

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة

الرقم التسلسلي :

الرقم الترتيبي :

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : النشاط البدني التربوي



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الشعبة : تربية حركية

التخصص : التربية الحركية للطفل والمراهق

تحت إشراف الأستاذة

إعداد الطالبين :

د . رويم فائزة

عبد الرحمان غربي

عبد الحميد يحياوي

بعنوان :

السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية بثنائوية – ولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ :

الأستاذ (ة) : رئيسا

الأستاذ (ة) : مناقش

الأستاذ (ة) : مشرف

الموسم الجامعي : 2014/2013

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي

أنعمت علي وأن أعمل صالحا ترضاه

وَادْخُلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبتوفيقه وعونه تتحقق المقاصد والغايات

نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة الغاضلة " ربيع فائزة " لأشرافها على هاته المذكرة وعساندتها لنا.

و نتقدم بالشكر إلى كل الأستاذة الذين تعلمنا منهم والذين قدعوا لنا يد العون خلال مشواري الدراسي

كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة التربية البدنية والرياضية ب ثانويات ولاية ورقلة الذين كانوا لنا دافعا قويا

في إنشائهم تطبيق الدراسة

ونتقدم بالشكر الجزيل إلى لجنة المناقشة التي تفضلت بعناقشة هذه المذكرة .

ونتقدم بالشكر إلى كل موظف أو عامل في ميدان العلم وتكوين الأجيال .

إلى كل هؤلاء أقول جزاكم الله عنا كل خير.

مقدمة :

يعتبر موضوع السمات الشخصية من أعقد الموضوعات حيث تشمل الدراسات الجوانب المختلفة للشخصية وكيفية نموها ، والعوامل المؤثرة فيها، والنظريات المختلفة لدراساتها وتفسيرها .وقديما كان العلماء يهتمون بالمظاهر الخارجية للشخصية وما يترتب عليها من سلوك معين يؤثر على الأفراد الآخرين أي أنهم اهتموا بالسلوك الظاهر وتجاهلوا المظاهر الداخلية للشخصية التي تتضمن اتجاهات الفرد ودوافعه وقيمه وغير ذلك من السمات التي لا تظهر في السلوك الخارجي بصفة مباشرة .

أما الاتجاهات الحديثة فقد أخذت تعنى بالمظاهر الداخلية وانعكاساتها على العمل وتدرس بعناية اتجاهات الفرد ودوافعه لكي تحركها بما يتناسب مع الصالح العام للمؤسسة والفرد معا .

تمثل الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة علاقتها بالأداء الوظيفي ، حيث تؤثر شخصية الفرد بما تتميز فيه من بعض الخصائص والسمات على أدائه داخل المنظمة وأيضا فهي تؤثر على طريقة تفاعله مع الآخرين في المنظمة ، وتختلف الخصائص الشخصية باختلاف الأفراد ، فقد يتميز بالعدوانية أو الولاء أو الطموح ، وهذه الخصائص تساعد تمر كره وحفظ مكانته في العمل كما تسهم في تطوير إنتاجه ومدى قابلية للأعمال الموكلة له ولقياس درجة الأداء الوظيفي عند العاملين لابد من دراسة سماتهم الشخصية ومن الملاحظ أن الأفراد يتشابهون في أنظمتهم البيولوجية أو العضوية لكنهم في ذات الوقت يختلفون في طريقة تفكيرهم وفي طريقة تفسيرهم للبيئة وفي طريقة استجاباتهم لهذه البيئة ، إذا فلا يوجد فردين متشابهين بشكل تام إذ أنه لابد من وجود اختلافات في التفكير أو السلوك تسمى (اختلافات فردية) .

كذلك فإن الفرد لا يتصرف بمعزل عن البيئة أو المواقف التي يوجد فيها ، وهذا ما يسمى (بالاختلافات الموقفية) يمكن أن تؤثر على كيفية استجابته مثل الترقية ، وتعرضه لظروف عائلية سيئة تعرضه للإقالة ، فقد يصبح أكثر سعادة في حالة ترقيته أو أكثر إحباطا أو أكثر تقبلا من الناحية المزاجية ، هذا وإن الفرد نفسه قد تختلف استجابته لذات الموقف حسب ظروفه الشخصية التي يمر بها وقد تعلق هذه الظروف بحالته الصحية أو الإجتماعية أو الماديةالخ¹.

يتضح لنا بذلك أهمية العنصر البشري، حيث كما يقول الدكتور " عبد الرحمن عيسوي أن الثروة البشرية من أعلى الثروات في العالم فهي ثروة تفوق الحديد و الذهب، و الواقع أن الدول الكبرى لم تصل إلى عظمتها الحاضرة إلا بفضل استخدام جهود العلماء لها، فهناك بلاد فقيرة بالموارد الطبيعية مثل إنجلترا و لكنها غنية بالثروة البشرية و لذلك تحقق رخاء كبيرا.و في المهني وجد أن الاهتمام باليد العاملة التي تدير الآلة و تحركها أكثر أهمية من

الآلة نفسها، لأن العامل يستطيع إما أن يستفيد منها إلى أقصى درجات الإفادة، أو يحطمها .سواء عمدا أو بدون عمد²

و دراسة الشخصية الإنسانية دراسة قديمة قدم النوع الإنساني لأن الفرد الإنسان بطبيعته يهتم بالأفراد الآخرين و خاصة من بني جنسه فينظر إلى ما يبدو على وجوه الآخرين من انفعالات و انطباعات و يهتم بما يميز سلوكهم و تصرفاته م في المواقف المختلفة و هو في ذلك يقوم دائما بعملية وزن و تقييم لهذه الانفعالات و الانطباعات و أنماط

¹ ميجوز كريمة، 2004، ص6

² عبد الرحمن عيسوي، 1982، ص32

السلوك ومن ثم يصدر حكمه على هؤلاء الآخرين، و يتخذ هذا الحكم دائما صورة عملية فإما أن يرضى عن هذا الفرد و يرتاح إليه أو أنه ينفر منه و ينصرف عنه و يكون تعليق الفرد في أي من الحالتين تعليقا يلقي الضوء على أن هناك مفهوم لدى الفرد الإنسان يسمى بالشخصية الإنسانية³

وعليه جاءت هذه الدراسة محاولة معرفة علاقة السمات الشخصية بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات ولاية ورقلة ، وذلك وفقا لخطه منهجية شملت بايين أساسيين هما :الباب الأول : يمثل الجانب النظري والذي يضم ثلاث فصول نظرية وهي : الفصل الأول : وفيه تقديم لموضوع الدراسة وفرضياتها ، وأهميتها والأهداف التي تسعى لتحقيقها ، وأخيرا التعاريف الإجرائية لمفاهيمها الأساسية .الفصل الثاني : يتعلق بالسمات الشخصية وهو المتغير الأول لهذه الدراسة حيث تم تناول الفصل كافة عناصر الموضوع ، التعريف بالسمات الشخصية وكذلك عناصرها وأنواعها والنظريات الخاصة بها .الفصل الثالث : تناول مفهوم الأداء الوظيفي وهو المتغير الثاني للدراسة ، حيث تعرض الفصل إلى مفهوم الأداء الوظيفي ، عناصر الأداء الوظيفي ، محددات الأداء الوظيفي . تقويم الأداء الوظيفي ، أهمية تقويم الأداء الوظيفي متى يتم تقويم الأداء الوظيفي ، مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي ، صعوبات تقييم الأداء الوظيفي ، تحسين الأداء الوظيفي . أما الباب الثاني : فيمثل الجانب الميداني للدراسة ، ويضم هو الآخر فصلين تمثلت فيما يلي :الفصل الرابع : ويتضمن إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً بالمنهج المتبع ومجتمع الدراسة ثم العينة ، ثم تقنيات التحليل الإحصائي ، وأخيرا خلاصة الفصل . أما الفصل الخامس : فقد خصص لعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها ، وذلك بالترتيب وفقا لتسلسل فرضيات الدراسة . وانتهت المذكرة بقائمة المراجع المستعملة ثم الملاحق المتعلقة بالدراسة .

شكر وعرفان

أ.....	ملخص الدراسة :
ب.....	فهرس المحتويات :
ج.....	فهرس الجداول والأشكال :
01.....	مقدمة :

الباب الأول : الجانب النظري

الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة

03.....	1- موضوع الدراسة :
04.....	2- فرضيات الدراسة :
04.....	3- أسباب اختيار الموضوع :
05.....	4- أهمية الدراسة :
05.....	5- أهداف الدراسة :
05.....	6- المفاهيم الإجرائية للدراسة :

الفصل الثاني : السمات الشخصية

10.....	تمهيد :
	1- تعريف الشخصية :
10.....	
	2- مكونات الشخصية :
11.....	
	3- خصائص الشخصية :
12.....	
12.....	4- أنواع الشخصية :
13.....	5- نظريات الشخصية :
14.....	6- تعريف السمة :
15.....	7- تعريف السمات الشخصية :
15.....	8- أنواع السمات الشخصية :
17.....	خلاصة الفصل :

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

تمهيد :	20.....
1- مفهوم الأداء الوظيفي :	20.....
2- محددات الأداء الوظيفي :	21.....
3- عناصر الأداء الوظيفي :	22.....
4- تقويم الأداء الوظيفي :	23.....
5- أهمية تقويم الأداء الوظيفي :	23.....
6- متى يتم تقويم الأداء الوظيفي :	24.....
7- مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي :	25.....
8- صعوبة تقييم الأداء :	25.....
9- تحسين الأداء :	26.....
خلاصة الفصل :	27.....

الباب الثاني : الجانب الميداني

الفصل الرابع : إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد :	31.....
1- المنهج المتبع :	31.....
2- عينة الدراسة :	31.....
3- أدوات جمع البيانات :	31.....
4- حدود الدراسة :	32.....
5- تقنيات التحليل الإحصائي :	34.....
خلاصة الفصل :	35.....

الفصل الخامس : عرض نتائج الدراسة

تمهيد :	38.....
عرض نتائج الدراسة :	38.....
خلاصة عامة :	

..... قائمة المراجع :

..... الملاحق :

فهرس الجداول والأشكال

	جدول والأشكال	
	ولية تقييم الأداء	
	قم 01 توزيع الفئات العمرية للعينة	
	قم 02 العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي	
	قم 03 العلاقة بين العصبية والأداء الوظيفي	
	قم 04 العلاقة بين القابلية والأداء الوظيفي	
	قم 05 العلاقة بين السيطرة والأداء الوظيفي	

ملخص الدراسة :

يعتبر موضوع السمات الشخصية من اعقد الموضوعات حيث تشمل الدراسات الجوانب المختلفة للشخصية وكيفية نموها ، والعوامل المؤثرة فيها، والنظريات المختلفة لدراستها وتفسيرها ، لكي تحركها بما يتناسب مع الصالح العام للمؤسسة والفرد معا . تمثل الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة علاقتها بالأداء الوظيفي ، من هنا جاءت هذه الدراسة تسعى إلى معرفة علاقة السمات الشخصية بالأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات مدينة ورقلة ، وكذا التعرف على متغير السن لهذه الفئة ، وتمحورت الدراسة حول التساؤلات التالية من التساؤل العام الى التساؤلات الجزئية :

حيث تقوم هذه الدراسة بالإجابة على التساؤلات التالية :

هل توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

هل توجد علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

هل توجد علاقة بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

هل توجد علاقة بين السيطرة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

وعدد من التساؤلات الفرعية ، وانطلاقا من ذلك صيغت الفرضيات الآتية :

لا توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن.

