

## الأداء الوظيفي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المرشدين التربويين

أ.م.د. زكريا عبد أحمد      تورغود احمد أنور

### المقدمة

#### أولاً: مشكلة البحث

الإرشاد والتوجيه الطلابي مهم جداً في العملية التربوية والتعليمية حيث انه يؤثر في تشكيل وتوجيه السلوك الطلابي بشكل إيجابي، كما يسهم في خلق التوافق النفسي والاجتماعي للطالب والتفاعل الإيجابي مع المجتمع والبيئة المدرسية ( وزارة التربية العراقية، ٢٠٠٨ : ٩).

ومن خلال خبرة الباحث بالعمل في ميدان التربية والتعليم، وتبادلته للخبرات مع زملائه المرشدين التربويين والمرشدات التربويات، والالتقاء بهم في الندوات القطاعية، والشهرية، والدروس التدريبية التي يقيمها قسم الإرشاد في المديرية العامة للتربية في كركوك، توصل إلى أن الجميع قد تلقى المعرفة العلمية والمهارات التقنية في العمل الإرشادي، وامتلاكهم المؤهلات نفسها من تشابه ظروف العمل وتشابه المشكلات داخل المدرسة، إلا أن البعض لا يجيد استخدامها، والبعض يتعذر عن استخدامها ونتيجة لذلك ظهر هناك اختلاف في مستويات الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين في حين هناك فئة نجدها أبدعت في استخدام العلوم التي تلقوها في الجامعة بل وطوروا

تقنيات تتناسب والمجتمع العراقي وطبيعته المحافظة ليصنعوا مجتمعاً مدرسياً مناسباً لتلقي العلم والمعرفة، ولكن يظل السؤال ما هي الفروق بين هؤلاء المبدعين في أدائهم الوظيفي وغير المبدعين. وهل يعزى السبب إلى سمات الشخصية؟ وما هي العلاقة بين هذه السمات وأداء المرشد التربوي؟

ونظراً للدور المهم الذي يقوم به المرشد التربوي في المدرسة في إنجاح العملية التربوية التي لا يتم إلا من خلال قيامه بوظائفه بالشكل الأمثل، ومن خلال الممارسة العملية للباحث أثناء تأدية عمله في الإرشاد لاحظ أن سمات الشخصية تتأثر سلباً أو إيجاباً بأداء المرشد التربوي، وكيف أن السمات الشخصية تؤثر على الأداء الوظيفي للمرشد من كافة النواحي وكيف أن عمله يساعد الطالب في تكيفه المدرسي وجعل المدرسة مكاناً مثالياً للطالب لكي يتلقى تعليمه فيها بشكل أفضل فيما لو كانت المدرسة لا يوجد فيها مرشد تربوي. فشخصية المرشد عامل مؤثر في العملية التربوية فلا بد من وجود سمات شخصية معينة متناسقة مع الأداء الوظيفي لدى هذه الشريحة من المجتمع تمكنهم من تأدية واجبهم الموكل إليها، ومن خلال اطلاع الباحث على أدبيات ودراسات سابقة تبين إن هناك إهمال في الكشف عن العلاقة بين الأداء الوظيفي وبعض السمات الشخصية للمرشدين. لذا فإن مشكلة البحث تتمثل في توضيح كيف تؤثر كل سمة من سمات الشخصية في أداء المرشد التربوي، وقد جاء اختيار قطاع المرشدين التربويين ليكون مجتمعاً لهذه الدراسة لعدة اعتبارات منها إن هذا القطاع من القطاعات التربوية المتميزة التي تضطلع بدور تربوي كبير في المدرسة، كما يلعب المرشد التربوي دوراً كبيراً في رفع المستوى العلمي والتربوي في المدرسة، ومما زاد حماسة الباحث في اختيار هذه العينة هو انتمائه لهذا القطاع مما كان حافزاً له لمحاولة التعرف على طبيعة وواقع أداء المرشدين التربويين وعلاقة ذلك بسماتهم الشخصية سلباً أو إيجاباً. والسبل الكفيلة لتطوير وتحسين العملية الإرشادية في المدارس.

