الرئيس التعاون والتفاهم مع الأفراد بأن يصل إلى اتفاق مع المرؤوسين على المعايير

التي سيتم استخدامها في قياس الأداء

- من خلال المدة المتفق عليها وحلول ميعاد قياس الأداء للعامل فإن دور الرئيس في التقييم

يجب أن يركز على قدرته وكفاءته على مساعدة العامل وإرشاده على الأداء الأفضل لإحراز

النتائج المطلوبة ومعنى ذلك أن مسؤولية تحقيق الأهداف تتركز على المشاركة في الدور الذي

يقوم به كل من الرئيس والمرؤوس.

3. طريقة الإدارة بالأهداف: تتضمن هذه الطريقة وضع مجموعة من الأهداف قابلة للقياس لكل موظف ومراجعة مدى تقديمه نحو تحقيقها وتتطلب من المدير أن يحدد أهدافا معينة لكل موظف ثم يناقشها ويناقش سيره وتقدمه في العمل نحو هذه الأهداف.

كما يشير هذا المصطلح لبرنامج شامل للتقييم على مستوى المنظمة بحيث يضع أهدافا شاملة لها وهو نظام أو برنامج تقييمي أيضا، يتكون من ست خطوات أساسية هي:

- وضع أهداف تنظيمية من خلال خطة مستقبلية
- وضع أهداف الأقسام من قبل الرؤساء مناقشة أهداف كل قسم ومناقشة تحقيقها
- تحديد النتائج المتوقعة بوضع أهداف أداء قصيرة المدى مراجعة الأداء لقياس النتائج
- قديم التغذية العكسية
- ثم تعقد لقاءات دورية لمراجعة الأداء مع المرؤوسين لمناقشة السير نحو تحقيق النتائج

المرجوة. (جارجيسلر 2003:335)

### خلاصة الفصل:

من خلال عرضنا لهذا الفصل تعرضنا الى مفهوم التفكير الإيجابي لغة وأهمية التفكير الإيجابي في حياة الانسان وكذا خصائص المفكر الإيجابي وأنواع التفكير الإيجابي بالإضافة العوامل المؤثرة في التفكير والنظريات المفسرة له.

ويتضح من خلال هذا ان الانسان يستطيع ان يقرر طريقة تفكيره وعليه ان يختار التفكير بالإيجابية لكي يستطيع ان يتغلب على المشاكل والمشاعر السلبية كما يجب على الأستاذ ان يتحلى بميزة التفكير الإيجابي حيث تجعله أكثر تكيفا مع نفسه ومع غيره، ويساعده أيضا في قيام

بمهامه في الثانوية لأن تفكيره الإيجابي ينعكس على أسلوبه ومهارته في تعامل مع تلاميذ فهذا يمكنه من إيصال المعلومات وفهمهم له

أما بالنسبة للأداء المهني يتضح انه من ضروري على المؤسسات الاهتمام بالأداء المهني وتقييمه، لأن تقييم الأداء يرفع ويعزز الروح المعنوية للعاملين كونهم كسبوا رضا المسؤولين ويصبحوا محل تقدير عندهم وسوف يحظوا بفرص الترقية حال توفرها. الشعور بالعدالة في حال كان التقييم يرتكز على أسس واضحة وشفافة لا تحيز بها. يعطي الانطباع الحقيقي عن المشرفين في حال تطبيق معايير التقييم بعدالة والذي يبعث الثقة لدى جميع العاملين في المنظمة والعكس صحيح.

الجانب الميداني



## الفصل الثالث:

### الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. الدراسة الاستطلاعية
3. الحدود الزمنية والمكانية للدراسة الاستطلاعية
  - 1.3 الحدود الزمنية
  - 2.3 الحدود المكانية
4. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية
5. أدوات جمع البيانات
6. الخصائص السيكومترية للأدوات
7. الدراسة الأساسية
8. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

### تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصول الأولى إلى الجانب النظري، نتطرق الآن إلى الجانب الميداني وهذا الفصل هو فصل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، والذي يعتبر الجزء المتمم للجانب النظري، فالدراسة العلمية بصفة عامة تعتمد على الجانبين: الأول نظري والثاني ميداني (تطبيقي)، ويمكن الباحث من خلال الجانب الثاني إلى تأكيد أو نفي ما وصفه من فروض والإجابة عن إشكالية بحثه.

إن هذا الفصل يعتبر الجزء الرابط بين الجانب النظري والمعطيات، أو النتائج التي يحصل عليها من خلال الدراسة، حيث أن الوقوف على النتائج النهائية للدراسة يتطلب معرفة الإجراءات المتبعة في ذلك، فوضوح المنهج وتجانس العينة وسلامة الطرق وتحديدها واختيار أدوات القياس المناسبة، ومالها من صدق وثبات واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لذلك، كلها إجراءات تساعد على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية، وهذا ما حاول الطالب الباحث مراعاته وإتباعه في هذه الدراسة والتي سوف نعرضها في هذا الفصل.

### 1 المنهج المتبع في الدراسة:

ان طبيعة مشكلة الدراسة هي من تحدد نوع المنهج المتبع من بين المناهج المختلفة، وبما ان الدراسة تهدف الى معرفة مستوى كل من التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة تعليم ثانوي ببعض ثانويات بمدينة ورقلة، وبالإضافة الى معرفة طبيعة العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى افراد العينة، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي بأسلوبيه الارتباطي والمقارن الذي يهتم بوصف الظاهرة المدروسة وذلك بتحليل والتفسير وهو ما ينطبق على موضوع الدراسة

**1.1 المنهج الوصفي:** هو طريقة الذي يعتمد عليها الباحثون في الحصول على المعلومات وافية ودقيقة، تصور الواقع الاجتماعي، والذي يؤثر في كافة الأنشطة الثقافية والسياسية والعلمية وتسهم في تحليل ظواهره. (قتديلي، 2007:129)

**2.1 المنهج الوصفي الارتباطي:** يقصد به ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة. (العساف، 2006:5)

**3.1 المنهج المقارن:** يقوم هذا المنهج على معرفة كيف ولماذا تحدث الظاهر من خلال مقارنتها مع بعضها البعض من حيث أوجه الشبه والاختلاف وذلك من أجل التعرف على العوامر المسببة لحادث أو ظاهرة معينة والظروف المصاحبة لذلك، والكشف على الروابط والعلاقات أوجه الشبه والاختلاف بين الظواهر. (مصطفى وآخرون، 2000:56)

## 2 الدراسة الاستطلاعية:

### 1.2 الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية في اعداد البحوث العلمية، ومن ذلك فان الباحث يستطيع من خلالها التعرف على السمات والبيئة والعينة المستهدفة بالدراسة، حيث يرى " محي الدين المختار 1995 " تعتبر الدراسة الاستطلاعية عموما ليس فقط للتحقق من صلاحية أدوات البحث، ولكن لتعميق المعرفة بالموضوع المراد دراسته وتجميع ملاحظات والتعرف على أهمية البحث وتحديد فروضه. (محي الدين، 1995:261 )

## 2.2 الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات في إجراء البحث العلمي، كما تعتبر من العناصر الأساسية ويتمثل الهدف منها فيما يلي:

- التعرف على خصائص العينة المختارة للدراسة الحالية عند تطبيق الدراسة الاستطلاعية يمكن اكتشاف العراقيل والصعوبات التي يمكن تفاديها أثناء إجراء الدراسة الأساسية
- التأكد من صلاحية الأداة المصممة وقياس بعض الخصائص السيكومترية منها: الصدق والثبات. .

- محاولة التقرب من افراد العينة حتى يمكن التعرف على كيفية التعامل معها في الدراسة الأخرى وهي أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

## 3 الحدود الزمنية والمكانية للدراسة الاستطلاعية:

1.3 الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة ما بين 02 فيفري الى غاية 3 مارس 2022.

2.3 الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في بعض ثانوية مدينة ورقلة.

## 4 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

قمنا باختيار العينة الاستطلاعية بطريقة عشوائية من أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات بمدينة ورقلة، وتم تطبيق أدوات الدراسة عليها لتحديد مدى مناسبة المقياس لعينة الدراسة، واستخراج الخصائص السيكومترية للأدوات التي استخدمها الباحث في دراسته.

وبلغ عدد عينة الدراسة الاستطلاعية (30) أستاذ واستاذة. والجداول المرفقة توضح توزيع أفراد

العينة الاستطلاعية

الجدول رقم (01): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكور	11	37%
إناث	19	63%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم (01) نلاحظ ان عدد الأساتذة من جنس الذكر قدر عدد (11) أساتذة أي

بنسبة 37% في حين بلغ عدد الاستاذات (19) أساتذة بنسبة 63% ومنه نقول نسبة الاناث أكبر

من نسبة الذكور من حيث التوزيع.

الجدول رقم (02): يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
اقل من 35 سنة	13	43%
أكبر من 35 سنة	17	57%
المجموع	30	100%

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ ان عدد الأساتذة اقل من 35 سنة قدر عددهم

(13) أستاذ بنسبة 43% في حين بلغ عدد الأساتذة الذين هم أكبر من 35 سنة (17)

أستاذ واستاذة بنسبة 57%. ومنه نقول ان النسبة الأكثر سناً هي أكبر من 35 سنة.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الاقدمية

الاقدمية في التدريس	التكرار	النسبة
اقل من 10 سنوات	15	%50
أكثر من 10 سنوات	15	%50
المجموع	30	%100

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ ان نسبة الأساتذة الذين لديهم اقل من 10 سنوات مساوية

لنسبة الأساتذة الذين لديهم أكثر من 10 سنوات حيث قدرت نسبتهم %50

### 5 أدوات جمع البيانات:

يستخدم الباحثون كثيرا من الأدوات والوسائل التي تثبت فاعليتها في قياس الظواهر النفسية المختلفة وخاصة بعد ان أصبح علم النفس علما يعتمد على الأسلوب العلمي في قياس الظواهر، فقد يختار الباحث اداته من بين الأدوات المتوفرة والموجودة التي صممها باحثون آخرون من قبل، او قد يضطر في حالة عدم وجود أداة مناسبة لبحثه ان يصمم الأداة بنفسه. (بشرى إسماعيل، 2004:47)

قمنا باستخدام الاستبيان كأداة جمع البيانات حول مشكلة الدراسة الحالية، وذلك نظرا لعدة اعتبارات منها: المخصص للدراسة، بعض خصائص العينة، وقت الباحث وجهده.