لا توجد علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

لا توجد علاقة بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

لا توجد علاقة بين السيطرة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

ولقد تم الاعتماد في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي ، وقد تكونت العينة من 100 أستاذ ،

أخذت بطريقة عشوائية لأغلب الأساتذة المتواجدين بثانويات ولاية ورقلة لعام 2014 ، وزعت عليهم أدوات

الدراسة أحداها أسئلة خاصة بالأداء الوظيفي والأخرى خاصة بالسمات الشخصية .

ولأجل التحليل الإحصائي للنتائج المتحصل عليها تم استخدام اختبار (spss) و(Excel) وجدول الدلالة

الإحصائية .

وقد كانت نتائج ذلك كما يلي :

توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن.

- توجد علاقة ارتباطيه ضعيفة جداً بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

- لا توجد علاقة ارتباطيه بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

- لا توجد علاقة ارتباطيه بين السيطرة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

وقد تم بعد ذلك مناقشة هذه النتائج انطلاقاً من الإطار النظري للدراسة بالإضافة إلى ما تم استطلاعه من معلومات من خلال الميدان وكذلك الدراسات السابقة .

Résumé de l'étude:

Le sujet des traits de personnalité des sujets les plus complexes où les études comprennent différents aspects du personnage et comment sa croissance , et les facteurs qui les affectent , et les diverses théories à être étudiés et interprétés , donc entraînés en rapport avec le bien public de l'institution et l'individu ensemble. Représenter une grande importance personnelle lors de l'examen de sa relation avec le rendement au travail , d'ici venu l'étude vise à connaître la relation des traits de personnalité de professeurs de rendement au travail de l'éducation physique et des sports Bthanuyat ville de Ouargla , ainsi que d'identifier l'âge variable de ce groupe , et l'étude a porté sur les questions suivantes du public de poser des questions partielle:

Lorsque cette étude pour répondre aux questions suivantes:

Y at-il une relation entre les traits de personnalité et le rendement au travail chez les professeurs d'éducation physique et sportive?

Y at-il une relation entre le nerf et la fonctionnalité parmi les professeurs d'éducation physique et sportive?

Y at-il une relation entre la capacité de mobiliser et de fonctionnalité entre les professeurs d'éducation physique et sportive?

Y at-il une relation entre le contrôle et la fonctionnalité avec les professeurs d'éducation physique et sportive?

Et un certain nombre de sous-questions , et à partir de ce formulé les hypothèses suivantes:

Il n'existe aucun lien entre les traits de personnalité et le rendement au travail chez les professeurs d'éducation physique et sportive de l'âge différent.

Il n'existe aucune relation entre le nerf et la fonctionnalité parmi les professeurs d'éducation physique et sportive en âge différent.

Il n'ya pas de relation entre la capacité de mobiliser et de fonctionnalité entre les professeurs d'éducation physique et sportive en âge différent.

Il n'ya pas de relation entre le contrôle et la fonctionnalité avec les professeurs d'éducation physique et sportive en âge différent.

Je suis allé à compter de la réalisation de cette étude , l'approche descriptive corrélative ,
L'échantillon était composé de 100 professeurs , pris au hasard pour la plupart des
enseignants qui sont Bthanuyat mandat de Ouargla en 2014 , et distribué les études outils
l'un d'eux la performance spécifique de l'emploi des questions et le caractère spécial attributs
.

Et pour l'analyse statistique des résultats obtenus par le test a été utilisé (SPSS) et (Excel) et
une table de signification statistique.

Les résultats sont les suivants:

Il existe une relation entre les traits de personnalité et le rendement au travail chez les
professeurs d'éducation physique et sportive en âge différent.

–Il existe une corrélation très faible entre le nerf et la fonctionnalité parmi les professeurs
d'éducation physique et sportive en âge différent.

–Il n'y a pas de corrélation entre la capacité d'augmenter et de fonctionnalité entre les
professeurs d'éducation physique et sportive de l'âge différent.

–Il n'existe aucune corrélation entre la commande et la fonctionnalité avec les professeurs
d'éducation physique et sportive en âge différent.

Il a ensuite discuter de ces résultats sur la base du cadre théorique de l'étude , en plus de ce
qui a été exploré de l'information à travers le champ ainsi que des études précédentes

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

تقديم موضوع الدراسة

- 1- موضوع الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أسباب اختيار الموضوع
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- المفاهيم الإجرائية للدراسة

1- موضوع الدراسة :

يعد موضوع الشخصية من أعقد الموضوعات التي أهتمها علماء النفس بينما كانت محل اهتمام علماء الطب العقلي وأصحاب مدرسة التحليل النفسي، و كانت اهتماماتهم توجه إلى دراسة الحالات الفردية، وهذه الدراسة لا تؤدي في النهاية إلى تكوين النظريات العامة، أما الاتجاهات الحديثة في الدراسات السيكلوجية فتولي دراسة الشخصية اهتماما بالغا، لدرجة أصبحت تكوّن مادة مستقلة بين مناهج الدراسات النفسية، حيث تشمل الدراسات الجوانب المختلفة للشخصية و كيفية نموّها⁴ و قدما كان العلماء يهتمون بالمظاهر الخارجية للشخصية و ما يترتب عليها من سلوك معين يؤثر على الأفراد الآخرين أي أنهم اهتموا بالسلوك الظاهري و تجاهلوا المظاهر الداخلية للشخصية، التي تتضمن اتجاهات الفرد ودوافعه و قيمه و غير ذلك من السمات التي لا تظهر في السلوك الخارجي بصورة مباشرة، و مثل هذا المفهوم غير كافٍ لمعرفة الشخصية معرفة دقيقة، نظرا لاعتماده على أحكام الأفراد الآخرين المتأثرين بالسلوك الظاهري للفرد و الذين تختلف أحكامهم من فرد إلى آخر. كما أن هذا التعريف يفتت سلوك الفرد إلى جزئيات و ينظر إلى الشخصية على حاصل جمع لهذه الجزئيات.

أما إن تحدثنا عن السمات فنجد أن لكل مجتمع من المجتمعات سمات معينة تميز أفرادها عن غيرهم من أبناء المجتمعات الأخرى و يطلق على هذه السمات اصطلاحا السمات القومية للشخصية، و هي تلك التي تميز بصفة عامة السلوك الأعظم من أبناء مجتمع من أبناء المجتمعات ، فللشخصية الإنجليزية أو الأمريكية أو العربية سمات معينة تميزها عن غيرها من الشخصيات⁵

من بين الدراسات التي اهتمت بالشخصية و ميدان العمل، دراسة "أندرسون" حول عامل الإنتاج و علاقته باضطرابات الشخصية، و توصل العالم إلى أن الاضطرابات الخطيرة في الشخصية تؤدي إلى انخفاض الإنتاج بدرجة كبيرة، ومنها ثبت نتيجة أن الأداء الوظيفي يرتبط سلبا بالاضطرابات النفسية و خاصة الذهانية⁶ أما بحوث هيرسي 1936 فتمحورت حول عامل الإنتاج علاقته بالحالة الانفعالية الوقتية و توصل من خلالها إلى أن الفرد في حالة انفعالية تنصف بالسرور فإنه ينجز عمله بيسر و يكون على الأقل في المتوسط أو يفوقه غالبا و تقل شكايه، يكون متعاون و يقل إحساسه بالتعب و يرتفع نشاطه الإضافي خارج المصنع، ويتصف بالمرح و الثقة و التمتع و يقل تأثير المدح و النقد عليه، و يكون واقعا و موضوعيا، أما إذا كان في حالة انفعالية تنصف بالحزن يقل على أثرها إنتاجه عن المتوسط، مع ميله للانخفاض و يقل مجهوده في العمل، يعاني و يشتكي من ضخامة الصعوبات التي تعترضه وهو أكثر إحساسا بالتعب و يقل نشاطه الإضافي خارج المصنع و تبدو الدنيا ثقيلة في نظره كما يصعب تقبله للنقد، و في حاجة للتشجيع و المدح، كثير التشكك والاستشارة، كما أنه ذاتي و متشائم و غير واقعي و خيالي⁷

⁴ عبد الرحمان محمد عيسوي ، 2003 ، 220

⁵ عبد الرحمان عيسوي ، 1999 ، 221

⁶ فرج عبد القادر ، 1980 ، ص 123

⁷ فرج عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 80.

ومن خلال هذه الدراسات تفتح لنا باب لهذه الدراسة والتي هي موضع الإشكال بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي الذي مفاده : هل توجد علاقة إرتباطية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟ وعدد من التساؤلات هي :

هل توجد علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

هل توجد علاقة بين القابلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

هل توجد علاقة بين السيطرة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

2- فرضيات الدراسة :

انطلاقا من التساؤلات المطروحة سابقا يمكن تقديم الفرضيات التالية كحلول مؤقتة تسعى الدراسة الى التحقق منها :

1- هل توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

2- لا توجد علاقة إرتباطية بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

3- لا توجد علاقة إرتباطية بين القابلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

4- لا توجد علاقة إرتباطية بين السيطرة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن .

3- أسباب اختيار الموضوع

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع نظرا لعدة أسباب ذاتية منها :

- الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص .
- قلة الدراسات السابقة في هذا الموضوع .
- محاولة إفادة المؤسسات التربوية الجزائرية بدراسات واقعية تلمس مشاكلها الخاصة بالأداء الوظيفي .
- تحسيس المؤسسات الجزائرية بأهمية الموارد البشرية وبالتالي زيادة الاعتناء به وخلق أطر تنظيمية تساعد على أداء مهامه على أكمل وجه .

5- أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها انطلاقا من مجموعة من العناصر المتعلقة بالجانبين العلمي والعملية :

1.5- الأهمية العلمية :

1- إثراء المعلومات وزيادة المعارف في هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة في مجال الأداء الوظيفي.

2- مكانة العنصر البشري داخل مجالات العمل والقناعة بأنه مورد إستراتيجي يمنح التفوق والريادة في أي مجال بقدر الاهتمام والاعتناء به ،

2.5- الأهمية العملية :

1- تقديم معلومات واقتراحات وتوصيات تسهم بحول الله تعالى في استفادة المسؤولين في هذا المجال بتنفيذ وتطوير الأداء الوظيفي .

2- تقديم حوصلة حول تأثير السمات الشخصية على مستوى الأداء الوظيفي .

6- أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف العلمية والعملية التالية :

1.6- الأهداف العلمية :

1- التعرف على السمات الشخصية بعناصرها ومكوناتها المختلفة .

2- التعرف على الأداء الوظيفي ، مفهومه ، ومحدداته ، وتقييمه وتقويمه .

3- التعرف على مدى تأثير السمات الشخصية على مستوى الأداء الوظيفي .

2.6- الأهداف العملية

1- التوصل إلى نتائج ثابتة حول التساؤلات المقترحة .

2- المفاهيم الإجرائية

لغرض إزالة أي غموض أو التباس في استخدام بعض المصطلحات المهمة في هذه الدراسة ارتأينا تعريفها مع إظهار بعض المصطلحات كمفردات .

السمات الشخصية : يقدر أيزنك السمة على أنها " تجمعاً ملحوظاً من التمرعات الفردية للفعل ، أو اتساق ملحوظ في عادات الفرد وأفعاله المتكررة.

تعريف الأداء الوظيفي:

هو ذلك النشاط البدول من طرف أستاذ التربية البدنية والرياضية بثانويات مدينة ورقلة لعام 2013-2014 من أجل اتمام مهام الوزيفة المؤكدة ويتحدد من خلال الدرجة المحصل عليها على مقياس الأداء الوظيفي المستخدم.