## ثانياً: أهمية البحث

المهنة التي يرغب فيها الشخص أو يفضلها عن غيرها، هي التي يتوقع أن يجد فيها الفرد نفسه من حيث الأداء وارتفاع الكفاءة بما يحققه مفهومه عن ذاته ، فهناك علاقة بين شخصية الفرد ومهنته، فعندما تُحدّد المهن بدقة من حيث التخصص الوظيفي للمهنة ستكون هناك فروقاً واضحةً في الشخصية وبعض المهن يمكن أن توضح نوعية الشخصية اللازمة لأدائها بنجاح. فاختيار الشخص الذي سوف يعمل في مجال الإرشاد يجب أن يبدأ من المرحلة الجامعية بحيث يكون قبول الطالب الذي يرغب بالانتساب الى تخصصات الإرشاد وفق شروط معينة تتعلق باستعداده الشخصي وسماته الشخصية التي تؤهله ليكون أخصائي اجتماعي أو مرشد نفسي ( Klang, 2012: 2).

ويُعد الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي من التخصصات المهمة في الوقت الحاضر وذلك لزيادة حاجة أفراد المجتمع للعون والمساعدة ولتعاظم المشكلات النفسية والتربوية في المجتمعات الإنسانية تلك المجتمعات التي تتمثل إحدى مؤشرات ارتفاعها ونموها في مدى اهتمامها وعنايتها بتربية الأجيال في مختلف فئاتهم، ويتجلى ذلك بوضوح في مدى العناية التي توليها للطلبة في المرحلة الثانوية لكونها مرحلة انتقال بين الطفولة والرشد والتي لها خصائصها المميزة فهي فترة تكتنفها الأزمات النفسية وتسودها المعاناة والإحباط والصراع والضغط الاجتماعية ( الشريف، ٢٠٠٩ : ٥).

ويرى ( Corey, 2009 ) أنّ الاهتمام بالإعداد العلمي، والتدريب الفني للمرشد التربوي، وتحليه بالصفات والخصائص اللازمة، وتمسكه بالضوابط الأخلاقية أمراً هاماً ومتطلباً ضرورياً للنجاح في العمل الإرشادي وهذا ما يركز عليه كل باحث يتناول هذا الموضوع، إلا أن هذه العناصر ما لم تكن متوجة بشعور المرشد بالقناعة والارتياح والسعادة نحو عمله الإرشادي فإن نجاح العملية الإرشادية بعيدة المنال؛ لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل ( Corey, 2009: 144 ).

وضمن جهود اللجنة العليا للإرشاد التربوي في تأمين كادر فني مؤهل تأهيلاً علمياً وتربوياً لممارسة العملية الإرشادية في المدارس العراقية، فقد حددت وزارة التربية مجموعة من السمات التي يجب توافرها في المرشد التربوي الناجح ليؤدي وظيفته بشكل صحيح. ولندرة البحوث والدراسات في هذا المجال، فقد برزت هناك حاجة ماسة لدراسة سمات شخصية المرشد التربوي وكيفية اختياره للعمل في هذا الميدان الحيوي وإجراء بحوث لهذه السمات لكي يستند على أسس علمية رصينة، كونه يرتبط بأهم وأوسع شريحة في المجتمع وهم الطلبة الذين سيكونون قادة المستقبل في جميع الميادين، وهنا تبرز أهمية البحث كونه يلقي الضوء على سمات الشخصية المميزة للمرشدين التربويين، ولا يتم ذلك بمعزل عن دراسة أداءهم الوظيفي فهذان المتغيران يؤثران ببعضهما البعض بشكل كبير وينعكس هذا التأثير على طبيعة الخدمات التي يقدمها المرشد التربوي في المدرسة. ( الكرخي، ٢٠١١: ٥)، وقد جاء هذا البحث ليعبر عن الاهتمام بشخصية المرشدين التربويين في المدارس العراقية وأدائهم الوظيفي كمساهمة في تطوير شخصيته من خلال التعرف على الظروف التي تؤثر على أداءه الوظيفي. كما أن هذا البحث يضيف شيئاً جديداً للمكتبة العراقية حيث أن مثل هذا البحث من البحوث النادرة في هذا المجال على حد علم الباحث في الجامعات العراقية ولسد الفراغ في هذا المجال وبغية توفير بحث يتناول أداء المرشد التربوي من منظور جديد.

وتعد سمات الشخصية من المفاهيم التي شغلت تفكير الباحثين والمختصين بالدراسات النفسية والتربوية والاجتماعية والفلسفية، ( البادي ، ٢٠١٤: ٢٣ ) ، فمن المؤمل أن تسهم هذه الدراسة في تعزيز فاعلية أداء المرشد التربوي من خلال التوصل إلى النتائج المرجوة من البحث الحالي وفي تحسين أداء المرشد التربوي. كما أن نتائج هذه الدراسة تفيد الباحثين والطلبة المتخصصين في الدراسات العليا في مجال الإرشاد التربوي. وتفيد وزارة التربية في التعرف على أداء المرشدين التربويين الوظيفية وبعض سمات الشخصية التي يجب توافرها في المرشد التربوي والعلاقة بينهما.