### 1.5 وصف مقياس التفكير الإيجابي:

وهو من اعداد انجرام وويسنكي، اقتباس وترجمة الوقاد 2012، حيث طبقه الوقاد على عينة من طلاب جامعة بنها بمصر، ويتكون المقياس من (30) عبارة.

تصحيح المقياس:

تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين 30 و 150 ولقد وضعت خمسة بدائل للإجابة عن كل

بند من بنود المقياس وهي موضحة في الجدول رقم (04)

الجدول رقم (04) يوضح البدائل والاوزان لمقياس التفكير الايجابي

الفقرة	البدائل	أوافق تماماً	أوافق	الى حد ما	لا اوافق	اعتراض تماماً
التفكير في المستقبل ينمي الطموح لدي	5	4	3	2	1	

2.5 مقياس الأداء المهني:

وهو من اعداد محمد سلمان البلوي (2008)، ويتكون المقياس من (36) عبارة في صورته الاصلية.

تصحيح المقياس:

تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين 34 و 102 ولقد وضعت ثلاثة بدائل للإجابة عن كل بند من

بنود المقياس وهي موضحة في الجدول رقم(05)

الجدول رقم (05) يوضح البدائل والاوزان لمقياس الأداء المهني

الفقرة	البدائل	دائما	احيانا	نادرا
	انفذ ما التزم به في عملي	3	2	1

6: الخصائص السيكومترية:

1.6 الخصائص السيكومترية لمقياس التفكير الإيجابي:

صدق المقياس: وهو ان يكون الاختبار قادر على قياس ما وضع لقياسه بمعنى ان يكون الاختيار

ذا صلة وثيقة بالقدرة التي يقيسها، فالاختبار الذي صمم من اجل قياس القدرة الرياضية على سبيل

المثال يجب ان يكون واضحا انه يقيس هذه القدرة، وذلك عن طريق مد صلته بمكونات القدرة

الرياضية وعناصرها. (سعد عبد الرحمن، 2008: 197)

صدق المقارنة الطرفية: تعتبر المقارنة الطرفية احدى الطرق الإحصائية لقياس الصدق حيث

تعتمد أساسا على تقسيم درجات الافراد الى مجموعتين بعد ترتيب الدرجات تنازليا. (السيد

2006: 404)

أ- صدق مقياس التفكير الإيجابي:



الجدول رقم (06) يوضح نتائج صدق الأداة لمقياس التفكير الايجابي عن طريق المقارنة

الطرفية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الاحصائية الدرجة الكلية للأفراد
دال عند 0.01	16	7.46	6.32	129.00	09	الفئة العليا
			5.17	108.66	09	الفئة الدنيا

من خلال الجدول رقم (06) يتضح لنا أن قيمة (ت) المحسوبة والمقدرة ب(7.46) دالة عند مستوى الدلالة 0,01 ونفسر من خلال هذه النتيجة قدرة على التمييز بين المجموعة التي تحوي على أعلى الدرجات في الإجابة على البنود والمجموعة التي تحوي على أدنى الدرجات في الإجابة، وبالتالي فهذا يدل على أن الأداة تميز بين الطرفين مما يشير الى صدق الأداة. وبذلك يمكن استعمالها في الدراسة الأساسية.

**الثبات:** يعني ان ثبات الاختبار هو انه يعطي نفس النتائج باستمرار إذا ما استخدم الاختبار

أكثر من مرة تحت نفس ظروف. (عوض صابر، ميرفت، 2002: 161)

وقد اعتمدنا على طريقتان لحساب ثبات الأداة طريقة التجزئة النصفية، وطريقة ألفا كرومباخ

ب- ثبات مقياس التفكير الإيجابي:

الجدول رقم (07): يوضح ثبات مقياس التفكير الإيجابي عن طريقة التجزئة النصفية للأداة

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
التفكير الايجابي	0.52	0.68	0.01

من خلال الجدول الرقم (07) ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت ب 0.52 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدرة ب 0.68 وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بأن الأداة تتمتع بالثبات.

2. معادلة ألفا كرومباخ: تستخدم هذه الطريقة إذا كان تباين الدرجات على نصفي الاختبار غير متساوي، أو أن هناك مؤشرات تدل على أن نصفي الاختبار غير متوازنة.  
(الصمادي، ماهر، 2004: 128)

الجدول الرقم (08) يوضح نسبة ثبات مقياس التفكير الإيجابي بمعادلة الفا كرومباخ

عدد البنود	ثبات الاختبار (ألفا كرونباخ)
30	0.79

بعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ نلاحظ من خلال الجدول الرقم (08) ان قيمة الفا كرونباخ هي (0.79) وهي قيمة عالية، وعليه يمكن القول ان المقياس يتمتع بثبات عال جدا.

2.6 الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء المهني:

أ- صدق المحكمين لمقياس الأداء المهني:

من اجل التأكد من صدق أداة الدراسة ومدى صلاحيتها للإجابة عن التساؤلات المطروحة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين البالغ عددهم (5 أساتذة) بجامعة قاصدي مرباح ورقلة (انظر الملحق رقم 06) حيث اقترحوا بعض التعديلات البسيطة التي مسّت جانب الصياغة اللغوية وفصل بعض الفقرات المركبة وإعادة صياغة بعض المفردات وحذف بعضها، وتم ضبط صياغته وفق التعديلات المطلوبة في ذلك، وعملا باقتراحات الأساتذة المحكمين تم بناء الأداة في صورتها النهائية بحيث تكون استبيان الاداء المهني من 34 بند (الملحق الرقم

(07)

ب- صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء المهني:

الجدول رقم (09) يوضح نتائج صدق الأداة لمقياس الأداء المهني عن طريق المقارنة الطرفية.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الاحصائية
						الدرجة الكلية للأفراد
دال عند 0.01	16	10.35	2.06	93.44	09	الفئة العليا
			4.96	74.88	09	الفئة الدنيا

من خلال الجدول رقم (09) يتضح لنا أن قيمة (ت) المحسوبة والمقدرة ب(10.35) دالة عند مستوى الدلالة 0,01 ونفسر من خلال هذه النتيجة قدرة على التمييز بين المجموعة التي تحوي على أعلى الدرجات في الإجابة على البنود والمجموعة التي تحوي على أدنى الدرجات في الإجابة، وبالتالي فهذا يدل على أن الأداة تميز بين الطرفين مما يشير الى صدق الأداة. وبذلك يمكن استعمالها في الدراسة الأساسية.

ج- ثبات مقياس الأداء المهني:

الجدول رقم(10) يوضح ثبات مقياس الأداء المهني عن طريقة التجزئة النصفية للأداة.

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
الأداء المهني	0.64	0.78	0.01

من خلال الجدول الرقم (10) ان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت ب 0.64 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدرة ب 0.78 وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بأن الأداة تتمتع بالثبات.

د- ثبات مقياس الأداء حسب معادلة الفا كرو نباخ :

الجدول رقم (11) يوضح نسبة ثبات مقياس التفكير الإيجابي بمعادلة الفا كرومباخ

عدد البنود	ثبات الاختبار (ألفا كرو نباخ)
34	0.87

بعد تطبيق معادلة ألفا كرونباخ نلاحظ من خلال الجدول الرقم (11) ان قيمة الفاكرونباخ هي (0.87) وهي قيمة عالية، وعليه يمكن القول ان المقياس يتمتع بثبات عال جدا.

### 7: الدراسة الأساسية:

بعدها تأكدنا من صدق وثبات اداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة توصلنا الى ان الاداة تحتوي على قدر من الصدق والثبات يدل على صلاحيتها وبعد كل هذا تم اختيار العينة الاساسية للدراسة والتي بلغت (100) استاذ واستاذة من (231) للتعليم الثانوي من بعض ثانويات مدينة ورقلة حيث وزعت على الأساتذة (160) استمارة في بعض ثانويات منها:

ثانوية احمد توفيق المدني

ثانوية محمد العيد

ثانوية عبد المجيد بومادة

ثانوية مسعودي الطاهر

ثانوية حبي عبد المالك

استرجع منها (115) استبيان و (15) استبيان لم يكمل الإجابة على جميع فقراتها، كون ان بعض الأساتذة رفضوا الاجابة الاستبيان نظرا لظروف تعود لمنصب الأستاذ، واهمال بعض الأساتذة وتأخر في استرجاع الاستبيان.

ولقد طبقت الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة ما بين 15 مارس إلى غاية 20 أبريل خلال الموسم الدراسي 2022/2021 على بعض أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

والتي يمكن ان نصف خصائصها في الجداول التالي:

جدول رقم (12) يوضح توزيع افراد العينة الدراسة الاساسية حسب متغير " الجنس "

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	37	37%
اناث	63	63%
المجموع	100	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن عدد الأساتذة الذكور بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي بلغ

(37) أستاذ والتي تمثل نسبة 37%، أما بالنسبة إلى الأستاذات الاناث فقد بلغ عددهن (63)

أستاذة والتي تمثل بنسبة 63% من حجم العينة الاساسية.