العصبية: هي المثيرات النفسية التي تواجه العمال جراء ضغوط العمل اليومي وهي تختلف من شخص لأخر حسب الحالات الاجتماعية.

القبلية للاستشارة: ننظر إلى قبلية الاستشارة على أنها عملية فسيولوجية تختلف في الشدة والدرجة والمتطلب وفق أداء العامل لمهامه ووجباته، وتوصف القبلية للاستشارة بأنها درجة التنشيط لأعضاء وآليات الجسم التي تكون تحت سيطرة الجهاز العصبي المستقر.

السيطرة: هي المجموعة من الوسائل التي تسيير التكيف مع البيئة ومواقفها الضابطة بغرض تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف.

الفصل الثاني

السمات الشخصية

تمهيد

- 1- تعريف الشخصية
- 2- مكونات الشخصية
- 3- خصائص الشخصية
- 4- أنواع الشخصية
- 5- نظريات الشخصية
- 6- تعريف السمة
- 7- تعريف السمات الشخصية
- 8- أنواع السمات الشخصية .

خلاصة الفصل

تعتبر السمات الشخصية من أهم المصوغات التي تناولها علم النفس بالدراسة و البحث الأساسي الذي تدور حوله الدراسات العديدة في العلوم الإنسانية ، بهدف الكشف عن فغالية الفرد من خلال التطرق إلى أهم النظريات التي تهتم بشخصية الفرد و كذا العوامل التي لها دور فعال في تكوين شخصية الفرد باعتبارها من ألوان السلوك المختلفة و العمليات الإدراكية التي تميز الإنسان عن غيره .

وانطلاقا من هذه الخلفية و جب علينا التطرق إلى جملة من العناصر نذكر منها السمات الشخصية وأنواعها و بالإضافة مفهوم الشخصية و أهم النظريات التي اهتمت بدراسة شخصية الفرد.

1- تعريف الشخصية :

مجموعة من الخصائص المميزة التي يمكن استخدامها لتمييز الأفراد عن بعضهم البعض ، تحدد ما يميز أو يمتاز الفرد من سلوكيات و أفكار مختلفة⁸

و نجد أن إسماعيل عبد الفتاح قد عرف الشخصية على أنها عبارة عن وحدة زخيمة متعددة الصيغ ولا يبلغ الفرد الكمال في تحقيق الوحدة لكنه يهدف إليها الفرد دوما لتحقيق تلك لوحدنة.⁹

كما نجد الدكتور مسعود بوطاف عرفها بأنها: هي ذلك المجموع الكلي لأنماط السلوك¹⁰ الفعلية أو الكامنة لدى الكائن و نظرا لأنها تتحدد بالوراثة و البيئة .فإنها تنبعث و تتطور من خلال التفاعل الوظيفي لقطاعات رئيسية ، تنظيم في تلك الأنماط السلوكية¹¹

يعرف رويك الشخصية بأنها: "هي جميع استعداداتنا المعرفية و الانفعالية و التزوعية"

يعرف جاتري الشخصية بأنها: "مجموعة من العادات ، ونظام العادات ذات القيمة الاجتماعية ، والتي تتسم بالثبات و مقاومة التغيير"¹² .

يعرف أيزيك الشخصية على أنها " هي التنظيم الأكثر أو الأقل ثباتا و استمرارا لخلق الفرد و مزاجه و عقله و جسمه والذي يحدد توافقه المميز للبيئة التي يعيش فيها "

و يعرف الباحث الشخصية : يقصد بها كافة الصفات الجسمية و العقلية و الوجدانية في تفاعلها مع بعضها البعض ، و في تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة ، أو هي تلك الأنماط المستمرة النسبية من الإدراك و التفكير و الإحساس و السلوك.

يعرف صالح حسن الداهري الشخصية : على أنها مجموعة الصفات الجسمية و العقلية و العاطفية التي يتصف بها شخص معين و الذي يتفاعل مع بيئة معينة و المتحركة فيها عدة عوامل وراثية و بيئية.

2- مكونات الشخصية : قد اختلف علماء النفس في هذه المكونات تبعا لاختلاف منطلقاتهم النظرية و

الإطار النظري الذي ينظرون به فهي عن :¹³

د/توما جورج خوري ، الشخصية ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط1، بيروت 1996م ص 18⁸

د/إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي ، اختبار الذكاء و الشخصية ، مركز الاسكندرية 2001ص 46⁹

د/مسعود بوطاف ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني ، الجزائر (مذكرة ماجستير) 2005 ص 30¹⁰

د/عاطف عثمان الأغا ، سمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2010 ص 312

¹¹

د/عبد اليمين بوداود ، ال سمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير) 2007 ص 20¹²

- فرويد : تتمثل في ثلاث منظومات هي الهو و الأنا و الأنا العليا
- يونك : تتمثل في الأنا و هي منظومة شعورية بالتناغم و التوافق الغرائز الفطرية و بين مطالب المجتمع.
- أوتورانك : تتمثل في مكونين هما : الإرادة ، ضد الإرادة
- أوليون و كاتيل و أيزنك تتمثل في السمات .
- في حين قسم فرويد الشخصية إلى:

- أ- الهو : و يعني هذا القسم من الشخصية و يعني بكل ما هو موروث أو غريزي.
- ب- الأنا : و يعني تحقيق أهر قدر من الإشباع النفسي ضمن ما تسمح به الظروف و الواقع .
- ت- الأنا العليا : و يكون موجودا داخل الفرد و ليس خارجيا¹⁴
- كما نجد تقسيم آخر لمكونات الشخصية :
- 1- **مكونات جسمية** : تتعلق بالشكل العام للفرد و كما هو الحال في الطول و الوزن وإمكانات الجسم الخاصة ، العجز الجسمي ، الصحة العامة ، الأداء الحركي.
- 2- **مكونات عقلية معرفية** : تشمل الوظائف العقلية مثل الذكاء العام و القدرات العقلية المختلفة و العمليات العقلية العليا كالإدراك و الحفظ ، الانتباه ، التخيل و تشمل المهارات اللغوية و الكلام¹⁵
- 3- **مكونات انفعالية** : تتضمن أساليب النشاط المتعلق بالانفعالات المختلفة مثل الحب ، الكره ، الخوف ، البهجة و يرتبط بذلك من ثبات الانفعال و عدمه
- 4- **مكونات اجتماعية** : و تتعلق بالتنشئة الاجتماعية لشخص في الأسرة و المدرسة و جماعة الرفاق و المجتمع.
- بالإضافة إلى أن مكونات أخرى للشخصية نذكر منها:

1- مكونات بيولوجية :

- 1.1- **الوراثة** : يقصد بها جميع العوامل الداخلية التكوين الموجودة في الفرد لحظة إخصابه ، و ينتقل التكوين الوراثي للفرد من والديه و أجداده و سلالاته عن طريق الموروثات أو الجينات التي تحملها الصبغيات أو الروموزومات.
- 2.1- **الأجهزة العضوية**: الجهاز العصبي هو الذي يشرف على جميع الوظائف العضوية و يؤلف بينها ، وله علاقة وثيقة في إنتاج السلوك السوي و اللا سوي ، أي أن له علاقة بالصحة النفسية للفرد (الجهاز العصبي المركزي ، الجهاز العصبي المستقل أو الطرفي).
- 3.1- **التكوين البيوكيميائي و الغدد للفرد** : يولد الإنسان مزودا بجهاز يتكون من الغدد الصماء التي تفرز مواد هرمونية مختلفة تعتبر بمثابة مثيرات داخلية مقابل المثيرات الخارجية .

د/ صالح حسن الدهري: علم النفس العام ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع ، ط1 الأردن ، 1999 ص183¹³

د/ إسماعيل عبد الفتاح: إختبارات الذكاء والشخصية مركز الإسكندرية، 2001 ص 18¹⁴

د/ عبد اليمين بوداود، مرجع تم ذكره ص 36¹⁵

2- مكونات بيئية :

1.2- **الثقافة** : باعتبارها أحد مكونات السلوك لأنها تشير إلى مجموعة المعايير و القيم السائدة في مجتمع معين.

2.2- **الأسرة** : هي الجماعة الأولية الأولى التي تشرف على النمو النفسي للطفل و تؤثر في تكوين شخصية الفرد.¹⁶ ، كما يرى الباحث على أنه تتحكم في الشخصية الفرد من حيث تكوينها مجموعة من المكونات و التي نذكر منها : الجانب الوراثي ، مكونات نفسية (الأنا ، الأنا العليا ، الهو) ، مكونات اجتماعية (الثقافة ، الأسرة) ، مكونات جسمية

3- خصائص الشخصية :

لكل تكوين أو نظام خصائص تميزه أو تفره عن الآخرين و هذا يعني وجود فروق عنهم ، وهكذا الحال للشخصية فلها خصائص و مميزات يمكن إفرادها كالآتي:

1.3- **الافتراضية** : إن الشخصية مكون افتراضي يتم التعرف عليه من خلال السلوك الذي يمكن ملاحظته و قياسه

2.3- **التفرد** : تتميز شخصية الفرد بالتفرد من حيث أنها تختلف من شخص الى آخر .

3.3- **الديناميكية** : الشخصية هي نتاج العلاقة المتحركة غير الثابتة بين الفرد من جهة و بيئته الثقافية من جهة أخرى.

4.3- **التكامل** : الشخصية هي نظام متكامل من الجوانب البدنية و المعرفية و الانفعالية للفرد.

5.3- **الاستعداد للسلوك** : الشخصية هي تنظيم مستعد لأنماط معينة من السلوك.

6.3- **الزمنية** : ترتبط شخصية الفرد بالزمن من حيث لها ماضي و حاضر و كذلك مستقبل تطمح إليه.¹⁷

4- أنواع الشخصية :

1.4- **الشخصية العلمية** : لاشك في أن الشخصية تظهر في العمل و التنفيذ و هي أشد تأثيرا و ظهورا في الحياة العملية منها الفلسفة البعيدة عن الحياة مثل ذلك ما يقوم به الممثل على خشبة المسرح و ما يقوم به الناس على أرض الواقع ، و تمثل الشخصية العلمية في المصلحين و القادة والمربين الذين ترى آثارهم في عملهم الذي قامو به.

2.4- **الشخصية الفكرية** : و هي التي تتصرف قوتها في أن يكون الإنسان قويا في روحه عظيما في خلقه ، و أن العالم الذي نراه اليوم بما فيه من تقدم و حضارة ، ما هو إلا عصارة أذهان تلك الشخصية القوية التي فكرت و تخيلت و جربت و نقدت ، و الحق أن الشخصية الفكرية أثر كبير يظهر في أثر الشعر و الفلسفة و

/ د محمد وفائي: التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية ، الجامعة الإسلامية غزة ص 72 ¹⁶

د/ رائد عبد الأمير عباس: مجلة العلوم ، ع (7) ، محافظة بابل ، 2002 ص 140 ¹⁷

الفنون الجميلة و في الأعمال الهامة في الحياة ، و تبث في العامل المثل العليا و تزده قوة و النشاط الضروري لتنفيذ المهمة و الوصول إلى الهدف .¹⁸

5- نظريات الشخصية :

1.5- **نظريات الأنماط :** يلجأ الشخص عادة إلى خبراته السابقة لإصدار أحكام على أشخاص من و على المواقف لتحديد سلوكهم ، و تكوين هذه الأحكام مستمدة من التزعة الى تقسيم الناس إلى أنماط ينطبق كل نمط على مجموعة من الأشخاص لعل هذه الأنماط تساعد على فهمهم ومقابلتهم بالسلوك المناسب.