ولقد طرح العديد من الكتاب والباحثين الصفات والخصائص التي يجب أن يتحلى بها المرشد التربوي، ويرى هؤلاء الباحثين أن هناك سمات تميز المرشد التربوي عن غيره تجعله يتمكن من القيام بعمله بطريقة تتسجم مع خصائص ومتطلبات مهنته، وقد تطرق كارل روجرز إلى ثلاث قيم أساسية يجب أن يؤمن ويتمسك بها المرشد وهذه القيم هي التطابق والانسجام والرعايا الإيجابية، والعاطفة ( Geldard, 1993 : 206 ).

وقد توصلت البحوث إلى مجموعة من الخصائص النفسية التي تميز المرشد الكفوء عن غيره، ومن هذه الخصائص هي الثقة بالآخرين، وبقدراتهم على حل مشكلاتهم، والاهتمام بالآخرين، الرغبة في تقديم المساعدة لهم، والتقدير الإيجابي، والتقبل غير المشروط للمسترشد بصرف النظر عن سلوكه، والتحلي بالصبر، والهدوء، والروح المرحة، والشعور بالأمن والطمأنينة، والقدرة على فهم ذاته، وفهم الآخرين، والرغبة في الانفتاح أمام المسترشد، الفهم الوجداني أي: قدرة المرشد على الشعور بالمشاعر نفسها التي يشعر بها المسترشد، وعلى إدراك العالم من وجهه نظر المسترشد، وفهم الإطار المرجعي الداخلي له بحيث يرى المسترشد نفسه من خلال المرشد، والثبات والاتزان الانفعالي في مواجهة المواقف الطارئة وضبط الذات، وقدرة عالية على التكيف، وحلال مشكلات، ويتقبل ذاته، ويتقبل الآخرين (الصمادي، وحداد، ١٩٩٨ : ٤ ).

وفي ضوء ما تقدم فإن هذا البحث يكتسب أهميته من أهمية تناوله لشريحة مهمة في المجتمع يعول عليها في تقدمه ونمائه، وهي شريحة المرشدين التربويين، كونهم عنصراً فاعلاً في العملية التربوية ولا يمكن الاستغناء عنهم فالمرشد التربوي مكمل ومساعد في بناء شخصية الطالب المعرفية والاجتماعية والوجدانية والأخلاقية، وبغية إثارة اهتمام القائمين على أمور وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإبداء المزيد من الاهتمام بالعملية الإرشادية في المدارس. وهذا يعني أن هذه الدراسة تفتح آفاق الاهتمام ليس بالمرشدين التربويين فقط وإنما بالطلبة وأساليب الاهتمام بهم؛ لأن الاهتمام

بالمرشد يعني الاهتمام بالطالب وبأركان العملية التربوية كافة. كما يتناول البحث الحالي مفهوم سمات الشخصية الذي يعتبر من المفاهيم التي تؤثر على الأداء الوظيفي للفرد بكل جوانبها.

كما يرفد هذا البحث المكتبة العراقية بدراسة جديدة توفر أداتين إحداهما لقياس الأداء الوظيفي والأخرى لقياس سمات الشخصية، وعلى حد علم الباحث لا توجد هناك دراسة محلية قد تطرقت إلى هذا الموضوع في إطار العلاقة بين هذين المتغيرين، وهذا يفسح المجال لدراسات وبحوث مستقبلية تُنسق مع مجال الاهتمام بواقع العملية التربوية ومجالاتها المختلفة والمتعددة. ويمكن الاستفادة من الإطار النظري وما يتوصل إليه الدراسة من نتائج إلى إفادة الباحثين في هذا المجال وفي التوسع في بحوث جديدة خاصة بشريحة المرشدين التربويين أو بمفهومي الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.

### ثالثاً : أهداف البحث

#### استهدف هذا البحث التعرف على:-

1. مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين.
2. مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير الجنس ( ذكور - إناث).
3. سمات الشخصية لدى المرشدين التربويين.
4. سمات الشخصية لدى المرشدين التربويين وفقاً لمتغير الجنس ( ذكور- إناث).
5. العلاقة الارتباطية بين الأداء الوظيفي وسمات الشخصية لدى المرشدين التربويين.