جدول رقم (13) يوضح توزيع افراد العينة الدراسة الأساسية حسب متغير " السن "

السن	العدد	النسبة
اقل من 35 سنة	41	41%
أكبر من 35 سنة	59	59%
المجموع	100	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن عدد الأساتذة الذين هم اقل من 35 سنة بالنسبة لأساتذة

التعليم الثانوي بلغ (41) أستاذ واستاذة والتي تمثل نسبة 41%، أما بالنسبة إلى للأساتذة الذين هم

أكبر من 35 سنة فقد بلغ عددهم (59) أستاذ وأستاذة والتي تمثل بنسبة 59% من حجم العينة الأساسية

جدول رقم (14) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير " الأقدمية"

الاقدمية	العدد	النسبة
أقل من 10 سنوات	47	47%
أكثر من 10 سنوات	53	53%
المجموع	100	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن عدد الأساتذة الذين درسوا (أقل من 10 سنوات) بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي بلغ 47 أستاذ وأستاذة والتي تمثل نسبة 47%، أما بالنسبة للأساتذة الذين درسوا (أكثر من 10 سنوات) فقد بلغ عددهم (53) أستاذ وأستاذة والتي تمثل بنسبة 53% من حجم العينة الأساسية.

#### 8: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدام نظام (SPSS23):

هو عبارة عن برنامج التحليل الإحصائي يستعمل لإدخال البيانات وإجراء الحسابات الإحصائية عليها واستخراج النتائج في شكل جداول أو أشكال مستعملا قوائم حوار لتتجز جميع خطوات العمل.

حيث أنه تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية باستعمال نظامي: (Excel2013)، ونظام (Spss23) للتحليل الإحصائي في حساب بعض الخصائص السيكومترية:

أ- تم استخدام اختبار "ت" في صدق المقارنة الطرفية بين الفئتين العليا والدنيا في الدرجة الكلية.

ب- تم استخدام معامل "ألفا كرومباخ" في الثبات

ت- معامل الارتباط بيرسون، وتم استخدامه لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية

ث- المتوسط الحسابي

ج- التكرار والنسب المئوية (لوصف العينة)

### خلاصة الفصل:

بعد عرض جميع الإجراءات والخطوات المتبعة في الدراسة الميدانية يجب التذكير بأهم ما ورد فيه بدءاً بنوع المنهج المستخدم؛ حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي والذي يهتم بوصف وتحليل وتفسير الظاهرة وهذا ما ينطبق على دراستنا، ثم التطرق إلى العينة بمواصفاتها بعد استخلاصها من المجتمع الأصلي، وانتقلنا بعدها إلى الأدوات المستخدمة في الدراسة وخصائصها السيكومترية، ثم إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المعتمدة في نتائج الدراسة لتسهيل عرضها وتحليلها ومناقشتها في الفصل القادم.



## الفصل الرابع:

# عرض، تحليل ومناقشة النتائج

### تمهيد

1. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الاولى.
2. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية.
3. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة.
4. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة.
5. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الخامسة.
6. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية السادسة.
7. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية السابعة.
8. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثامنة.
9. عرض، تحليل ومناقشة نتيجة الفرضية التاسعة.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات الميدانية للدراسة، والتي تم فيها تحديد المنهج المتبع والادوات الذي اعتمدت عليه دراستنا، فنحن في هذا الفصل سنتطرق لعرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها، وتحليلها تبعاً لكل فرضية في الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.

1- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الاولى:

تنص الفرضية: نتوقع مستوى مرتفع في التفكير الايجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي

جدول رقم (15) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس التفكير

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	العدد	التفكير الايجابي
0.01	10.31	90	117.41	100	

المتوسط المعياري: عدد البنود \* (عدد الاكبر للبدائل + العدد الاصغر للبدائل) / 2

$$90 = 2 / (5+1) * 30$$

من خلال الجدول رقم (15) تبين أن متوسط درجات افراد العينة على مقياس التفكير بلغ (117.41) بانحراف معياري بلغ (10.31) وهو دال عند 0.01 والمتوسط الفرضي والمقدر ب (90) من خلال مقارنة متوسط درجات افراد العينة مع المتوسط الفرضي يمكن القول إن افراد العينة لديهم مستوى التفكير مرتفع، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على ان مستوى مرتفع في التفكير الايجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ويعزو الطالبين سبب ذلك الى ان الأساتذة راضين بمكانتهم الاجتماعية وبمناصبهم في العمل حيث ان لديهم مكانة خاصة في المجتمع ويحضون بتقدير خاص عن غيرهم مما يساعدهم في التفكير بالإيجابية كما ان التفكير الإيجابي يعزز العلاقات الطيبة ويحفزها ويملاً للشخص حياته بجو من الحب والدعم والحماية ويكسبه المزيد من الناس المحبين له.

وهذا ما ذهب اليه الفقي عندما قال "لكي يكون الشخص ناجح في علاقته مع الاخرين لابد ان يتقبل فكرة ان معظم الناس خيرون بفطرتهم ربما يكون كل منهم بين الحين والآخر وقحا او عنيدا او طائشا او سريع الغضب ولكنه في جوهره خير، وان معظم الناس يحبون مساعدة الاخرين، لكن يعارض معظم الناس التطوع والمساعدة الاخرين لأنهم لا يريدون أن يفرضوا أنفسهم عليهم لذا فمجرد طلب المساعدة يحطم الحدود، والعلاقات تكون جيدة عندما تكون مفيدة لجميع الأطراف". (الفقي، 2010: 66)

اما من ناحية رضاه عن العمل فهو يحظى بتقدير من مديره وزملائه في العمل وكذلك التلاميذ. كما انه يعمل في مكان نظيف وشبه خالي من المخاطر النفسية والجسدية ومهنته مهنة شريفة، كل هذا يجعلهم يمتزون بدرجة عالية من التفكير الإيجابي.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الصافي (2020) بعنوان التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى عمال المؤسسة الوطنية للتقيب والتي توصلت نتائجها الى ان عمال المؤسسة الوطنية للتقيب يتمتعون بدرجة مرتفعة من التفكير الإيجابي، وكذلك دراسة النجار (2014) توصلت الى ان مستوى التفكير الإيجابي لدى العاملين بالمؤسسات الاهلية بمحافظة غزة مرتفع.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة يوسف (2017) وأشارت الى ان التفكير الإيجابي لدى عينة من خريجي الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة كان متوسط.

## 2- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية: نتوقع مستوى مرتفع في الاداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

جدول رقم (16) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس الأداء

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	العدد	الأداء المهني
0.01	9.15	68	85.31	100	

المتوسط المعياري: عدد البنود \* (عدد الأكبر للبدائل + العدد الأصغر للبدائل)

$$68 = 2 / (3 + 1) * 342 /$$

من خلال الجدول رقم (16) تبين أن متوسط درجات افراد العينة على مقياس الأداء بلغ (85.31) بانحراف معياري بلغ (9.15) وهو دال عند 0.01 والمتوسط الفرضي والمقدر ب (68) من خلال مقارنة متوسط درجات افراد العينة مع المتوسط الفرضي يمكن القول إن افراد العينة لديهم مستوى الاداء مرتفع، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على ان مستوى مرتفع في الاداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

ويعزو الطالبين سبب ذلك ان الأساتذة يمتلكون مهارات عالية ورغبة في العمل واللازمة في مهنة التدريس وان توجههم نحو مهنة كان صحيح وانهم راضين عن عملهم، كما ان رغبة في

العمل تؤدي الى ابداع الموظف في مهنته وانجازها على أحسن وجه والوصول الى النتائج المرجوة، لان رغبة الفرد تجعلها يبذل قصار جهده من اجل تحقيق مبتغاه، واما من ناحية التوجيه فالتوجيه السليم يؤدي الى تحسين جودة العمل ورفع مستوى الأداء عكس التوجيه غير السليم يؤدي الى انخفاض في مستوى والأداء.

وقد يرجع ذلك أيضا الى رضاهم عن العمل ومن بين مظاهر الرضا عن العمل:

الشعور بالواقعية والتفائل الدائم والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي وكذا الاندماج مع الزملاء وارتفاع الإنتاج وجودتها للموظف. (مصطفى، 2018:72)

واتفقت هذه دراسة مع دراسة **مرح طاهر (2016)** التي توصلت نتائجها الى ان مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية كان مرتفع، وكذلك دراسة "أديكو، وأبوياد، وأيفول "

(adeekom, aboyade, & Oyewole, 2017) أشارت إلى أن موظفي المكتبة بالجامعات في جنوب غرب نيجيريا يتمتعون بمستوى مرتفع من الأداء المهني.

واختلفت نتائج هذه دراسة مع دراسة الحلابية (2013) أشارت نتائجها إلى ان مستوى الأداء متوسط لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام بالأردن.

### 3- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية: نتوقع طبيعة علاقة طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.

الجدول رقم (17) يمثل نتائج معامل الارتباط بيرسون لتحقيق من الفرضية العامة

متغيرات الدراسة	عدد افراد العينة	معامل الارتباط	قيمة sig	مستوى الدلالة
التفكير الإيجابي	100	0.33	0.001	دال عند
الأداء المهني				0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم(17) ان قيمة معامل الارتباط بيرسون قدر ب(0.33) وعليه هي دالة عند مستوى دلالة 0.01 وهذا يدل على ان الارتباط موجبا، مما يشير لوجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني. ومنه نقبل الفرضية التي تنص على ان طبيعة العلاقة طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي

ويعزو الطالبين هذا الى ان الأستاذ الذي يفكر بإيجابية يكون ادائه مرتفع وهذا لأن التفكير بالإيجابية واستخدام العقل بكل طاقته وامكانياته دون وضع أي اعاقات سلبية من أفكار او شعور او تصرف، وتوقع الإيجابية في الحياة اليومية، ينعكس على صحته ونفسيته وبالتالي يكون قادر على انجاز المهام والاعمال ويتحدى الصعوبات التي تؤثر على سير حياته او مهامه.