2.5- نظرية موزاي في الشخصية :

1.2.5- **الحاجات :** يعد هذا المفهوم حجر الزاوية في نظرية موزاي ، و من بين الحاجات التي طرحت الحاجة الى الانجاز و الحاجة الى الاستقلال ، و الحاجة الى النظام.

2.2.5- الضغط:

لقد صنف موزاي الضغوط التي يتعرض لها الشخص إلى نوعين :

ضغوط بيئية - ضغوط داخلية ، كلما حدد أجهزة الشخصية بثلاث منظومات (الهو ، الأنا ، الأنا العليا).

2.5- **نظرية أولبرت :** تفسير سيكولوجي للسمات الشخصية بلا منازع ، و تتجلى عبقرية أولبرت على أكثر من أربعة عقود من الزمن في العمل المتواصل المستمر ، حيث قدم العديد من الكتب و المؤلفات المتنوعة منها :

- اختبار السيطرة و الخضوع مع أخيه فلويد

- الاشتراك في دراسة عن القيم مع فرنون.¹⁹

و هناك نظريات أخرى للشخصية منها :

● **نظرية السمات :** كثيرا ما نلاحظ لغة نظرية في جميع الأعمال التي تطرقت إلى دراسة الشخصية ، لان قد السمة اعتبرت البناء المركزي في مفهوم الكثير من علماء النفس عن الشخصية ، فهناك بعض العلماء الذين يرون أن الحكم على الشخصية يكون بدراسة جميع سماتها ، و على ذلك فإن الشخصية في نظرهم عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من سمات.

● نظرية الأبعاد :

هناك جوانب عديدة بين نظريتي الشخصية : السمات و الأبعاد، إذ يبدأ كلاهما من أسماء

السمات و أوصافها ، كما يستخدمان التحليل العاملي منهجا إحصائيا لاختزال البيانات و تخفيض عدد المتغيرات ، و لكنها من ناحية أخرى يختلفان في مستوى التحليل الذي يتوقفان عنده ، في حين تستمر نظرية الأبعاد صاعدة درجا إلى مستوى أرقى من العوامل من الرتبة الثانية .²⁰

كما يرى الباحث على أنه هناك عدة نظريات و مداخل تفسير الشخصية و من ضمن النظريات (النظرية التحليلية ، نظرية ايزيك ، النظرية السلوكية ، النظرية المعرفية ، و الشخصية).

بالإضافة إلى ما تم ذكره فإن تقسيم آخر لنظريات الشخصية :

د/عبد اليمين بوداود: بعض السمات الانفعالية و علاقتها بالكفاءة (ماجستير) ، الجزائر 2008 ص 19 ¹⁸

د/ وهيب مجيد الكبيسي: علم النفس العام جامعة بغدا ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع 1999 ص 184 ¹⁹

د/ علاوي الحلو : مرجع سبق ذكره 2002 ص 83 ²⁰

- 1- **نظرية السمات** : تصف السمات الشخصية عن طريق سماتها الأساسية ، لان السمة هي صفة أو خاصية مميزة للفرد ، عن غيره ، و قد تكون فطرية أو مكتسبة ، كما أن نظريات سمات تفترض أن سمة الشخصية هي سمة ثابتة نسبيا
- 2- **نظرية السلوكية** : تتصف هذه النظرية في اعتمادها على المواقف و السلوك الظاهري أساسا للتعبير عن الشخصية
- 3- **النظرية الحركية** : إن علماء هذه النظرية ينظرون إلى الشخصية على أنها عبارة عن تفاعل النواحي الفيزيولوجية للمجتمع و الأدوار التي يقوم بها الفرد بالإضافة الى التكوين الحركي الذي يكون الشخصية
- 21 .

6-تعريف السمة:

هي عبارة عن فروق ثابتة نسبيا، ترجع إلى اختلافات بين الناس في نظرهم إلى العالم المملوء بالعديد من المواقف المثيرة²²

كما تعرف السمة على أنها: تجمعا ملحوظا من التزعات الفرضية للفعل أو اتساق ملحوظا في عادات الفرد أو أفعاله المتكررة²³

وهناك تعريف آخر للسمة:

لغة:السمة في اللغة مشتقة(س.م.م) وتعني السكينة والوقار.

اصطلاحا:عبارة عن صفة أو خاصية يتميز بها الفرد عن غيره من الأفراد أو تتميز بها جماعة من الجماعات وقد تكون السمة أخلاقيا كالكرم أو التعاون وقد تكون فكرية كالمرونة.... الخ²⁴

وتعرف السمة بأنها:خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد إلى آخر ومثال ذلك نقول فلان مسيطر وآخر مستكين وقد تكون السمة استعداد فطري كالسمات المزاجية كشدة الانفعال وقد تكون مكتسبة كالسمات الاجتماعية²⁵

تعرف السمة بأنها الاتجاه المميز للشخص لكي يسلك طريق معين أو محصلة من الجوانب التي تكمن في الشخص وتميزها عن غيره²⁶

ويعرف الباحث السمة : عبارة عن خاصية أو مجموعة من الخصائص والصفات التي يتميز بها الفرد أو مجموعة من الأفراد عن غيرهم وقد تكون هذه السمات فطرية أو مكتسبة.

7-تعريف السمات الشخصية:

هي انعكاس للاتساق النسبي لسلوك الفرد بالنسبة إلى العديد من المواقف، أو هي ترابط بين مجموعة من الجوانب لإظهار سلوك معين للفرد²⁷

د/عبد اليمين بوداود: مرجع سبق ذكره 2007 ص 38 ²¹

²² د/ مختار محي الدين : فاعلية برنامج إرشادي لخفض مستوى قلق الامتحان ورقلة 2004 ص 81

²³ د/ مسعود بوطاف : سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني (مذكرة ماجستير) الجزائر 2005 ص 03

²⁴ د/ عاطف عثمان الأغا : السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم (مذكرة ماجستير) غزة 2010 ص 29

²⁵ د / عبد اليمين بوداود : السمات الانفعالية الجزائر 2008 ص 35

²⁶ د / رائد عبد الأمير عباس : مجلة علوم التربية الرياضية 2008 ص 136

وتعرف السمات الشخصية بأنها: الثبات النسبي يظهر في مواقف السلوك الإنساني ويمكن قياسها مع نمو الانسان
28

كما نجد تعريف آخر للسمات الشخصية على أنها: عبارة خصلة أو خاصية ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف في الأفراد فيميز بعضهم عن بعض أي هناك فروق أرضية مختلفة²⁹
و تعرف السمات الشخصية على أنها انعكاس للاتساق النسبي للسلوك في العديد من المواقف كذلك هي استعداد أو ميل ثابت إلى نوع معين من السلوك³⁰
و هناك تعريف آخر للسمات الشخصية: صفة فطرية أو مكتسبة يمكن أن تفرق على أساسها بين فرد و آخر، يكون لدى الفرد ثابتة رغم أنها تتباين من فرد إلى آخر ولكن هذه الظروف توجد في مستويات مختلفة³¹
يعرف الباحث السمات الشخصية: ترابط مجموعة من الجوانب لإظهار سلوك معين والتي تتباين من فرد إلى آخر.

8-أنواع السمات الشخصية:

1.8- السمات القلبية: والتي تتركز حول شخصية الفرد وتمص كل جانب من جوانب حياته وتسيطر عليه مثل السيطرة والمزاجية.

2.8- السمات المركزية: والتي تكون لها سيطرة أقل قياسيا للسمات القلبية مثل التملك والعدوان.

3.8- السمات الثانوية: وهي سمات هامشية لا تكون مؤثرة ولكنها تظهر من فترة الى أخرى مثل التفضيل³²

كما نجد أن هنالك أنواع أخرى للسمات الشخصية:

4.8- السمات العامة: ثابتة ثبوتا مطلقا فالشخص الذي يتمتع بسمه الأمانة العامة يكون أميناً في كل المواقف.

5.8- سمات الموقفية: هي التي تتوقف على نوع الموقف، و هناك سمات أخرى مثل السيطرة و الخضوع والذكورة و الأنوثة والرزانة... الخ

6.8- السمات الشعورية واللاشعورية: هي التي يشعر بها الفرد مثل الصداقة والروح الاجتماعية واللاشعورية هي التي لا يشعر بها الفرد مثل الكبد والمخاوف المكبوتة³³

بالإضافة إلى أنه توجد أنواع أخرى للسمات الشخصية

²⁷ د / عباس محمود عوض: القيادة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية 1999 ص 224

²⁸ د / بوطاف مسعود : سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير) 2005 ص 30

²⁹ د/ عاطف عثمان الأغا : سمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2011 ص 42

³⁰ د / رائد عبد الأمير عباس : مجلة علوم التربية الرياضية ع(7) ، محافظة بابل 2008

د / عبد اليمين بوداود : السمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر 2008 ص 35 ³¹

د/ وهيب مجيد الكبيسي : علم النفس العام جامعة بغداد ، دار الكيندي للنشر والتوزيع 1999 ص 200 ³²

د /عاطف عثمان الأغا : السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2010 ص 148 ³³

- سمات معرفية: والتي تتعلق بمستوى الذكاء والقدرات الحركية المختلفة و كذا المعارف العامة.
 - سمات وجدانية وانفعالية: والتي تتعلق بالحالة المزاجية والاستقرار الانفعالي .
 - سمات واقعية: المتعلقة بالرغبات والميول والاتجاهات والعواطف
 - سمات اجتماعية: الحساسية للمواقف والمشكلات الاجتماعية، الاشتراك في النشاط الاجتماعي.³⁴
- وانطلاقاً مما سبق يمكن أن نلخص أنواع السمات الشخصية في سمات تمس حياة الإنسان الشخصية مثل المزاج، السيطرة بالإضافة إلى نوع آخر من السمات الذي يظهر في مواقف الفرد وردود أفعاله، والنوع الثالث المتمثل في دور المجتمع في نحت تلك السمات (السمات الاجتماعية) مثل الاشتراك في العمل الاجتماعي.

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الأداء الوظيفي
- 2- محددات الأداء الوظيفي
- 3- عناصر الأداء الوظيفي
- 4- تقويم الأداء الوظيفي

5- أهمية تقويم الأداء الوظيفي

6- متى يتم تقويم الأداء الوظيفي

7- مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي

8- صعوبات تقييم الأداء الوظيفي

9- تحسين الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد :

لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة لتحسين مستوى الأداء ، وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من اجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وبأقل تكلفة ممكنة.

وللأداء الوظيفي مؤهلات عدة تضمن له التفوق والرقى نحو الأفضل في تحقيق النتائج ومن أهمها خلق قيادات جيدة إشراك العاملين في وضع السياسات بصورة أكبر إيجاد حوافز جديدة والعديد من الأساليب التي تؤدي إلى زيادة وتحسين معدلات الأداء ولقياس هذه المعدلات عدة عوامل يعتمد عليها في هذا القياس ، والسمات الشخصية والعوامل النفسية تلعب دورا هاما في التأثير على نتائج العمل ومن خلال هذه السمات نحدد القابلية في العمل والرغبة الملحة في تحقيق النتائج وتحويلها نحو الأفضل ،

1- مفهوم الأداء الوظيفي :

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية ، ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضح هذا المفهوم.