#### رابعاً: حدود البحث

يتحدد هذا البحث بالمرشدين التربويين العاملين في المدارس الابتدائية و الثانوية (المتوسطة والإعدادية ) في محافظة كركوك / المركز للعام الدراسي ( ٢٠١٦-٢٠١٧).

### خامساً : تحديد المصطلحات

#### \* سكيرمرهوم ( Schermerhom, 1985 )

فقد عرفه بأنه نتاج لتفاعل سمات الشخصية للأفراد وجهودهم في العمل مع الدعم المقدم لهم من المؤسسة التي يعمل بها ويعبر عنه بالمعادلة التالية:-  
الأداء الوظيفي = السمات الشخصية للأفراد × جهود العمل × الدعم التنظيمي.

( Schermerhom, 1985: 67 )

#### \* رضا ( ٢٠٠٣ )

يرى رضا أن الأداء الوظيفي "عبارة عن الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المنظمة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل". (رضا، ٢٠٠٣: ٥٤)

#### \* التعريف النظري للباحث:-

ويعني قيام المرشد التربوي بالواجبات المهنية والوظيفية الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في المدرسة بكفاءة وفعالية وكل ما يتصف به في جوانب المجال السلوكي والاجتماعي والمهني والمعرفي.

#### \* التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:-

فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات مقياس الأداء الوظيفي الذي تم اعداده لهذا الغرض.

#### سمات الشخصية

أ- السمات: Trait

\* ألپورت Allport

هي " نظام نفسي عصبي مركزي عام للفرد، تعمل على جعل المثيرات و المنبهات المتعددة متساوية وظيفياً " (Matthews &Deary, 1998: 7) .

\* راجح ( ١٩٨٠ )

"استعداد دينامي أو ميل ثابت نسبياً إلى نوع معين في السلوك، أي يبدو أثره في عدد كبير من المواقف المختلفة". ( راجح، ١٩٨٠: ٤١٦ )

\* التعريف الإجرائي:

(الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال استجابته على الفقرات الخاصة بأحد أبعاد الشخصية الخمسة في المقياس المعتمد في البحث الحالي).

ب- الشخصية ( Personality ) عرفها كل من:

\* Miserandino ( 2015 )

الشخصية هي التنظيم الدينامي داخل الفرد، لتلك الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طابعه الخاص في توافقه لبيئته. ( Miserandino, 2015: 58 )

\* ابو جادو: ( ٢٠١٦ )

الشخصية هي البنيان الخاص بالفرد وطريقته المتفردة التي يتم له بموجبها تنظيم سماته بحيث يدل كل ذلك عليه وعلى نشاطاته كفرد متميز عن غيره. ( ابو

جادو، ٢٠١٦: ٢٤٧ )

\* تعريف الباحث للشخصية

بأنها "كلّ معقد نتاج حصيلة تفاعل مجموعة من الصفات الجسدية والنفسية سواء كانت موروثية أم مكتسبة، وحاصل جميع الاستعدادات والميول والغرائز والاتجاهات والمعتقدات والقيم، وتتميز بالثبات النسبي وقابلية للتغيير والتغير، وتشكل نظام متكامل ينتج عنه مجموعة خصال وطبائع تميز الشخص عن غيره، وتنعكس

على تفاعله مع البيئة من حوله، وذلك على مستوى الفهم والإدراك والسلوك والتصرفات مما يعطي طابعاً محدداً للكيان المعنوي للشخص".

## الفصل الثاني

### إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: إطار نظري:

#### ١- الأداء الوظيفي: Job Performance

مفهوم الأداء الوظيفي Concept of Job Performance

الوظيفة هي اللبنة الأساسية في بناء أي جهاز إداري وهي التي يتكون منها الهيكل التنظيمي لمختلف قطاعات العمل لأي منظمة، لذلك فإن تصميم الهيكل التنظيمي في نهاية الأمر يتوقف على توزيع أنشطة الشركة على الإدارات المختلفة، والتي تتكون من وظائف عديدة يتم تصميمها بشكل متكامل يؤدي في النهاية لتحقيق الهدف المرجو من تلك الإدارات وبالتالي من الهيكل الإداري بصفة عامة. ( قابل، ٢٠٠٤: ١٧ )، والسلوك الإنساني يعتبر محددات للأداء الوظيفي للفرد، فهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد والموقف الذي يوجد به، فالأداء لا يظهر نتيجة الضغوط أو قوى نابذة من داخل الفرد فقط، وأن هناك تفاعلاً بين القوى والدوافع للعمل لدى الفرد والحوافز والمكافآت مما يؤدي إلى ظهور الأداء ( هلال، ١٩٩٦: ٢٠ )، وينقسم الأداء الوظيفي إلى قسمين: الأول عام يتضمن مستوى الجهد في العمل، ونوعية الإنجاز وفهم أهداف المنظمة التي يعمل بها الموظف. والثاني يتضمن مهارات التخطيط والتنفيذ والإشراف واتخاذ القرار. ( باجابر، ١٩٩٦: ٢٥ )