فالتفكير الإيجابي ينعكس على شخصية الموظف فيكون أمين او دقيق في عمله وكل الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف الكفاء فكل هذا يساعد في تطوير نفسه وتطوير أدائه الذي ينعكس بدوره على المؤسسة في زيادة الإنتاج.(James, 2012:14)

كما انه يجب على الأستاذ ان يتحلى بالتفكير الإيجابي حيث انه سيكون قدوة لتلاميذ وتفكيره ينعكس عليهم ويساعده في جعله محبوب من طرفهم ومنها يزيد تركيزهم وانتباههم معه اثناء الحصة.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات كدراسة ربوح (2017) وتوصلت نتائجها انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بمدينة ورقلة وتقرت والوادي. ودراسة رانيا (2017) اشارت الى وجود علاقة ارتباطية داله إحصائي بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى مجتمع الدراسة.

وكذلك دراسة النجار(2014)توصلت الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التفكير الإيجابي والشعور بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الاهلية بمحافظات غزة.

#### 4- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية: انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف (الجنس).

جدول رقم (18) يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	98	0.38	10.90	117.71	63	الاناث
			9.35	116.89	37	الذكور

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) ان المتوسط الحسابي للإناث والذين يبلغ عددهم 63 قدر متوسط الحسابي: (117.71) بقيمة انحراف معياري تبلغ: (10.90)، أما بالنسبة للذكور الذين بلغ عددهم 37 فقد بلغ متوسط الحسابي: (116.89) ويبلغ انحرافه المعياري القيمة التالية : (9.35)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة: (0.38)، ووجدنا أنها غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق بين الإناث والذكور في درجاتهم في مستوى التفكير الإيجابي ، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي باختلاف (الجنس) .

ويعزو الطالبين سبب هذه النتيجة على ضوء عدة محددات يشترك فيها جميع افراد العينة مثل نوع العمل وهو التعليم وبيئة العمل وهي الثانوية وكذلك الهدف، حيث ان المعلم يتميز بروح الإيجابية والتفاؤل ومهنة التعليم تنمي لديه تفكيره الإيجابي وتعززه من خلال المواقف التي يواجهها في حياته اليومية والثانوية مكان يسود فيه التفكير والسلوك الإيجابي ومكان ينشر فيه العلم والأفكار الإيجابية، هذا ما جعل عدم وجود فروق بين الجنسين، وللوصول هدفهم الى نتيجة جيدة من التعليم يجب على المعلم ان يمتاز بالتفكير الإيجابي.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات كدراسة دراسة بن الضب (2020) التي اشارت الى وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفكير الإيجابي لدى الأخصائيين النفسانيين العياديين الممارسين بالنسبة لمتغير (الجنس) ، ودراسة رانيا (2017) التي توصلت نتائجها كذلك الى عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى موظفي بنك أم درمان الوطني بولاية الخرطوم تعزى لمتغير (الجنس) .



واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الهلالي (2013) حيث واطهرت نتائج الدراسة ان المعلمين يتمتعون بدرجة عالية من التفكير الإيجابي وانه توجد فروق دالة احصائيا على وفق متغير الجنس ولصالح الذكور في التفكير الإيجابي.

#### 5- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الايجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف (السن)

جدول رقم (19) يوضح دلالة الفروق في التفكير الايجابي حسب متغير السن

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	98	0.65	8.83	118.21	41	أقل من 35 سنة
			11.27	116.84	59	أكثر من 35 سنة

نلاحظ من الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للإفراد الذين كان سنهم اقل من 35 سنة والذين يبلغ عددهم 41 بلغ متوسط الحسابي : (118.21) بقيمة انحراف معياري تبلغ:(8.83). أما بالنسبة للأفراد الذين كان سنهم اكثر من 35 سنة الذين بلغ عددهم 89 فقد بلغ متوسط الحسابي : (116.84) ويبلغ انحرافه المعياري القيمة التالية : (11.27)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة: (0.65)، ووجدنا أنها غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق بين الافراد الذين كان سنهم اقل من 35 سنة و للإفراد الذين كان سنهم اكثر من 35

سنة في التفكير الإيجابي وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف (السن).

ويعزو الطالبين ذلك الى أن سن الاستاذ لا يؤثر على تفكيره الإيجابي فالأستاذ الذي يفكر بإيجابية يكون أكثر حماسا واستقرار وطموحا ولديه رغبة في تعليم وتحقيق أهدافه فتفكير الإيجابي يتخطى موضوع السن سواء كان المعلم صغير السن او كبير السن، فالطاقة الإيجابية تؤثر تأثيرا بالغا على جميع الطاقات الأخرى في حياة الشخص، ويمكن ان يتعلم المهارات ويكتسب الخبرات في أي سن إذا كان لديه دافع يحفزه على تعلم مهارة معينة.

وفي هذا السياق يرى الرقيب " انه مهما كان عمر الانسان، وزمانه ومكانه فإنه دائما يسعى لحياة مليئة بالنجاح والرفاهية والسعادة في مختلف مجالات الحياة، من أجل ذلك يبذل الجهد لجلب المصالح المعنوية والمادية لنفسه وللآخرين، وان مما يعين الانسان للوصول الى غاياته أن يقوم بتحسين مستواه الفكري وذلك من خلال تبني المنهج الفكري السليم عن نفسه ومجتمعه، وتدريب ذاته للتخلي عن الأفكار السيئة والسلبية التي تعطل قدراته". (الرقيب، 2008: 7)

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة غرياني (2020) والتي توصلت نتائجها الى انه لا توجد فروق بين متوسطات الدرجات الكلية لمقياس التفكير الإيجابي تعزى لمتغيرات (السن).

وكذلك دراسة رانيا (2017) التي توصلت نتائجها كذلك الى عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى موظفي بنك أم درمان الوطني بولاية الخرطوم تعزى لمتغير (السن).

### 6- عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية السادسة:

**تنص الفرضية:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الاقدمية

جدول رقم (20) يوضح دلالة الفروق في التفكير الايجابي حسب متغير الاقدمية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	98	1.36	7.36	118.89	47	أقل من 10 سنوات
			12.28	116.09	53	أكثر من 10 سنوات

نلاحظ من الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للفراد الذين كانت خبرتهم اقل من 10 سنوات والذين يبلغ عددهم 47 بلغ متوسط الحسابي: (118.89) بقيمة انحراف معياري تبلغ: (7.36). أما بالنسبة للفراد الذين كانت خبرتهم اكبر من 10 سنوات الذين بلغ عددهم 53 فقد بلغ متوسط الحسابي: (116.09) ويبلغ انحرافه المعياري القيمة التالية : (12.28)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة: (1.36)، ووجدنا أنها غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق بين الأفراد الذين كانت خبرتهم اقل من 10 سنوات ولأفراد الذين كانت خبرتهم اكبر من 10 سنوات في التفكير الإيجابي وبالتالي تتحقق الفرضية التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التفكير الإيجابي باختلاف (الأقدمية).

ويعزو الطالبين هذا الى ان التفكير الإيجابي لا يرتبط بعدد سنوات العمل او اقدمية او خبرة بل مرتبط بسمات شخصية الفرد ومشاعره والا عمال الإيجابية في جميع شؤون حياته، لذلك يمكن القول ان أساس التفكير الإيجابي هو القدرة على استثمار الاستراتيجيات الإيجابية في الشخصية والميل الى الرغبة والنزعة للممارسة سلوكيات او تصرفات تجعل حياة الفرد ناجحة وتقوده الى ان يكون انسانا إيجابيا.

وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة بن جلول (2018) التي أشارت الى عدم وجود فروق بين الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة تعزى لمتغير الأقدمية (سنوات العمل) كذلك دراسة ميادة (2017) توصلت نتائجها الى عدم وجود فروق في التفكير الإيجابي لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف الأقدمية (سنوات العمل) واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة حواط (2016) التي اشارت الى وجود فروق دالة احصائيا في التفكير الإيجابي بين معلمي مدارس مدينة اللاذقية تبعا لمتغير الأقدمية (عدد سنوات العمل)

#### 7- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية السابعة:

تنص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف الجنس

جدول رقم (21) يوضح دلالة الفروق في الاداء المهني حسب متغير الجنس

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	98	0.28	8.96	85.50	63	اناث
			9.56	84.97	37	ذكور

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) المتوسط الحسابي للإناث والذين يبلغ عددهم 63 قدر متوسط الحسابي ب: (85.50) بقيمة انحراف معياري تبلغ: (8.96). أما بالنسبة للذكور الذين بلغ عددهم 37 فقد بلغ متوسط الحسابي: (84.97) ويبلغ انحرافه المعياري القيمة التالية:

(9.56)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة: (0.28)، ووجدنا أنها غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق بين الإناث والذكور في درجاتهم في مستوى الأداء المهني، وبالتالي تتحقق الفرضية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني باختلاف (الجنس).

ويعزو الطالبين هذا إلى أن أداء الأستاذ لا يرتبط بنوع الجنس حيث أن عملية تدريس يستطيع كل من الجنسين أن يقوم بها ويمتلك مهارات وقدرات في تنفيذها عكس المهم الأخرى التي قد تكون صعبة على نوع من الجنس مثل بعض المهام قد تكون صعبة على جنس الإناث مثل مهنة التدريب الرياضي أو الكهربائي والميكانيكي أو البناء بحيث يكون أداءهم أقل من الذكور، وقد يرجع هذا أيضاً إلى بيئة العمل المناسبة التي تسود في الثانوية والروح المعنوية والروح السائدة بين الأساتذة الذين يكونون جماعة ويسود بينهم الحماس اتجاه تحقيق الهدف والاستعداد والمثابرة من أجل تحقيق نتيجة أفضل

واتفقت هذه الدراسة مع مجموعة الدراسة كدراسة فرج الله (2021) إشارة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة لتعليم الابتدائي تعزى لعامل (الجنس) .

ودراسة طاهر (2016) التي توصلت نتائجها إلى عدم وجود ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغير (الجنس) .

واختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة محمود وآخرون (2020) وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل.