1.1-المفهوم اللغوي :

- الأداء هو الترجمة العربية للكلمة الإنجليزية **farformance** والتي تعني ما يلي : دالة تعبر عن النجاح فتتغير هذه الدالة تبعا لتغير المنظمات أو العاملين فيها مجموعة من المراحل والعمليات وليس النتيجة التي تظهر في وقت من الزمن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية³⁵ من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم .أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به³⁶

نستنتج مما سبق أن الأداء هو مؤشر لنجاح العمل بالمنظمة كما أنه يتمثل في النشاط ومجمل العمليات ومجمل العمليات التي تحدث حتى يتحقق هذا النجاح . مما يؤدي الى تحقق أهداف العمل بمستوى جيد من الفعالية وذلك في ضوء الإمكانيات المتوفرة .

³⁵ بومدين يوسف ، 2007 ، ص33

³⁶ .أبن منظور لسان العرب دار صادر بيروت المجلد 14 ص 26

2.1- المفهوم الاصطلاحي :

يشير مفهوم الأداء وفق رأي " راوية حسن " إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة³⁷

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج "والإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية"³⁸ . نستنتج من هذه التعريفات أن الأداء هو مفهوم يرتبط بوظيفة الفرد الموظف وهو يدل على مدى إنجازهم للمهام المكلف بها ومدى تحقق أهداف العمل .

وبنفس المعنى يصب التعريف الآخر الذي قدمته راوية حسن للأداء الوظيفي " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدارك الدور أو المهام المكونة لوظيفة الفرد "

كما ورد في تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها³⁹

أي أن الأداء الوظيفي من خلال التعريفات السابقة يتمثل في إدارك الموظف لدوره بالمنظمة والقدرات والإنجازات التي يقوم بها لأجل إنهاء المهام المكلف بها في المنظمة .

2- محددات الأداء الوظيفي :

يتحدد من التعاريف السابقة للأداء الوظيفي وخاصة تعريف " راوية حسن " أن الأداء الوظيفي هو نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد المبذول من طرف الموظف ، القدرات التي يتمتع بها لأداء وظيفته ومدى إدراكه لمتطلبات وظيفته ومهامه فيها⁴⁰

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

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

3.2- إدراك الدور: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

³⁷ راوية حسن ، 2001 ، ص 209.

³⁸ عبد المليك مزهودة الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد (1) نوفمبر

2001 صفحة 186

³⁹ أسعد أحمد محمد عكاشة ، الأثر الثقافي التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية

بغزة ، 2008 ، ص 33

⁴⁰ راوية حسن - مرجع سابق - ص 210.

وحتى يتحقق الأداء الجيد لابد من أن يكون هناك مستوى جيد لكل هذه المكونات الثلاث فهي متكامل جميعا فيما بينها فالأفراد الذين يبذلون أقصى الجهود ولديهم أعلى القدرات ولكنهم لا يفقهون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبول من وجهة نظر الآخرين لأنه بالرغم من ذلك فإن العمل لا يكون موجها في الطريق الصحيح . وكذلك عندما يكون الفرد يعمل بجهد كبير ومدرك لمهامه بالعمل ولكنه تنقصه القدرات فعادة ما يكون مستوى أدائه منخفض كما أن الفرد الذي يملك قدرات عالية ومدرك لعمله ومهامه لكنه كسول وليس له أي جهد يبذله في العمل فأدائه سيكون منخفضا أيضا.

3- عناصر الأداء الوظيفي :

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها (المعرفة بمتطلبات الوظيفة - نوعية العمل وكمية العمل المنجز والمثابرة والثوق وفيما يلي توضيح لذلك :⁴¹

4.1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتتضمن المعارف قدرات عن تنظيم العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة وما يرتبط بها

4.2- نوعية العمل : وتعني إدراك الموظف لعمله وما يمتلكه من رغبة ومهارة وبراعة وقدرات على تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء

4.3- كمية العمل المنجز : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4.4- المثابرة والثوق : وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسئولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين

يتبين من خلال ماسبق أن الأداء الوظيفي لا يعني جانب معين فقط من جوانب العمل أو ما يقوم به العامل في المنظمة ولكن يتعدى ذلك إلى عدد من الجوانب الهامة بدأ بالمعلومات والمعارف التي لابد أن يكتسبها الموظف حول كل ما يتعلق بوظيفته وما يرتبط بها من معارف عامة ومهارات وفنون وطرق وأساليب عمل ممكنة .

كما يتضمن إدراك الموظف لطبيعة عمله وما يحمله من مهارات ورغبات وقدرات تساعد في أدائها بشكل صحيح ، كما يعني الأداء الوظيفي كمية العمل الذي يمكن أن ينجزه الموظف في وقت قياسي وذلك في الظروف العادية بالإضافة إلى ضرورة الجدية والإبداع في العمل وإنجاز كل المهام الموكلة للموظف في أوقاتها المحددة ، وهذا لا يعني عدم حاجة الموظف إلى الإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين حيث يصل بذلك إلى تحسين مستوى هذا الأداء .

1- تقويم الأداء الوظيفي :

يعد تقويم الأداء من الأمور الهامة بالمنظمة حيث يساعد المسيرين في إتخاذ القرارات ويسهل عليهم عملية التوجيه وتطوير أداء العمال ووضع الخطط المستقبلية الكفيلة بتطوير وتحسين طرق أداء العمل وكذلك تنمية مهارات وقدرات العمال حتى تتوافق مع التطور الحاصل في العمل مع بعضهم ومع مسؤوليتهم⁴²

1.1- مفهوم تقويم الأداء الوظيفي :

يعرف أبو شيخة ونادر تقويم الأداء بأنه " أسلوب يمكن من إصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أداء واجباته والقيام بمسؤوليات وظيفته والتحقق كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته، وقدرته على تحمل واجبات ومسؤوليات إضافية⁴³،

وتقديم أداء العامل لعمله وتقييم لمسلكه ، وتقدير مدى كفاءته بعمله وهيئته العلمية والنهوض بالواجبات والمسؤوليات المناطة إليه حاضرا ومستقبلا " ⁴⁴

نستنتج من خلال التعاريف السابقة لتقويم الأداء الوظيفي أنه عملية الحصول على المعلومات التي تمكن من الحكم على المستوى الحقيقي للعامل وقدرته على أداء وظيفته وكل واجباته ومسؤولياته نحوها .

2- أهمية تقويم الأداء الوظيفي :

يحظى تقويم الأداء بأهمية خاصة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها ، فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية بحيوية ونشاط ، حين يجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤسيهم بشكل مستمر ، ويدفع المرؤسين للعمل بفاعلية . ويستخدم تقويم الأداء بالإضافة إلى ما سبق في تحقيق مجموعة من الأهداف منها :

- تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم ، وذلك لتحسينه الى الأفضل .
- تحديد زيادات الأجر ، والمكافآت والعلاوات التي يمكن أن يحصل عليها الفرد وذلك كنوع من المقابل للأداء .

- تحديد مناسبة الوظيفة الحالية. للفرد ، وتحديد إمكانية نقله إلى وظيفة أخرى وربما الاستغناء عنه ، إن لم يكن ذا كفاءة عالية في وظيفته الحالية .

- التعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المدرسة إلى الفرد . وذلك في حالة احتياجها الى القيام بهذه الأعمال والمهام تحديد إمكانية ترقية الفرد مكافأة على أدائه المتميز .

- تحديد أوجه القصور في أداء الفرد ، واحتياجه إلى التطور والتنمية ، وذلك عن طرق جهود التدريب .

- توجيه المديرين لربط سلوك مرؤسيهم بنواتج العمل وقيمتها النهائية .

- اكتشاف العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال المناصب القيادية في المؤسسات .

- تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية وفق منهجية علمية وموضوعية .

⁴² سعد عامر أبوشندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ، 2011 ص 94

⁴³ سعد عامر أبو شندي ، المرجع السابق ، ص 94

⁴⁴ طاهر محمود الكلالدة ، تنمية وإدارة الموارد البشرية، 2008 ص 183

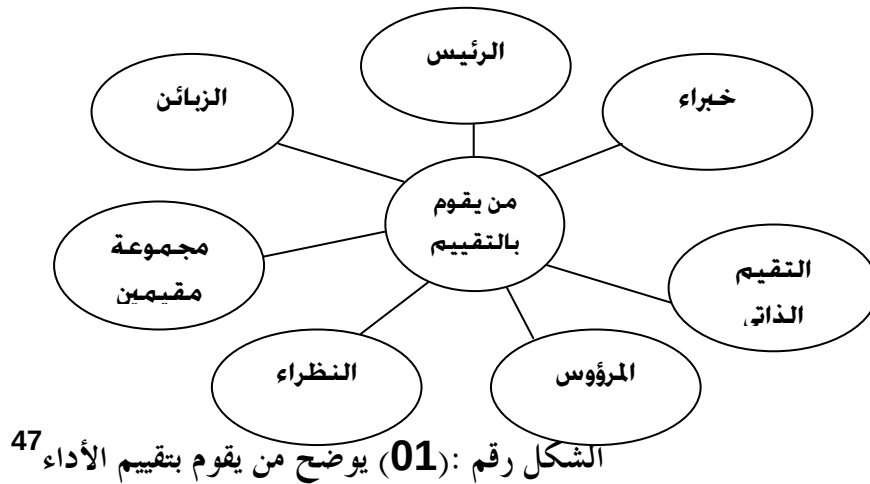
- تعزيز وتشجيع التواصل والحوار بين الرئيس المباشر والمرؤوس ، وإتاحة الفرصة للمرؤوس للإطلاع على مستوى أدائه الوظيفي والمسلكي وتعزيز نقاط القوة وتجنب نقاط الضعف لديه .⁴⁵

ومنه نرى أن تقويم الأداء لا تكمن فقط في القيام بالواجب فحسب ، بل هو الإدراك الكامل لحثيات العمل ومدى قيام المرؤوسين بواجباتهم تجاه العمل ، ويتضح لنا ان لكل عمل إستراتيجية يقوم بها المسؤولون على هذا الإطار التنظيمي ، والإحاطة بنقاط القوى والعمل على تنميتها وتطويرها والتنقيب على نقاط الضعف والسعي لتقليصها وتصحيحها إن أمكن ذلك .

3- متى يتم تقويم الأداء ؟

يتم تقويم أداء العاملين في معظم المؤسسات التربوية ، منها والغير التربوية ، مرة واحدة سنويا ، وبعض المؤسسات يتم فيها التقويم مرتين سنويا ، وهذا النمط قد يكون أكثر موضوعية من النمط السابق ، ويتم التقويم عادة في نهاية العام وعلى شكلين بدون سجلات تراكمية لأداء العاملين ، وهذه الطريقة تكثر عيوبها لأنها تزحم الرؤساء بتقويم العاملين في فترة ضيقة مما يهدد عملية التقويم بالفشل وقلة الموضوعية ، لذلك لا بد من سجلات أداء تراكمية للعاملين وهذه السجلات تتضمن معايير أداء محددة وتتطلب إعطاء دليل على إنجازات العاملين مثل الأبحاث ، الإختراعات ، والمؤلفات وغيرها وهذه الطريقة أفضل وأقرب للموضوعية من سابقتها إلا أنها تحتاج الى وقت وجهد كبيرين⁴⁶

ونرى من هذه النقطة المهمة والتي تبين الحالات التي يتم فيها تقويم الأداء وهذا يكون حسب انطباعات المؤسسة وطبيعة عملهم ، وحتى ينجح هذا التقويم يجب أن يكون في أوقاته المناسبة حتى لا يلحق الضرر بالعمال سواء في الحفاظ على أوقات عملهم ، أو الحالات الإجتماعية والنفسية التي يمر بها معظم العاملين .



4- مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي

⁴⁵ سعد عامر أبو شندي ، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية 2011 ص 96

⁴⁶ المرجع السابق ص 99

⁴⁷ شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس

تعد هذه الأطراف هي المعنية بتقييم الأداء الوظيفي ، كلما طانت منظمات المؤسسة أكثر نضجا كلما احتاجت ان تعتمد على أكثر من جهة لتقييم أداء عمالها ، خاصة ذوي المؤهلات والمسؤوليات العليا .⁴⁸

5- صعوبات تقييم الأداء الوظيفي :

إذا كانت عملية تقييم الأداء على المستوى النظري قد حظيت بشئ من الإتفاق بين الباحثين ، وتبدو وحسب ماسبق سهلة نوعا ما باعتبارها مرحلة من مراحل الرقابة ، يقوم المسيرين من خلالها بقياس إنجازات المؤسسة كفاءة وفعالية ، فإنها على المستوى التطبيقي طرحت ولازالت تطرح إشكاليات معقدة بالرغم من كثرة الدراسات والبحوث التي تهتم بالموضوع ، وذلك لكون إنجازات المؤسسة هي نتائج تفاعل العديد من العوامل والظواهر غير المتجانسة فيما بينها من جهة وصعوبة تكميم الكثير منها من جهة أخرى ، فقياس الرضا الوظيفي الذي يعتبر هدفا فرعيا بالنسبة لوظيفة الأفراد يعتبر من الأمور المستعصية على الباحثين والممارسين على حد سواء ،

حتى ولو توصل الباحثون أو المقيمون له إلى حكم ما في وقت ما فهو يبقى مؤقتا وظرفيا ، لأن العامل الراضي اليوم عن عمله قد يكون غدا ساعطا عليه ولأتفه الأسباب ، وتبريرا لصعوبة قياس الأداء يقول أحد الباحثين " الأداء مفهوم مجرد اجتماعيا مكون في أذهان باحثي ومنظري التنظيمات " مما جعل إسقاطه على واقع المؤسسات وتحويله إلى مفهوم ملموس أمرا صعبا خاصة إذا تعلق الأمر بقياسه أو تكميمه . ونشير هنا إلى أن قياس الأداء تعرض لنفس إشكالية قياس الإنتاجية من حيث قصره على الموارد البشرية فقط أو تعميمه على باقي عوامل الإنتاج ، الإشكالية التي نتجت أصلا عن مفهوم الأداء في حد ذاته ، وذلك من حيث اعتبار مصطلح الأداء يشمل كامل المؤسسة أم يخص مواردها البشرية فقط ، وحسب الباحثين الذين يحدون في المورد البشري فقط ، فإن عملية تقييم الأداء لا تعدو إلا أن تكون قياسا لإنجازات عنصر العمل فقط دون باقي العناصر ، ومن بين هؤلاء نذكر صقر عاشور وآخرون .وبالإضافة إلى هذه الإشكاليات هناك من يطرح أيضا إشكالية المفاضلة بين التقييم النقدي والعيني لأن الاعتماد على الأول وحده لا يسمح بالتعبير حقيقة عن تغيير الأداء خاصة الظواهر النوعية أو غير النوعية أو الغير القابلة للتقييم النقدي ، أما الاعتماد على الثاني فيطرح إشكالية عدم تجانس المدخلات والمخرجات فيما بينها مما يجعل الجمع بينهما ككميات عينية أمرا غير منطقي وغير ممكن ، وفي الحقيقة لا يمكن اعتبار التقييمين بديلين عن بعضهما البعض ، بل يكمل أحدهما الآخر كما يؤكد p.lorino حيث يرى أن المعلومة المادية أو غير النقدية تستخدم لتسيير العمليات الجارية بينما تستخدم المعلومة النقدية للتسيير الإستراتيجي ومنه فإن استخدام المعلومات العينية يغلب عليها الأجل القصير وتكون الحاجة إليها أكثر في المستويات الدنيا من الهيكل التنظيمي ، أما المعلومة النقدية فيغلب عليها الأجل الطويل ويكثر استخدامها في المستويات العليا من الهيكل التنظيمي .⁴⁹

⁴⁸ شامي صليحة ، المرجع السابق ص93

⁴⁹ عبد الملوك مزهودة ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الأول 2011 ص 98

ونستنتج من هذه النقطة أن تقييم الأداء يعتبر صعباً لأنه يتعلق بالعامل البشري أكثر مما يتعلق بواقع المؤسسة ، وكما هو معلوم أن العامل البشري قل ماتستقر حالته الشخصية سواء في قبوله لأداء العمل أو اهتماماته أو ميولاته ، ومنه قد يكون التقييم غير ثابت في عدة مراحل وقد تكون بعض النتائج غير صحيحة في بعض الحالات .

6- تحسين الأداء الوظيفي :

1.6- مفهوم تحسين الأداء:

بتحسين يقصد الأداء استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات ، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى ، ويتطلب تحسين الأداء توازن مجموعة من العناصر التي تتمثل في:" الجودة ، والإنتاجية ، والتكنولوجيا ، والتكلفة ، ويؤكد توازن هذه العناصر أن توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة في المؤسسة قد أخذت بعين الاعتبار .⁵⁰

- ومنه يعتبر تحسين الأداء نقطة مكملة لنجاح الأعمال التي تسهر على الاستغلال الأمثل للعامل البشري والسعي لربط هذا الأخير وتطوير التفاعل بينه وبين ما تمتلكه المؤسسة من خطط إستراتيجية ووسائل تكنولوجية حديثة .

2.6- عناصر تحسين الأداء

ويقسم الخزامي حسب رأي علماء الإدارة عناصر إدارة تحسين الأداء إلى ما يلي:-

1.2.6- **التوجيه** : وهو يمثل الإستراتيجية التي تحدد اتجاهات التحسين المستقبلية، والتي تعمل على تركيز الطاقات وحشد الجهود لتحسين علاقات العمل الرئيسة في المؤسسة.

2.2.6- **المفاهيم الأساسية** : وهي تتميز بأنها تضع المؤسسة أمام منهجيات التحسين الأساسية التي تتكامل مع الأنشطة العادية لأداء الأعمال.

3.2.6- **عمليات التسليم** : وهي تركز على عمليات تحفيز صناعة المنتج أو الخدمة التي تجعل المؤسسة أكثر

4.2.6- **الكفاءة والفعالية** ، وتزيد من قدرتها على التكيف ، وفي الوقت ذاته تخفض الوقت والجهد والتكلفة.

5.2.6- **التأثير التنظيمي** : وهو يختص بوضع المقاييس والهيكل التنظيمي للمؤسسة. بالفضل المكافآت والاعتراف : ويختص هذا الجانب بنظام المكافآت والاعتراف بالفضل الذي يتضمن.

خلاصة الفصل

⁵⁰ عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان رسالة ماجستير غير منشورة الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي البريطانية 2010/2009 ص ص 129- 130 ،

نستخلص من خلال ما سبق نخلص إلى القول بأن الأداء الوظيفي هو الجهد الذي يبذله العامل في إطاره التنظيمي قصد تحقيق الأهداف الموكلة به ولهذا الأداء محددات وهي ، الجهد ، القدرات ، إدراك الدور . وتعتبر المعرفة بمتطلبات الوظيفة أحد عناصر الأداء الوظيفي ، ومن هذه العناصر يتوضح لنا أن الأداء الوظيفي ليس القيام بالعمل فقط ، ولكن يتعدى ذلك الى عدد من الجوانب الهامة بدأ بالمعلومات والمعارف التي لابد أن يكتسبها الموظف حول كل ما يتعلق بوظيفته وما يرتبط بها من معارف ومهارات . وبما أن الأداء الوظيفي يتعلق بالجانب البشري فلا بد لهذا العامل المؤثر في المؤسسة من تقييم ، حتى يتسنى لنا معرفة درجة الوصول الى الأهداف والتعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن ان تسندھا المؤسسة الى الفرد ، وذلك في حالة احتياجها الى القيام بهذه الأعمال والمهام لتحديد إمكانية ترقية الفرد مكافأة على أدائه المتميز ، وحتى يكون تقييم الأداء الوظيفي خطوة من خطوات المؤسسة فإن تحسين الأداء يعتبر هو المتمم لهذا العمل ، وحتى يتم التحسين فيجب استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين انتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى .

الباب الثاني

الجانب الميداني

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد

1- المنهج المتبع

2- عينة الدراسة

3- أدوات جمع البيانات

4- حدود الدراسة

5- تقنيات التحليل الإحصائي

- خلاصة الفصل

تمهيد :

لقد تم التعرض فيما سبق إلى تقديم موضوع الدراسة وإبراز أهدافها وأهميتها ، وكذلك الخلفية النظرية لكل من السمات الشخصية والأداء الوظيفي وما توصل إليه السابقون من دراسات ونظريات حول العلاقة بينهما ، وسيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية للبرهان حول هذه العلاقة ومدى تأكيدها أو نفيها ميدانيا وذلك بدءاً بالمنهج المتبع ، وخطواته وحجم العينة ومواصفاتها ، وأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكمترية ، ثم تقنيا التحليل الإحصائي للنتائج المتوصل إليها .

1- المنهج المتبع :

تسعى الدراسة الحالية الى معرفة العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بثانويات ولاية ورقلة ، والحالات النفسية الشخصية داخل وسط المؤسسة التربوية .

من خلال الحصول على البيانات الخاصة بذلك ودراستها علميا لتحقيق أهداف الدراسة ، ومن هنا كان لزاما علينا إتباع المنهج الوصفي الارتباطي للحصول على الأوصاف الواقعية الدقيقة للظاهرة وتقصى أسبابها بالتحليل والتفسير ومن ثم التنبؤ والتعميم

وفي هذا السياق يرى عمار بوحوش ومحمود الذنبيات " أن المنهج الوصفي هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول الى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين " ⁵¹

ولما كانت هذه الدراسة تسعى أيضا الى دراسة العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي في ظل وجود متغير السن ، فإنه في إطار المنهج الوصفي تم تبني المنهج السبي الارتباطي لهذه الدراسة

2- العينة :

باعتماد الطريقة العشوائية لأفراد المجتمع الأصلي ، ونظرا لبعض الظروف التي واجهتنا . مما جعلت تقلص العدد الإجمالي للعينة ، ولما يفتقره هذا التخصص من الإطارات النسوية كان المتغير هو السن فقط فكان عدد العينة من 100 أستاذ ، طبقت عليهم أدوات جمع البيانات وكانت خصائصهم من حيث المتغيرات التالية

1- الجنس : نظرا لما يفتقره هذا التخصص من الإطارات النسوية فكانت العينة تضم الأغلبية جنس الذكور .

2- السن : يتحدد عامل السن لأفراد العينة من 20 الى 50 سنة والجدول التالي يوضح توزيع الفئات

العمرية

الجدول رقم: (01) يوضح توزيع الفئات العمرية للعينة

الفئة العمرية	العدد	النسبة
30-20	33	%33
40-30	44	%44
50-40	23	%23
المجموع	100	% 100

3- أدوات جمع البيانات :

لجأنا في جمع البيانات الخاصة الى بناء استبيانين هما

1- استبيان السمات الشخصية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

2- استبيان الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

وسنحاول فيما يلي التعريف بكل استبيان على حدى.