عناصر الأداء الوظيفي ( Job Performance Elements )

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
٢. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركها الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
٣. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
٤. المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدد حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين ( عقيل، ٢٠٠٦: ٥٢ ).

#### النظريات التي تناولت الأداء الوظيفي:

#### ١. نظرية هرزبرك: - ( Herzberk )

تبنت هذه النظرية استنادا إلى نتائج الأبحاث التجريبية الميدانية إلى أن هناك عوامل دافعة تدفع الفرد إلى الأداء العالي، والإخلاص للمنظمة، والولاء لها كالتقدير، والإنجاز، والتحدي، والمسؤولية، وكذلك العوامل الصحية: ( الأجور، العلاقة بين الأشخاص، ظروف العمل، الأمن الوظيفي )، وتؤكد هذه النظرية الاهتمام بالعوامل المرتبطة بالعمل ذاته، أي: نوع العمل، وأيمان الفرد بعمله له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل والإبداع فيه. ( درة، ١٩٨٦: ٢٢٠ ).

#### ٢. نظرية دافع الإنجاز:

وصاحب هذه النظرية (مكيلاند) يرى أن هناك ثلاث حاجات للأفراد موجود بمستويات مختلفة وهي الحاجة إلى ( القوة والانتماء والاندماج والإنجاز ).

إن الأفراد الذين يهتمون بممارسة التأثير، والسيطرة على الآخرين، ويبحثون عن مراكز السلطة هم بحاجة إلى القوة، ويتمتعون بلباقة وحسن التحدث مع الآخرين؛ أما

الأفراد الذين يشعرون بالحاجة إلى الانتماء يعملون على إرضاء الآخرين، ويحاولون التوحد معهم، وأما الذين لديهم حاجة إلى الانجاز والتفوق تكون أهدافهم متوسطة، وقابلة للتحقيق، ويفضلون تحمل المسؤولية، وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم. وان هذه الحاجات تتلاءم مع عمل الموظفين في جميع المؤسسات التربوية، ومنها: مهنة المرشدين التربويين في المدارس فهم بحاجة إلى الانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، وبحاجة إلى القوة والانجاز والتفوق، وعندما يشبع هذه الحاجات لديه نستطيع أن نقول أن الأداء الوظيفي سوف يكون بأعلى المستويات. (هاشم، ١٩٨٩: ٤٩٠).

### ٣. نظرية X.Y :

وضع ( دوكلاس ماكجروجد ) افتراضات لكلا النظريتين، وقد انطوت تحت مجموع X الافتراضات الآتية:

١. إن الإنسان لا يحب العمل ويتهرب منه ويتعد عنه.
٢. من اجل بذل جهود كافية؛ لإنجاز أهداف المنظمة يجب إخضاع معظم الأفراد العاملين فيها إلى التوجيه، والمراقبة، والتهديد.
٣. من اجل حصول الفرد على الأمان، والاستقرار، كهدف نهائي له يفضل أن يوجه باستمرار من قبل الآخرين.
٤. أن الدافع المادي هو الأهم، وهو الذي يؤدي إلى إثارة سلوك الفرد ويحركه باستمرار. ( السليمي، ١٩٩٥ : ٨٨ ) .