8- عرض وتحليل ومناقشة نتيجة الفرضية الثامنة:

تنص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف السن

جدول رقم (22) يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغير السن

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	98	1.06	9.50	84.14	41	اقل من 35 سنة
			8.88	85.11	59	أكثر من 35 سنة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن المتوسط الحسابي للإفراد الذين كان سنهم اقل من 35 سنة والذين يبلغ عددهم 41 بلغ متوسط الحسابي: (84.14) بقيمة انحراف معياري تبلغ: (9.50). أما بالنسبة للفرد الذين كان سنهم اكثر من 35 سنة الذين بلغ عددهم 59 فقد بلغ متوسط الحسابي: (85.11) ويبلغ انحرافه المعياري القيمة التالية : (8.88)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة: (1.06)، ووجدنا أنها غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق بين الافراد الذين كان سنهم اقل من 35 سنة و للفرد الذين كان سنهم اكثر من 35 سنة في الأداء المهني وبالتالي تتحقق الفرضية التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف (السن).

ويعزو الطالبين ذلك الى ان أداء الأستاذ لا يرتبط بصغر سنه او كبر سنه من اجل القيام بعملية التدريس وانما مرتبط بدافعيته ورغبته وميله للعملية التعليم ، لان الدافع هو الذي يجعله يقوم بعمله بطريقة المطلوبة والالتزام به ، بحيث يكون أداء الأشخاص الذين لديهم دافعية نحو

العمل مرتفع عكس الأشخاص الذين تقل دافعتهم نحو العمل، ويمكن تفسير هذا أيضا إلى أن الأساتذة اكبر سن يمتلكون خبرة ومهارات جيدة في التدريس وخاصة أنهم مرة عليهم العديد من الفروق الفردية فهم يعرفون كيفية تعامل معها نظرا للخبرة والتجربة ، واما الأساتذة اصغر سن تكون لديهم طاقات ورغبات تمكنهم من القيام بالأداء الجيد ، حيث ان عصرهم عصر تطور والتكنولوجيا فالיום نجد العديد من الأساتذة يستعملون الوسائل الحديثة في التعليم التي تسهل لهم مهمة وكما انها تقضي على الملل وتجدد لهم الطاقات.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع مجموعة من الدراسات مثل دراسة حامدا (2010) إشارات الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عمال شركة الاتصالات الفلسطينية تعزى لمتغير (السن).

ودراسة جلال الدين (2009) اشارت نتائجها كذلك الى عدم وجود فروق دالة احصائيا في استجابات عمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز بعنابة تعزى لمتغير السن

### 9- عرض وتحليل وتفسير نتيجة الفرضية التاسعة:

تنص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف السن

جدول رقم (23) يوضح دلالة الفروق للأداء المهني حسب متغير الأقدمية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤشرات الإحصائية المتغيرات
غير دالة	98	1.04	9.21	84.29	47	اقل من 10 سنوات
			9.09	86.20	53	أكبر من 10 سنوات

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن المتوسط الحسابي للفراد الذين كانت خبرتهم اقل من 10 سنوات والذين يبلغ عددهم 47 بلغ متوسط الحسابي: (84.29) بقيمة انحراف معياري تبلغ: (9.21). أما بالنسبة للأفراد الذين كانت خبرتهم اكبر (من 10 سنوات) الذين بلغ عددهم 53 فقد بلغ متوسط الحسابي: (86.20) ويبلغ انحرافه المعياري القيمة التالية : (9.09)، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة: (1.04)، ووجدنا أنها غير دالة إحصائياً، مما يعني عدم وجود فروق بين الأفراد الذين كانت خبرتهم اقل (من 10 سنوات) وللأفراد الذين كانت خبرتهم اكبر (من 10 سنوات) في الأداء المهني وبالتالي تحققت الفرضية التي تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي باختلاف (الاقدمية).

ويعزو الطالبين هذا الى ان المعلم عند توظيفه يكون مزود بالمعلومات التي تمكنه من أداء عمله بالطريقة المطلوبة فالأمر لا يرتبط بسنوات العمل التي عمله بل برغبته ومثابرتة والالتزام بأداء عمله ، حيث ان التزام المعلم نحو مهنته تدريسية هو الذي يمكن من الوصول الى نتيجة المرجوة ومن مظاهر الالتزام المعلم بالوقت وابتكار طرق جديدة في تدريس تسهل للتلاميذ الفهم السريع وتقرب من التلاميذ ومساعدتهم داخل وخارج المؤسسة ، ويمكن ارجاع هذا أيضا الى توفير المناخ والأدوات اللازمة للتدريس ، اليوم نشهد تطور تكنولوجيا كبير في جميع المجالات وخاصة منها التدريس أصبحت هناك عدة وسائل تساعد الأستاذ على الشرح وتساعد التلاميذ على الفهم .

ويري مصطفى "ان الناجحين ليس بضرورة هم أصحاب المواهب الفذة والقدرات الأسطورية الخارقة والشهادات العليا والمناصب العظيمة إنما هم أصحاب المنضبطين والمثابرون وأصحاب الأهداف والطموحات العليا والآمال العريضة وذو الإرادة الصلبة وأقوياء العزيمة المنكبون على



العمل الحثيث والسعي الدؤوب لا يكون ولا يملون ولا يضجرون ولا يسأمون ( مصطفى،

2010:133.134)

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع مجموعة من دراسة كدراسة والكوفجي (2005) وإشارة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الإقديمة سنوات العمل لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن وكذلك دراسة جلال الدين 2009 اشارت نتائجها كذلك الى عدم وجود فروق دالة احصائيا في استجابات عمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز بعنابة تعزى لمتغير الإقديمة ( سنوات العمل)

واختلفت نتيجة هذه دراسة مع دراسة سليم (2018) وإشارة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الأداء المهني لدى الأساتذة وان الأساتذة الأقل سنوات عمل لهم أداء اعلى من الأساتذة الأكثر سنوات عمل.

### خلاصة الفصل:

تعرضنا في هذا الفصل الى عرض، تحليل وتفسير النتائج التي توصلت اليها الدراسة، بداية بعرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى والثانية وثم عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة وبعد ذلك عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضيات الخاصة بالمتغيرات الديمغرافية.

### استنتاج عام ومقترحات:

بعد عرضنا لموضوع الدراسة بجانبه النظري والميداني والمتمثل في:

التفكير الإيجابي وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة تعليم الثانوي، اتضح لنا مدى أهمية التفكير الإيجابي في حياة الانسان لأن حياة الانسان تتخللها احداث كثيرة ومثيرات، منها الإيجابي ومنها السلبي وذلك ما ينعكس على الفرد، كما ان تفكير الإيجابي يؤثر على صحة الانسان النفسية والجسدية بحيث وجدنا انه يؤثر على الأداء المهني للفرد خاصة عند عينة الدراسة الحالية وهم أساتذة التعليم الثانوي.

وقد توصلت نتائج الدراسة الحالية التي اعتمدت على: مقياس التفكير الإيجابي من اعداد انجرام ويسنكي، اقتباس وترجمة الوقاد، 2012، ومقياس الأداء المهني من اعداد محمد سلمان البلوي، 2008 الى:

- وجود مستوى مرتفع في كل من التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- وجود علاقة طردية بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجات الكلية لمقياس التفكير الإيجابي تعزى لمتغير الجنس، السن والاقدمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الدرجات الكلية لمقياس الأداء المهني الإيجابي تعزى لمتغير الجنس، السن والاقدمية.

ومن خلال النتائج التي توصلنا اليه نقترح بعض التوصيات:

- انشاء برامج و وحدات للإرشاد المهني لزيادة مستوى التفكير الإيجابي والمحافظة على المستوى لدى الأساتذة.
- القيام بدورات تدريبية لتعزيز مفهوم التفكير الإيجابي لدى الأساتذة.
- القيام بتقييم موضوعي وعادل للأساتذة.
- اعتراف وتقدير للأساتذة على الجهود المبذولة.
- تكريم وتحفيز بهدايا ذات قيمة معنوية للأساتذة لتحفيزه.

المراجع

### المراجع:

- إبراهيم الفقي، 2000، التفكير الإيجابي والتفكير السلبي دراسة تحليلية، الراية، مصر.
- إبراهيم الفقي، 2009، التفكير الإيجابي والتفكير السلبي، الراية، القاهرة.
- إبراهيم الفقي، 2010، الثقة والاعتزاز بالنفس، الحياة للدعاية والاعلان: القاهرة.
- إبراهيم الفقي، 2013، قوة التفكير، الراية للنشر والتوزيع، مصر، الجيزة.
- إبراهيم عبد الستار، 2011، العلاج النفسي السلوكي المعرفي الحديث أساليبه وميادين تطبيقاته، الهيئة المصرية العامة للكتب، القاهرة.
- إبراهيم مجدي عزيز، 2005، التفكير من منظور تربوي. ط 2، عالم الكتب، القاهرة.
- احمد سيد مصطفى، إدارة البشر الأصول والمهارات
- احمد ماهر، 2000، السلوك التنظيمي، ط7، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- احمد ومحمود، على ومحمد، 2013، علم النفس الإيجابي، دار الزهراء، الرياض.
- اديب خلف الملكاوي، 2021، إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات وأثرها على أداء العاملين، ط1، دار الخليج للنشر والتوزيع، عمان.
- بشرى إسماعيل، 2004، المرجع في القياس النفسي، مكتبة الانجلو المصرية. الطبعة الأولى القاهرة
- تريسي، برايان، 2007، غير تفكيرك غير حياتك، ط1، مكتبة جرير، السعودية.
- جارديسلر، 2003، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد عبد المغتال، دار المريخ، الرياض.