1.3- استبيان السمات الشخصية

1.1.3- التعريف بالاستبيان المطبق :

بناء على ما تم التعرف عليه في الجانب النظري حول السمات الشخصية فإنها تنقسم إلى ثلاث :

- العصبية : بنسبة %33 أي ما يعادل (06) فقرات وهي : 1 ، 4 ، 7 ، 10 ، 13 ، 16 .

- القابلية للاستشارة : بنسبة %40 أي ما يعادل (07) فقرات وهي : 2 ، 5 ، 8 ، 11 ، 14 ،

17 ، 18.

- السيطرة : بنسبة %27 أي ما يعادل (05) فقرات وهي : 3 ، 6 ، 9 ، 12 ، 15 .

2.1.3- التعليمات : يحتوي الاستبيان على تعليمات تضم التعريف بهدف الاستبيان وكذلك البيانات

الخاصة بالعامل بالإضافة إلى مثال يوضح طريقة الإجابة .

3.1.3- طريقة التصحيح :

يحتوى استبيان السمات الشخصية كما سبق وذكرنا على 18 فقرة مقسمة على ثلاث عناوين :

العصبية ، القابلية ، السيطرة . ثم تتم الإجابة بنعم أ، لا .

وتعطى نقطة 1 على إجابة لا ونقطة 2 على إجابة نعم ، ثم تجمع نقاط إجابة كل فصل من فصول

السمات الشخصية ، فمثلا نجمع نقاط العصبية وكانت الإجابة 03 بنعم و3 بلا وكانت المجموع كالتالي :

09 . وتتم كل من القابلية والسيطرة على هذا النحو .

2.3- استبيان الأداء الوظيفي :

1.2.3- **التعريف بالاستبيان :** تم إعداد استبيان الأداء الوظيفي في ضوء المواقف العملية التي يعيشها العملية في حياته المهنية ، حيث يشتمل هذا الاستبيان على 20 فقرة .

2.2.3- **التعليمات :** ويحتوي هذا الاستبيان على تعليمات خاصة بالمبحوث تهدف الى تهيئته للإجابة ، وتوضيح كقيمتها من خلال مثال يشرح ذلك ، هذا بالإضافة إلى البيانات الشخصية الضرورية للدراسة .

3.2.3- **طريقة التصحيح :** يقوم الأستاذ بالإجابة على استبيان الأداء الوظيفي .

وهذا حسب اتجاهه حول الفقرة ، موافق ، محايد ، غير موافق . وأعطى تنقيط على كل اختيار أعطي لموافق 3 ، ومحايد 2 ، وغير موافق 1 . ثم تم جمع كافة النقاط المتعلقة بإجابة الأداء الوظيفي . كما هو موضح في الملاحق .

4- **حدود الدراسة :** من أجل الإحاطة بإشكالية البحث وفهم جوانبه المختلفة حددنا مجال بحثنا بما يلي :

1.5- الحدود الموضوعية :

لقد أقتصرت هذا البحث على دراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالسمات الشخصية ومدى تأثير عناصرها المتمثلة في كل من (التعريف ، الأنواع ، العناصر) على الأداء الوظيفي للأساتذة

2.5- الحدود المكانية :

لقد تم إسقاط الجانب التطبيقي على عينة من أساتذة ثانويات ولاية ورقلة تخصص تربية بدنية ورياضية

الحدود الزمنية

لقد تمت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2014/2013 وذلك ابتداء من شهر أفريل 2014 إلى غاية شهر ماي 2014.

5- تقنيات التحليل الإحصائي :

بعد قياس المتغيرات التي تسعى الدراسة إلى معرفتها ، وبعد تصنيفها تم الاستعانة بعدد من التقنيات الإحصائية لغرض تحليل نتائج الدراسة وفهم ما توحى إليه من صحة أو عدم صحة الفرضيات المقترحة ، يمكن أن ندرج هذه التقنيات فيما يلي :

تم استخدام : نظام Excel و نظام ESPSS وجدول الدلالة الإحصائية وذلك لتدقيق الحسابات وضبطها .

خلاصة الفصل :

تم الاستعانة في هذه الدراسة بالمنهج الوصفي بنوعيه السببي المقارن والارتباطي المختلفة كونه يتلاءم مع أهداف الدراسة ، وبعينة قوامها 100 أستاذ ، حيث طبق عليهم استبيانان ثم التأكد من صلاحيتهما ، الأولى لقياس السمات الشخصية والثانية لقياس الأداء الوظيفي ، وبعد جمع البيانات ثم معالجتها إحصائياً وفي الفصل الموالي سنتطرق الى عرض نتائج ذلك .

الفصل الخامس

عرض نتائج الدراسة

تمهيد

- عرض نتائج الدراسة

- 1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة
- مناقشة نتائج الدراسة
- 5- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 6- مناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 7- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 8- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

خلاصة عامة

تمهيد :

بعد النتائج المتوصل إليها في الفصل السابق ، واستكمالا لخطوات هذه الدراسة سيتم في هذا الفصل مناقشة هذه النتائج انطلاقا من الدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية وما تم رصده في الجانب النظري من معطيات نظرية حول متغيرات الدراسة وذلك تسلسلا بالترتيب مع الفرضيات .

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

1.1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى : والتي تنص على العلاقة الارتباطية بين

السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

والجدول رقم (02) يوضح نتائج هذه الفرضية .

الأداء الوظيفي	السمات الشخصية	الأداء الوظيفي ن=100	درجة الحرية	الرتبة الجدولية	الدلالة الإحصائية
العصبية	0.26	99	0.24	دالة عند 0.01	
القابلية	0.06	99	0.24	غير دالة	
السيطرة	0.17	99	0.24	غير دالة	

يتضح من خلال الجدول (02) أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين العصبية والأداء الوظيفي ضعيفة جداً تساوي 0.26 وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 عند درجة حرية 99 أما القابلية للاستشارة والسيطرة فقد كانت قيم العلاقة الارتباطية بالأداء الوظيفي والمقدرة بمعامل الارتباط تساوي 0.06 و 0.17 على التوالي وهي قيم غير دالة إحصائية وتكاد تنعدم وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة جداً بين العصبية والأداء الوظيفي وعدم وجود علاقة ارتباطية بين كل من القابلية للاستشارة والسيطرة والأداء الوظيفي مما يؤكد صحة الفرضيات المقترحة .

2.1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية : والتي تنص على العلاقة الارتباطية بين العصبية

والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن

والجدول رقم : (03) يوضح نتائج هذه الفرضية

الأداء الوظيفي السمات الشخصية	20- 30 ن=33	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	30- 40 ن=44	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	40-50 ن=23	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
العصبية	0.04	32	غير دالة	-0.39	43	دالة عند 0.05	-0.12	22	غير دالة

يتبين من خلال الجدول رقم (03) أن العلاقة الارتباطية بين العصبية والأداء الوظيفي باختلاف الفئات العمرية ضعيفة جدا وغير دالة ، إحصائيا ماعدا الفئة العمرية من 30-40 سنة فالعلاقة هنا ضعيفة أيضا وسالبة لكن دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.05

3.1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة : والتي تنص على العلاقة الارتباطية بين القابلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن.

والجدول رقم : (04) يوضح نتائج هذه الفرضية .

الأداء الوظيفي السمات	20 30 ن=33	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	30- 40 ن=44	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	40-50 ن=23	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
القابلية	-0.35	32	دالة عند 0.05	0.11	43	غير دالة	-0.12	22	غير دالة

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن العلاقة الارتباطية بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي باختلاف السن غير دالة إحصائيا ماعدا الفئة العمرية من 20-30 سنة فهي تساوي -0.35 سالبة وضعيفة لكنها دالة عند مستوى 0.05

4.1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة : والتي تنص على العلاقة الارتباطية بين

السيطرة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية باختلاف السن.

والجدول رقم : (05) يوضح نتائج هذه الفرضية

الأداء الوظيفي السمات	20 30 ن=33	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	30- 40 ن=44	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية	40-50 ن=23	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
السيطرة	-0.02	32	غير دالة	-0.26	43	غير دالة	-0.04	22	غير دالة

يبدو من خلال الجدول (05) أعلاه أن العلاقة الارتباطية بين السيطرة والأداء الوظيفي تكاد تنعدم عند جميع الفئات العمرية كما أنها غير دالة إحصائيا وهذا يؤكد صحة الفرضية المقترحة والقول بعدم وجود علاقة إرتباطية بين السيطرة والأداء الوظيفي في جميع المراحل العمرية .⁵²

2- مناقشة نتائج الدراسة

1.2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى

تبين لنا من خلال الجدول رقم (02) أنه توجد إرتباطية ضعيفة بين العصبية والأداء الوظيفي وهذا ما تؤكده الدراسات المتحصل عليها كدراسة عبد الفتاح التي جاء نصها في الفرضية الثانية أما بالنسبة للقابلية والسيطرة فإنه لا توجد علاقة إرتباطية بينهما وبين الأداء الوظيفي وهذا ما تؤكده الدراسات السابقة المتحصل عليها

كدراسة نعيمة الشماع التي أجرت دراسة حول العاملين في وزارة التربية بدولة الامارات العربية المتحدة حيث توصلت نتائج الدراسة الى أن معظم السمات الشخصية لا تؤثر في أداء العاملين وتطرت الى دراسة السمات الشخصية التالية : السيطرة والقابلية والانفعالات النفسية .⁵³

2.2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تبين لنا من خلال الجدول رقم (03) أن العلاقة بين العصبية والأداء الوظيفي باختلاف السن ضعيفة جدا وغير دالة إحصائيا ما عدا الفئة العمرية من 30-40 وهذا ما تؤكده الدراسات المتحصل عليها .

دراسة عبد الفتاح (1995) بعنوان الأبعاد الثلاثة للشخصية الانبساطية والعصبية والذهنية وتأثيرها على الأداء . وقد هدفت هذه الدراسة إلى قياس الأداء . وقد تكونت عينة الدراسة من (336) أستاذا وأستاذة بكافة المتغيرات الديموغرافية (الجنس ، العمر ، الأقدمية المهنية) بالمرحلتين الثانوية والجامعية بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقد استخدم الباحث في أدوات الدراسة :مقياس أيزنك للشخصية" النسخة الأصلية"، ومقياس تورانس لأنماط التعلم والتفكير . وأشارت نتائج الدراسة إلى استخلاص أن هذه الثلاثة عوامل الانبساطية والعصبية والذهنية وهي دالة إحصائيا عند 0.05

مما يؤكد أن هناك علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وقد تبين لنا في الجدول السابق أن الفئات العمرية الأخرى 20-30 و 40-50 ليس هناك علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي وهذا ما تؤكده الدراسة المتحصل عليها دراسة بعنوان العلاقة بين سمات الشخصية

⁵² سميرة كندي 1999 ، ص 85 .

⁵³ ميجوز عبد الحميد ، السمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، 2007 ، ص

والاتجاهات نحو العمل . وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين سمات الشخصية والاتجاهات نحو العمل وخلصت الدراسة الى أنه لا توجد علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي⁵⁴

3.2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

تبين لنا من خلال الجدول رقم (04) أن العلاقة الارتباطية بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي باختلاف السن غير دالة احصائيا ماعدا الفئة العمرية من 20-30 سنة وقد تؤثر في الأداء الوظيفي عوامل أخرى نذكر منها :

هدفت الدراسة إلى التعرف على القابلية للاستشارة وتأثيرها على الأداء الوظيفي . وقد أجريت الدراسة على عينة تتكون من 180 أستاذ على كافة المراحل التدريسية ، الإعدادي ، الثانوي ، الجامعي . بمتغير الجنس والعمر والخبرة المهنية ، بمحافظة القاهرة . وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي .⁵⁵

أما الفئات العمرية الأخرى 30-40 و 40-50 فكانت نتائج الدراسة تسفر على أنه لا توجد علاقة بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية وقد يؤثر في الأداء الوظيفي عوامل أخرى كالحوافز وهذا ما تؤكد دراسة المحروقي

تأثير الحوافز على فعالية الأداء الوظيفي في المديرية العامة للزراعة والثروة الحيوانية لمنطقة الظاهرة) وهي دراسة مسحية على شريحة من العاملين بالمديرية العامة للزراعة والثروة الحيوانية بمنطقة الظاهرة بسلطنة عمان أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان .

هدفت دراسة (المحروقي) إلى تحديد أكثر أنماط الحوافز تأثيرا على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في المديرية وجميع دوائرها وفروعها الموزعة على ولايات المنطقة الداخلية, وكذلك هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز على فعالية الأداء الوظيفي للعاملين , وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي , كما تم جمع المعلومات باستخدام الإستبانة التي وزعت على مجموعة البحث. وقد توصلت الدراسة إلى مجموع من النتائج كان من أهمها:

إن أكثر الحوافز تأثيرا على العاملين بالمديرية العامة بجميع شرائحهم كانت على النحو التالي بالترتيب (الترقيات - العلاوات - البدلات - المكافآت المالية - الدورات - المشاركة في اتخاذ القرارات)⁵⁶

4.2- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة

تبين لنا من خلال الجدول السابق أن السيطرة لا تؤثر في الأداء الوظيفي مع كافة الفئات العمرية ،

⁵⁴ مارتين ، 1998، ص52

⁵⁵ سميرة عبد الله كردي، 2006 ص54

⁵⁶ عبد الرحمان بدوي ، 2007 ، ص 125

دراسة بعنوان السيطرة الانفعالية وعلاقتها بأداء العاملين وتكونت العينة من (182) عاملا وعاملة من الإدارة العمومية . وكانت أداة الدراسة قائمة أيزنك للشخصية . وأشارت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تبين أنه لا توجد فروق ذات دالة إحصائية بين درجات العمال على مختلف الأعمار فيما يتعلق بالسيطرة الانفعالية وأدائهم للعمل .

خلاصة عامة :

نستخلص مما سبق أن السمات الشخصية تركيبة أساسية في العامل البشري . وهدفت دراستنا السابقة لتوضيح علاقة هذه السمات بالأداء الوظيفي .

ومن خلال هذا البحث المتعلق بالسمات الشخصية ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي وذلك حسب الفرضيات المطروحة سابقا ومما أكد صحة الفرضيات أننا وجد علاقة السمات الشخصية بالأداء الوظيفي لم تكن أكيدة في كل الفئات العمرية وهذا ما أوضحته السمات الشخصية المدروسة ، العصبية ، والقابلية ، والسيطرة .

وقد يرجع تأثير السمات الشخصية في بعض المجالات الأخرى كالرضا الوظيفي وهذا ما أوضحته الدراسات السابقة التي استفدنا منها ، أما فيما يخص الأداء الوظيفي قد تكون السمات الشخصية تؤثر في مستوى أدائه في بعض الفئات العمرية أم الفئات العمرية الأخرى فقد تؤثر فيها عوامل أخرى مثل الميولات والاهتمامات .

بعد هذه الجولة من مناقشة موضوع السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة

التربية البدنية والرياضية بثانويات ولاية ورقلة وبعد عرض نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها تو

التوصل الى النقاط التالية

الفرضية الأولى :

- تبين لنا ان العلاقة بين العصبية والأداء الوظيفي ذات دالة احصائية ومنه العلاقة ضعيفة جداً .
- تبين لنا أن السمات الشخصية الأخرى ، القابلية للاستشارة والسيطرة لا توجد علاقة بينها بين الأداء الوظيفي

الفرضية الثانية

- تبين لنا أنه لا توجد علاقة بين العصبية والأداء الوظيفي في الفئات العمرية التالية 20-30 ومن 40-50 .

- تبين لنا أنه توجد علاقة إرتباطية ضعيفة بين العصبية والأداء الوظيفي عند الفئة العمرية 30-40 .

الفرضية الثالثة

- تبين لنا أنه توجد هناك علاقة إرتباطية ضعيفة بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي للفئة العمرية

20- 30 سنة

- تبين لنا أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين القابلية للاستشارة والأداء الوظيفي للفئة العمرية 30- 40

ومن 40 إلى 50 .

- الفرضية الرابعة

- تبين لنا أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين السيطرة والأداء الوظيفي عند باقي الفئات العمرية .

المراجع

قائمة المراجع

- بومدين يوسف . 2007
- لسان العرب ابن منظور دار الإصدار بيروت المجلد الرابع
- مجلة العلوم الإنسانية- عبد المليك مزهودة جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 1 نوفمبر 2001
- أسعد احمد محمد عكاشة - أثار الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة 2008
- سعد عامر أبو شندي إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية الدار الجامعية بيروت 2011
- طاهر محمد الكلالدة ، تنمية وإدارة الموارد البشرية دار النهضة العربية للطباعة والنشر 2008
- شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة مودعة بجامعة أحمد بوقرة بومرداس 2010/2009
- عبد الله حمد محمد الجساسي ، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي 2010/2009.
- وفية أحمد الهنداوي ، إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري ط 4 دار المعرفة الجامعية ، 1994.
- لورنس بسطا ، ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرها والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها الدار الجامعية ، 1988
- عبد الفتاح خليفات ، شرين المطارنة ، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي - مجلة جامعة دمشق ، 2010 المجلد 26 العدد 1-2"
- توما جورج خوري ، الشخصية ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط1، بيروت 1996
- اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي ، اختبار الذكاء و الشخصية ، مركز الاسكندرية 2001
- مسعود بوطاف ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني ، الجزائر (مذكرة ماجستير) 2005
- عاطف عثمان الأغا ، سمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2010
- عبد اليمين بوداود ، ال سمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير) 2007
- صالح حسن الدهري، علم النفس العام ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع ، ط1 الأردن ، 1999
- إسماعيل عبد الفتاح، إختبارات الذكاء والشخصية مركز الإسكندرية، 2001
- محمد وفائي، التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية ، الجامعة الإسلامية غزة
- رائد عبد الأمير عباس، مجلة العلوم ، ع (7) ، محافظة بابل ، 2002 صعبد اليمين بوداود: بعض السمات الانفعالية و علاقتها بالكفاءة (ماجستير) ، الجزائر 2008
- وهيب مجيد الكبيسي، علم النفس العام جامعة بغدا ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع 1999
- مختار محي الدين ، فاعلية برنامج إرشادي لخفض مستوى قلق الامتحان ورقلة 2004
- مسعود بوطاف ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني (مذكرة ماجستير) الجزائر 2005

- عاطف عثمان الأغا ، السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم (مذكرة ماجستير) غزة 2010
- عبد اليمين بوداود ، السمات الإنفعالية الجزائر 2008
- رائد عبد الأمير عباس ، مجلة علوم التربية الرياضية 2008
- عباس محمود عوض القيادة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية 1999
- بوطاف مسعود ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير) 2005
- عاطف عثمان الأغا ، سمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2011
- رائد عبد الأمير عباس ، مجلة علوم التربية الرياضية ع(7) ، محافظة بابل 2008
- عبد اليمين بوداود ، السمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر 2008
- وهيب مجيد الكبيسي ، علم النفس العام جامعة بغداد ، دار الكيندي للنشر والتوزيع 1999
- عاطف عثمان الأغا ، السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2010
- رائد عبد الأمير عباس ، مجلة علوم التربية الرياضية ع (7) 2008

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص تربية حركية

إستمارة التعليمات

أخي الأستاذ وأختي الأستاذة

تندرج هذه الاستمارة لمعرفة درجة الانفعال النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي في إطار إنجاز مذكرة
تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص تربية حركية ، ولذا فإن نجاح هذا البحث يركز على مدى
مساهمتكم في الإجابة بكل صدق عن أسئلة الاستمارة كما نؤكد بأن إجاباتكم ستظل في سرية تامة
ولا تستعمل إلا لأغراض علمية.

وشكراً على تعاونكم

بعض المتغيرات الديمغرافية

السن

الجنس

ملاحظة : من فضلك ضع علامة (X) أمام الخانة المناسبة .

تحت إشراف الأستاذة

من إعداد الطلبة

- رويم فايزة

- غربي عبد الرحمان

- يحيى عبد الحميد

1- السمات الشخصية

الرقم	الفقرة	نعم	لا
01	يدق قلبي أحيانا بسرعة بدون أن اعمل		
02	أقاوم بشدة دائما من ينافسني		
03	عندما أغضب فلا أهتم أثناء العمل		
04	دقات قلبي تصل أحيانا الى رقبتني		
05	أستخدم القوة البدنية لحماية حقني في أكثر الأوقات		
06	أنا من الذين يغضبون بسرعة في أثناء العمل		
07	أشعر أحيانا بأنني أختنق		
08	أتخيل أحيانا بعض الضرر نتيجة أخطاء ارتكبتها		
09	أحيانا أقول أشياء بدون تفكير أندم عليها فيما بعد		
10	أشعر أحيانا بالألم وانتفاخ في بطني		
11	الشخص الذي يؤذيني أتمنى له الضرر كثيرا		
12	لا أستطيع دائما التحكم في غضبي أثناء العمل		
13	أجد صعوبة في محاولة النوم		
14	عندما يغضب أحد زملائي أأشجعهم فإني أشجعه على الانتقام		
15	يزعجني أحيانا بعضهم بسرعة في أثناء العمل		
16	أشعر دائما بالتعب والتوتر		
17	أفضل أحيانا أن تلحق بي إصابة على أن لا أكون جباناً		
18	عندما يحاول بعضهم إهانتني فإنني أتركه		

2- الأداء الوظيفي .

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
01	تتلقى عبارات الشكر من المشرف المباشر لسرعة إنجازك لعملك			
02	تبذل مجهود كبير في أداء عملك			
03	لديك رغبة في التحدي أثناء عملك			
04	تخطط مسبقا للوصول إلى الأداء الجيد			
05	لديك الاستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى			
06	تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في وقت دون تأخير			
07	تفكر في الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهك خلال أدائك لعملك			
08	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها			
09	لديك ميول للتكيف مع ظروف العمل الصعب			
10	تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الإبداع لأدائك لعملك			
11	يعتمد عليك المشرف في أداء بعض الأعمال الصعبة			
12	تمتلك القدرة على التخطيط لنجاح عملك			
13	أدائك في العمل يوصف من قبل المشرف المباشر للكفاءة			
14	تهتم بحضور الدورات التكوينية المختصة			
15	يستشيرك زملائك في كثير من الأمور التي يجعلونها لإمامك الواسع بكل صغيرة وكبيرة في عملك			
16	لا تتردد في القيام بالأعمال الشديدة الصعوبة			

17	تترقب بشغف أن يعهد إليك بعمل جديد		
18	تتنافس مع زملائك لهدف تحسين الأداء		
19	تعتبر تقييم الإدارة لأدائك عملية مهمة		
20	اهتمام الإدارة بك زاد من إخلاصك في عملك		

الملك