- جلال الدين بوعطيط، 2009، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز عنابة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير لجامعة منتوري محمود قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،
- حامد نادر عبد الرزاق أبو شرح، 2010، تقييم إثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، رسالة ماجستير.
- حسان شحاته، 2003، بين تطوير التعليم في الوطن العربي بين الواقع والمستقبل، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- حسام محمد منشد الهلالي، 2013، التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى المعلمين، رسالة مقدمة الى مجلس كلية التربية في جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات نيل درجة ماجستير ادب في علم النفس التربوي.
- حسن رواية محد، 2001، إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية)، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.
- حسين وآخرون ماجدة، 2015، علم النفس المعرفي، خوارزم العلمية للنشر والطباعة، جدة.
- حمد عبد الرحمان البيلي، 2010، الإدارة والأداء، شركات مطابع السودان للعمارة المحدودة، الخرطوم.
- خالد عبد احمد الصرايرة: مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول، 2011.

- خديجة فرج الله، 2021، الأداء المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل الإجراءات الاستثنائية لجائحة كورونا (من جهة نظرهم)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي، لكلية العلوم الاجتماعية جامعة ورقلة قاصدي مباح.
- دعاء إبراهيم عبد اللاه صالحين خليل، 2017، التفكير الإيجابي وعلاقته بالكمال والرضا عن الحياة لدى عينة من الشباب الجامعي، درجة ماجستير في التربية، كلية التربية جامعة عين الشمس
- ديما حواط، 2016، التفكير الإيجابي وعلاقته بالرضا الوظيفي دراسة ميدانية لدى عينة الصف في مدارس مدينة (اللاذقية) مجلة جامعة تشرين للبحوث العلمية سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية المجلد (38) العدد (5)، دمشق.
- رانيا إبراهيم فقيري الحاج، 2017، التفكير الإيجابي وعلاقته بالأداء المهني لدى موظفي بنك ام درمان الوطني بولاية الخرطوم. بحث مقدم الى جامعة الخرطوم لنيل درجة ماجستير الآداب في علم النفس.
- رائد احمد إبراهيم الكريمين، 2021، استراتيجيات التدريس الفعال بين لكفايات التعليمية ونظريات التعلم، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، الاردن.
- ريحي مصطفى عليان وآخرون، 2000، مناهج وأساليب البحث العلمي
- سامية لطفي الانصاري، 2012، التفكير الإيجابي، استراتيجياته وتطبيقاته، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (22) العدد (74) 22.5، مصر.
- سعاد نايف برنوطي، 2007، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- سعد عبد الرحمن، 2008، القياس النفسي النظرية والتطبيق، الطبعة الخامسة، دار هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، القاهرة

- سعيد الرقيب، 2008، أسس التفكير الإيجابي وتطبيقاته تجاه الذات والمجتمع في ضوء السنة النبوية، بحث علمي قدم كورقة عمل في مؤتمر الدولي عن تنمية المجتمع "تحديات وفاق" الجامعة الإسلامية بماليزيا
- سليم حي وصليحة سيلين، 2018، واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، الدراسة بمدينة الوادي للسنة الدراسية 2017/2018، جامعة برج بوعريش، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، مجلد 04 (01) 2020 .
- سليم عصمت، 2011، الحكمانية في الأداء الوظيفي، الرالة دار جليس الزمان، ط 1، عمان.
- سناء سليمان، 2011، التفكير اساسياته وانواعه، عالم الكتب، القاهرة.
- سوها دفيد، 2014، التفكير الإيجابي الرائع، مكتبة جرير، الرياض.
- صافي غرياني، 2020، التفكير الإيجابي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط النفسية لدى عمال المؤسسة الوطنية للتقريب بمدينة حاسي مسعود، ورقة، مذكرة قدمت لاستكمال لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي، لكلية العلوم الاجتماعية في جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- صالح بن حمد العساف، 2006، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- عامر قنديلجي، 2007، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والالكترونية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.



- عبد الحكيم أحمد الخزامي، 1999، تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين، مكتبة ابن سينا، القاهرة.
- عبد الرحمان العيري، بدون سنة نشر، سيكولوجية العمل والعمال، بدون طبعة، دار الرتب الجامعية لبنان.
- عبد العزيز حيدر الموسوي وشطب انس اسود، 2012، التدفق النفسي على وفق التفكير الإيجابي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية، جامعة الكوفة.
- عبد الله الصمادي، مهر الدرابيع. 2004 دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن
- عبد الله العلايلي، 1975، الصحاح في اللغة والعلوم المعجم وسيط، إعداد وتصنيف نديم مرعشلي واسامة مرعشلي، دار الحضارة بيروت.
- عبد الله مجدي محمد، 1996، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعارف الجامعية، مصر.
- عدنان يوسف العتوم، 2004، علم النفس المعرفي النظرية والتطبيق، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان.
- علاء بن احمد حسين سليم، 2013، التفكير الإيجابي كمتغير وسيط في العلاقة بين السمات الشخصية ومعدل الأخطاء في قيادة السيارة، ماجستير منشورة، جامعة ام القرى السعودية.
- عوض صابر فاطمة، ميرفت على خفاجة (2002)، أسس ومبادئ البحث العلمي، الطبعة 1، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، الإسكندرية.

- غازي حسن الجلايية، 2013، أثر الحوافز في تحسن الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، دراسة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، الأردن، جامعة الشرق الأوسط.
- غانم زياد بركات، 2005، التفكير الايجابي لدى طلبة الجامعة، دراسة مقارنة في ضوء المتغيرات الديمغرافية والتربوية، دراسات عربية في علم النفس.
- فتيحة بن ضب، 2020، مستوى الطموح وعلاقته بالتفكير الإيجابي لدى الأخصائيين النفسانيين العياديين الممارسين، دراسة ميدانية بولايي ورقلة وغرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، لجامعة قاصدي مرباح. كلية العلوم الاجتماعية.
- فنترلا، سكوت 2003 قوة التفكير الإيجابي، ترجمة أسعد ناوروز، مكتبة العبيكات، الرياض.
- فؤاد البهي السيد. علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري. 2006 القاهرة دار الفكر العربي.
- فيرا، بيفر، 2011، التفكير الإيجابي، الطبعة الثامنة، مكتبة جرير، الرياض.
- كيت كينان، 2009، أساليب حل المشاكل الإدارية، الدار العربية للعلوم ناشرون عضو في اتحاد الناشرين للعرب، لبنان.
- محمد احمد شلبي، 2001، مقدمة في علم النفس المعرفي، دار غريب، القاهرة.
- محمد على محمد، علم الاجتماع والتنظيم، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج، ط3، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، بدون نشر.

- محمد مصطفى، 2018، الرضا وأثره على تطوير الأداء، ط 1، دار ابن النفيس للنشر والتوزيع، عمان.
- محمود ابوعلام رجاء (2006)، مناهج البحث في علوم النفسية والتربوية، الطبعة 5، دار النشر للجامعات، القاهرة.
- محمود احمد سلامة أبو سمرة وبيسان محمد عويصات وسندس خاتم رياح قفشييه، 2020، واقع الأداء المهني لمديري المدارس الحكومية في مديرية شمال الخليل، المجلة العربية للنشر العلمي (فلسطين)، العدد (26)، فلسطين.
- محمود الكوفحي، 2005، الرقابة الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي الفعال للعاملين في مديريات التربية والتعليم في الأردن، رسالة دكتور، اليرموك، اربد الأردن.
- مدحت محمد أبو النصر، 2010، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- مرح طاهر شكري، 2016، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، قدمت هذه الاطروحة لاستكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين.
- مصطفى حجازي، 2012، إطلاق طاقات الحياة، التنوير للطباعة والنشر، بيروت.
- مصطفى نجيب شاوش، 2004، غدارة الموارد البشرية، ط3، دار الشروق، عمان، الأردن.
- مهدي حسين زويلف، 1991، إدارة الافراد، ط3، دار المجدلوي للنشر، الأردن.
- مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، 2002، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديث، الأردن.

- ميادة ربوح، 2017، العلاقة بين التفكير الإيجابي ومهارات التواصل لدى عينة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني دراسة ميدانية بمدينة ورقلة
- ناصر محمد العديلي ، 1994 ، إدارة السلوك التنظيمي ، المرامر للطباعة الالكترونية ، الرياض .
- نبيل بن جلول، 2018، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي، دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة (الجزائر) العدد 35/سبتمبر 2018
- وفاء رايس، 2016، نظام التسيير بالاهداف في المؤسسات العامة، دار اليازوري للنشر وتوزيع، عمان، الأردن.
- وفاء مصطفى، 2004، حقق احلامك بقوة تفكير الإيجابي، دار ابن حزم، بيروت.
- وفاء مصطفى، 2010، تفاعل الحياة حلوة، دار ابن حزم، بيروت.
- يحيى النجار وعبد الرؤوف الطلاع، 2014، التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الاهلية بمحافظات غزة، قسم علم النفس كلية التربية جامعة الأقصى غزة فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 29(2)، 2015
- يوسف العنزي، 2009، اثر التدريب على التفكير الإيجابي واستراتيجيات التعليم في علاج التأخر الدراسي لدى تلاميذ الصف الرابع الابتدائي في دولة الكويت، رسالة دكتورة غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة الازهر.

- يوسف فهمي اسليم، 2017، التفكير الإيجابي وعلاقته بالتنظيم الانفعالي لدى عينة من خريجي الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة الإسلامية بغزة.

### المراجع الأجنبية:

1. Osho 2008 .positive thinking.http://www.oshoworld.com
2. Wiliamjames,james(2013).Revolution positive thinking.  
https://www.amazon.com/dp/B000000000
3. Olorunsola E.O (2012 )Job Performance and Gender Factors Of  
Administrative Staff South West Nigerian Universities.journal of  
international Education Reseash.vol 8.No 1.pp49.54.
4. Tsusui&Fujiwara,Gfujiwara,Kaori& Motoko 2015. the Relationship  
between Positive Thinking and Individual Characteristics:  
Development of the Soccer Positive Thinking Scale. Graduate  
Schol of Human Culture, Nara Women's University. Faculty of  
human Life and Environment, Nara Women's University

# الملاحق

الملحق رقم (01) يوضح استمارة مقياس التفكير الإيجابي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم تربية

تخصص علم النفس

عمل وتنظيم

أخي الاستاذ /أختي الاستاذة

نرجو قراءة كل من تلك العبارات ووضع إشارة (x) في المكان المناسب الذي يعبر عن موقفك منها راجين التكرم بالإجابة على جميع العبارات بكل صراحة وصدق ممكنين، والتأكد من الإجابة على جميع العبارات، كما أن المعلومات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، المثال الآتي سيوضح لك طريقة الإجابة على العبارات في المكان المناسب الذي يعبر عن موقفك من كل منها.

مثال توضيحي	أوافق تماما	أوافق	لا أوافق	أعارض تماما
التفكير في المستقبل ينمي الطموح لدي		X		

البيانات:

الجنس:  ذكر  انثى

السن:  اقل من 35 سنة  اكبر من 44 سنة

الأقدمية: (عدد سنوات العمل)  اقل من 10 سنوات  من 10 سنوات

وشكرا على تعاونكم

## الملاحق

الرقم	الفقرة	أوافق تماما	أوافق	لا اوافق	اعتراض تماما
1.	أعتقد ان الغد أفضل من اليوم				
2.	ألمي كبير في المستقبل				
3.	اشعر بالطمأنينة عندما أتصور ما تكون عليه حياتي بعد 10 سنوات				
4.	اعتقد دائماً ان اموري تسير الى الاحسن				
5.	ببعض الجهد سأجعل من المستقبل افضل من الحاضر				
6.	استطيع بسهولة ان اغير أفكار الاخرين نحوي				
7.	بإمكان الانسان أن يوقف نفسه عن الغضب				
8.	نادرا ما اتصرف باندفاع ودون حساب للعواقب				
9.	اذا فشلت مرة فسأنجح في المرة القادمة				
10.	اميل للقول السائد بأن اختلاف الرأي لا يفسد للود قضية				
11.	لا أفكر كثير في الأشياء المؤلمة التي حدثت وانتهت				
12.	اعتقد أن ما مر بي من تجارب مؤلمة علمني الصبر والحكمة				
13.	التفكير في الأمور الماضية اسوء من الأمور ذاتها				
14.	تصرفاتي مع الناس تتسم بالحكمة والتفهم				
15.	حياتي مهمة حتى ولو لم احقق كل ما كنت اطمح اليه				
16.	لا يزعجني أن يجذني البعض قليل ( أو قليلة) الجاذبية				
17.	أنجزت وسأنجز كثير من الأشياء القيمة				
18.	عادة ما أتقبل نفسي حتى لو تعرضت لنقد الاخرين				
19.	في العمل عادة ما يطلب مني أداء الاعمال القيادية والتي تتطلب الشرح والتوجيه				
20.	عندما تواجهني مشكلة ما أفضل أن اواجهها وأحاول أن اجد لها الحل				
21.	توجد لدي دائما أكثر من طريقة لإنجاز الأمور				
22.	لا أتصرف إلا بعد تفكير وتأمل في العواقب				
23.	أتصرف بما هو مناسب حتى وإن لم تكن النتيجة جيدة				
24.	أحب الاعمال إلي تلك الاعمال المألوفة والواضحة				
25.	لا ينحقق النجاح عموما إلا بالمتابعة والجهد الشخصي حتى إذا لم نحقق ما نريد فورا				
26.	عادة ما أسير وفق القول السائد " أننا جميعا مسئولين لأنجاز العمل إكماله				
27.	عندما تواجهني مشكلة ما أفضل أن اواجهها وأحاول أن اجد لها الحل				
28.	اعتقد انني يقط تماما لحقوقي وواجباتي				
29.	من حقي أن افكر في مصلحتي الخاصة				



الملحق رقم (02) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس التفكير الإيجابي في الدراسة الاستطلاعي

Statistiques de groupe

	المجموعات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00031	عليا	9	129,0000	6,32456	2,10819
	دنيا	9	108,6667	5,17204	1,72401

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur
Hypothèse de variances égales	,073	,790	7,466	16	,000	20,33333	2,72336	14,56008	26,10659
Hypothèse de variances inégales			7,466	15,393	,000	20,33333	2,72336	14,54153	26,12513

الملحق رقم (03) يوضح ثبات مقياس التفكير الإيجابي عن طريقة التجزئة النصفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,693
		Nombre d'éléments	15 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,709
		Nombre d'éléments	15 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			30
Corrélation entre les sous-échelles			,525
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,689
	Longueur inégale		,689
Coefficient de Guttman			,682

a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015.

b. Les éléments sont : VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030.

الملحق رقم (04) يوضح نسبة ثبات مقياس التفكير الإيجابي بمعادلة الفاكرومباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,799	30

الملحق رقم (05) يوضح مقياس الأداء المهني بصورته الاصلية

رقم	الفقرات	دائما	أحيانا	لا يحدث
1.	أتفرغ بشكل كامل لمهنتي.			
2.	أستعد لمواصلة دوري خارج أسوار المؤسسة.			
3.	أتعاون مع رؤساء الأقسام في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة.			
4.	التزم بما تتفق عليه المؤسسة في الاجتماعات.			
5.	اشترك في إقامة الأنشطة المختلفة.			
6.	اعمل على إثارة وتعزيز دافعية زملائي.			
7.	أستعد للبحوث الإجرائية للمساهمة في تحسين مستوى المهنة.			
8.	أحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع الزملاء.			
9.	أرغب في المشاركة في مختلف لجان خدمة المهنة.			
10.	أقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها زملائي الموظفين.			
11.	أستعد لبذل كل مجهود اكبر في سبيل نجاح المؤسسة .			
12.	أكون موضوعيا عند تقويم أعمال الزملاء.			
13.	أطالب بدورات تدريبية تلبي حاجاتي المهنية .			
14.	أعمل على تقوية وعي زملائي.			
15.	أعتبر أن توجهي للعمل في هذه المهنة توجه مفيد .			
16.	أنمي لدى الموظفين الشعور بالمسؤولية.			
17.	أبتادل الخبرات مع زملائي داخل وخارج المؤسسة.			
18.	التزم بمواعيد العمل.			
19.	أتعامل مع الزملاء بكل احترام.			
20.	أشارك الزملاء في تحمل مسؤولية المؤسسة.			
21.	أبذل قصارى جهدي في إعداد خططي المهنية.			

			22. أعالج مشكلات العمل بعقلانية.
			23. أنفذ ما التزم به امام المسؤولين.
			24. أبلغ مديري عن أي مخالفات تسيء الى سمعة المؤسسة.
			25. أعمل على إثارة زملائي بأهمية نقد الذات.
			26. أتابع الاحداث الجارية في المؤسسة.
			27. أتعاون مع الزملاء في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة.
			28. أعمل جاهدا للتقدم في عملي.
			29. أتعاون مع رؤساء الأقسام الأخرى من اجل تكامل العملية الانتاجية.
			30. أقدر دور رؤساء الأقسام في المؤسسة.
			31. أنمي العادات الجيدة لدى الزملاء.
			32. أقيم علاقات ودية مع رؤسائي.
			33. أشارك في معظم الحملات التطوعية التي تخدم المجتمع.
			34. اتعامل مع رؤسائي باحترام.
			35. أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها.
			36. أراعي العلاقات الإنسانية أثناء تعاملي مع الزملاء.

الملحق رقم (06) يوضح قائمة الأساتذة المحكمين.

الاسم	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة
خميس عبد العزيز	علم النفس التربوي	دكتورة.	جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
الأعور اسماعيل	علم النفس المدرسي	دكتورة.	جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
دغة محمد	علم التدريس	أستاذ مساعد.	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
قدور نوبيات	علم النفس الاجتماعي	أستاذ تعليم عالي.	جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
محمدي فوزية	علم النفس المدرسي	دكتورة.	جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

الملحق رقم (07) يوضح مقياس الأداء المهني بصورته النهائية.

رقم	الفقرات	دائما	أحيانا	نادرا
1.	أتفرغ بشكل كامل لمهنتي.			
2.	أستعد لمواصلة دوري خارج المؤسسة.			
3.	أتعاون مع إدارة المؤسسة في حل المشكلات التي تواجهها.			
4.	التزم بما تتفق عليه المؤسسة في الاجتماعات.			
5.	أشارك في إقامة الأنشطة المختلفة.			
6.	أعمل على إثارة وتعزيز دافعية زملائي.			
7.	أستعد للبحوث الإجرائية للمساهمة في تحسين مستوى المهنة.			
8.	أحرص على الاحتفاظ بعلاقات طيبة مع الزملاء.			
9.	أرغب في المشاركة في مختلف لجان خدمة المهنة			
10.	أقدم كل مساعدة ممكنة يحتاجها زملائي .			
11.	أستعد لبذل كل مجهود في سبيل نجاح المؤسسة .			
12.	أكون موضوعيا عند تقويم أعمال التلاميذ.			
13.	أطالب بدورات تدريبية تلبي حاجاتي المهنية .			
14.	أعمل على تقوية وعي زملائي.			
15.	أعتبر أن توجهي للعمل في هذه المهنة توجه مفيد .			
16.	أنمي لدى الزملاء الشعور بالمسؤولية.			
17.	أتبادل الخبرات مع زملائي داخل وخارج المؤسسة.			
18.	التزم بمواعيد العمل.			
19.	أتعامل مع الزملاء بكل احترام.			
20.	أشارك الزملاء في تحمل مسؤولية المؤسسة.			
21.	أبذل قصارى جهدي في إعداد خططي المهنية.			
22.	أعالج مشكلات العمل بعقلانية.			

			23. أنفذ ما التزم به في إطار مهنتي.
			24. أبلغ مديري عن أي مخالفات تسئ الى سمعة المؤسسة.
			25. أعمل على إثارة زملائي بأهمية نقد الذات.
			26. أتابع الاحداث الجارية في المؤسسة.
			27. أتعاون مع الزملاء في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة.
			28. أعمل جاهدا للتقدم في عملي.
			29. أتعاون مع الزملاء من اجل تكامل العملية التدريسية.
			30. أنمي العادات الجيدة لدى الزملاء .
			31. أقيم علاقات ودية مع مديري.
			32. أشارك في معظم الحملات التطوعية التي تخدم المجتمع.
			33. أخطط للبقاء في مهنتي رغم ما لدي من تحفظات عليها.
			34. أراعي العلاقات الإنسانية أثناء تعاملي مع الزملاء.

الملحق رقم (08) يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء المهني في الدراسة الاستطلاعية

Statistiques de groupe

	المجموعات	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
VAR00035	عليا	9	93,4444	2,06828	,68943

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
VAR00035	Hypothèse de variances égales	2,047	,172	10,357	16	,000	18,55556	1,79161	14,75751	22,35361

Hypothèse de variances inégales		10,3 57	10,6 99	,000	18,5555 6	1,79161	14,5986 9	22,5124 2
---------------------------------	--	------------	------------	------	--------------	---------	--------------	--------------

الملحق رقم (09) يوضح ثبات مقياس الأداء المهني عن طريقة التجزئة النصفية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,779
		Nombre d'éléments	17 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,819
		Nombre d'éléments	17 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	34
		Corrélation entre les sous-échelles	,647
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	,785
		Longueur inégale	,785
		Coefficient de Guttman	,784

- a. Les éléments sont : VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017.
- b. Les éléments sont : VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034.

الملحق رقم (10) يوضح نسبة ثبات مقياس الأداء المهني بمعادلة الفاكرومباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	34

الملحق رقم (11) يوضح الدرجات الكلية للأفراد العينة في مقياس التفكير الإيجابي

يرمز الرقم: 1 الى جنس الاناث و 2 الى جنس الذكور

يرمز الرقم: 5 الى السن اقل من 35 و 10 الى السن أكبر من 35

يرمز الرقم: 50 الى اقل من 10 سنوات في العمل و 100 الى أكثر من 10 سنوات في العمل

1	5	50	107	2	10	50	123				
1	5	50	129	1	5	50	117	1	5	50	118
1	5	50	127	1	5	50	119	1	5	100	102
1	5	50	123	1	5	50	122	1	10	100	113
1	5	50	119	2	10	100	120	2	10	100	106
1	5	50	124	2	5	50	122	1	5	50	122
1	5	50	120	1	10	100	126	1	10	100	114
1	10	100	122	1	10	100	102	1	10	100	119
1	10	100	118	1	10	100	105	2	10	50	102
1	5	50	126	1	10	10	113	1	10	100	131
1	5	50	129	1	5	50	137	1	10	50	116
1	10	50	122	1	5	50	110	2	10	100	114
1	10	50	126	1	10	100	132	1	5	50	125
1	10	100	103	1	10	50	129	2	10	100	114
1	10	100	101	1	10	50	127	2	10	100	123
1	10	100	94	1	10	100	126	1	5	50	118
1	10	100	98	1	10	100	130	1	5	50	120
1	10	100	137	1	5	50	112	1	10	100	108
1	10	100	139	1	5	50	122	1	10	50	105
1	5	100	106	1	10	100	105	2	10	100	132
1	5	100	100	1	10	100	115	2	10	100	132
1	5	50	110	1	10	100	119	2	5	50	124
1	5	50	113	1	10	100	123	1	5	100	143
1	10	100	117	1	5	50	103	1	5	50	125



2	10	100	132	2	10	100	119
2	10	100	130	2	10	100	107
2	10	100	112	2	10	100	109
2	10	100	115	2	10	100	91
2	50	50	116	2	10	100	102
2	50	50	112	2	10	50	119
2	10	100	126	2	10	50	123
2	10	100	102	2	10	100	125
2	10	100	126	2	10	100	122
1	10	100	122	2	5	50	109
1	10	100	104	2	5	50	111
1	10	100	107	2	5	50	121
				2	5	50	119
				2	5	50	113
				2	5	50	115
				2	5	50	120
				2	5	50	117

الملحق رقم (12) يوضح الدرجات الكلية للأفراد العينة في مقياس الأداء المهني

1	5	50	75
1	5	100	72
1	10	100	88
2	10	100	78
1	5	50	76
1	10	100	81
1	10	100	88
2	10	50	90
1	10	100	89
1	10	50	86
2	10	100	93
1	5	50	82
2	10	100	89
2	10	100	82
1	5	50	98
1	5	50	76
1	10	100	63
1	10	50	79
2	10	100	94
2	10	100	85

2	5	50	91
1	5	100	92
1	5	50	93
2	10	50	87
1	5	50	95
1	5	50	92
1	5	50	79
2	10	100	93
2	5	50	76
1	10	100	83
1	10	100	93
1	10	100	90
1	10	100	89
1	5	50	86
1	5	50	88
1	10	100	93
1	10	50	90
1	10	50	89
1	10	100	87
1	10	100	97
1	5	50	61
1	5	50	71
1	10	100	73
1	10	100	78
1	10	100	83
1	10	100	86
1	5	50	90
1	5	50	97
1	5	50	87
1	5	50	83
1	5	50	80
1	5	50	82
1	5	50	79
1	5	50	76
1	10	100	86
1	10	100	81
1	5	50	99
1	5	50	97
1	10	50	100
1	10	50	98
1	10	100	82
1	10	100	80
1	10	100	82
1	10	100	86
1	10	100	99
1	10	100	90
1	5	100	96

1	5	100	98
1	5	50	71
1	5	50	73
1	10	100	89
2	10	100	91
2	10	100	83
2	10	100	80
2	10	100	57
2	10	100	68
2	10	50	73
2	10	50	76
2	10	100	97
2	10	100	76
2	5	50	81
2	5	50	83
2	5	50	76
2	5	50	73
2	5	50	89
2	5	50	87
2	5	50	82
2	5	50	78
2	10	100	92
2	10	100	99
2	10	100	80
2	10	100	83
2	5	50	98
2	5	50	92
2	10	100	99
2	10	100	95
2	10	100	98
1	10	100	96
1	10	100	82
1	10	100	85

الملحق رقم (13) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة أفراد العينة على مقياس التفكير الإيجابي

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التفكير	100	117.4100	10.31924	1.03192

One-Sample Test

## الملاحق

	Test Value = 90					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
التفكير	26.562	99	.000	27.41000	25.3624	29.4576

الملحق رقم (14) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة افراد العينة على مقياس الأداء المهني

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإداء	100	85.3100	9.15158	.91516

### One-Sample Test

	Test Value = 68					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الإداء	18.915	99	.000	17.31000	15.4941	19.1259

الملحق رقم (15) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لتحقيق من الفرضية العامة

### Correlations

	التفكير	الإداء
التفكير	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.001
الإداء	N	100
	Pearson Correlation	.336**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (16) يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التفكير	اناث	63	117.7143	10.90639	1.37408
	ذكور	37	116.8919	9.35647	1.53819

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
التفكير	Equal variances assumed	1.289	.259	.383	98	.702	.82239	2.14663	-3.43751-	5.08230
	Equal variances not assumed			.399	84.964	.691	.82239	2.06255	-3.27854-	4.92333

الملحق رقم (17) يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير السن

Group Statistics

	السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التفكير	سنة 35 من اقل	41	118.2195	8.83038	1.37907
	سنة 35 من اكثر	59	116.8475	11.27832	1.46831

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	95% Confidence Interval of the Difference	

						Mean Differen ce	Differen ce	Lower	Upper
Equal variances التف assumed	5.151	.025	.652	98	.516	1.37205	2.10424	2.80373	5.54784
كبر Equal variances not assumed			.681	96.5 36	.497	1.37205	2.01439	2.62620	5.37031

الملحق رقم (18) يوضح دلالة الفروق في التفكير الإيجابي حسب متغير الإقدمية

Group Statistics

	الأقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
التفكير	سنوات 10 من أقل	47	118.8936	7.36689	1.07457
	سنوات 10 من أكثر	53	116.0943	12.28705	1.68776

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
التفك assumed	15.779	.000	1.360	98	.177	2.79928	2.05877	1.28628-	6.88483
بر Equal variances not assumed			1.399	86.61 4	.165	2.79928	2.00081	1.17779-	6.77635

الملحق رقم (19) يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغير الجنس

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأداء	اناث	63	85.5079	8.96925	1.13002

ذكور	37	84.9730	9.56988	1.57328
------	----	---------	---------	---------

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الإداء Equal variances assumed	.326	.569	.281	98	.779	.53496	1.90438	-3.24423-	4.31415
الإداء Equal variances not assumed			.276	71.653	.783	.53496	1.93705	-3.32679-	4.39672

الملحق رقم (20) يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغير السن

Group Statistics

السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإداء سنة 35 من أقل	41	84.1463	9.50674	1.48470
الإداء سنة 35 من أكثر	59	86.1186	8.88836	1.15717

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الإداء Equal variances assumed	1.473	.228	1.061	98	.291	-1.97230-	1.85953	-5.66249-	1.71788
الإداء Equal variances not assumed			1.048	82.389	.298	-1.97230-	1.88239	-5.71670-	1.77210

الملحق رقم (21) يوضح دلالة الفروق في الأداء المهني حسب متغير الإقدمية

Group Statistics

	الإقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإداء	سنوات 10 من أقل	47	84.2979	9.21227	1.34375
	سنوات 10 من أكبر	53	86.2075	9.09006	1.24862

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
الإداء	.456	.501	-	98	.300	-1.90967-	1.83283	-5.54686-	1.72751
			1.042						
Equal variances not assumed			-	96.25	.300	-1.90967-	1.83431	-5.55063-	1.73128
			1.041	2					