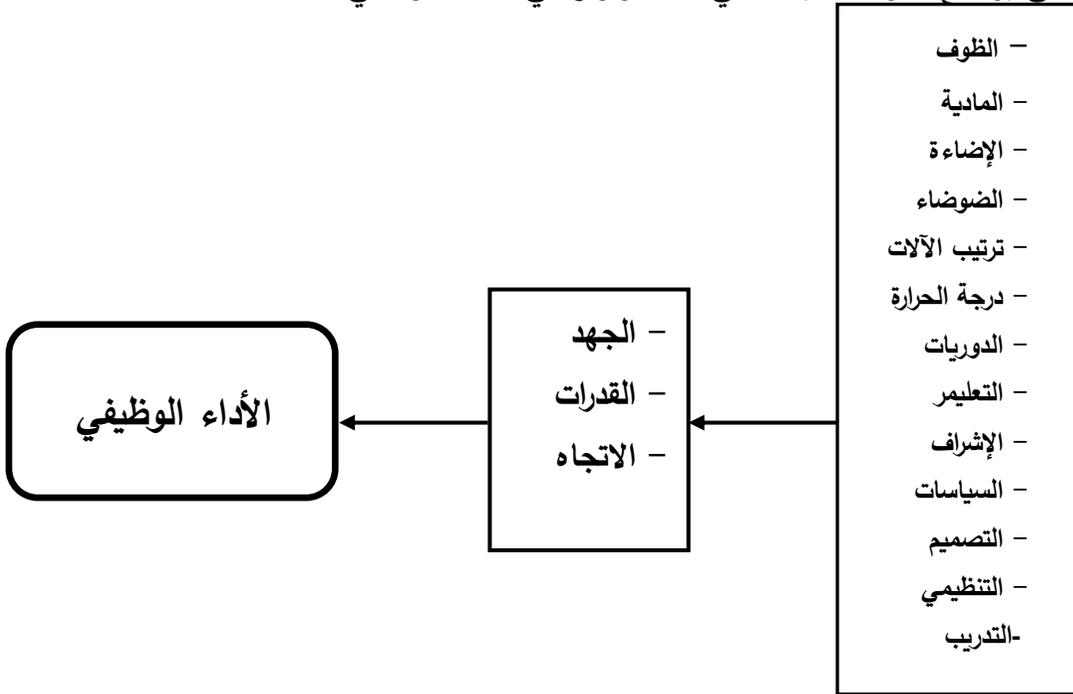
### أما افتراضات ( Y ) فهي كالاتي:-

١. أن الفرد بطبيعته يحب العمل ويعده مصدراً للرضا، ويقوم به طوعاً.
٢. أن الفرد أمكن أن يمارس التوجيه الذاتي على نفسه باتجاه خدمة، وتحقيق الأهداف التي تعهد بإنجازها.

٣. أن إرضاء الأنا إشباع حاجة تحقيق الذات لدى الفرد يمكن عدها بمثابة عوائد مباشرة للجهود الموجهة باتجاه انجاز أهداف المؤسسة.
٤. أن تجنب المسؤولية، وانخفاض الطموح والسعي إلى الأمان والاستقرار هي نتائج خبرات سابقة جربها الفرد في حياته، وتحت ظروف خاصة.
٥. أن معظم الأفراد قادرين على تيسر أمورهم، وأتخاذ قراراتهم بأنفسهم من دون أي: ضغوط خارجية. ( باقر، ١٩٩١ : ١٦٦ ). وقد اعتمدت الباحثة في هذا البحث في تفسيره الأداء الوظيفي انطلاقاً من وجهات نظر هذه النظريات الثلاثة.

### العوامل البيئية المؤثرة على الأداء الوظيفي

هناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد ويمكن أن تؤثر على مستوى أداءه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار؛ لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر على الأداء الوظيفي كما في الشكل التالي. ( محمد، ٢٠٠١ : ٢١١ )، والشكل التالي يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء الوظيفي



## قياس الأداء الوظيفي:

يتوقف نجاح أي مؤسسة على أداء موظفيها كون عملية قياس الأداء الوظيفي من عناصر العملية الإدارية، وذلك لأهمية تزويد الإدارة بمعلومات وبيانات تعتبر في غاية الأهمية لمتخذي القرار، والتخطيط، والرقابة، لذلك تتضمن عملية قياس الأداء الوظيفي مجالين: المجال الأول: يتعلق بقياس مدى الأداء الوظيفي وقيامهم بواجباتهم ونشاطاتهم المطلوب منهم القيام بها، والمجال الثاني: يتناول مدى استعداد ورغبة الفرد بما يحمله من مؤهلات، وقدرات ومهارات في الترقية والانتقال إلى وظيفة ذات مهام وواجبات أكثر مما يقوم به لذلك يمكن تحديد قياس الأداء الوظيفي بأنه عملية قياس الإنجاز الوظيفي لموظف ما، ومدى قدرته على تحقيق الترقية في المجال الوظيفي (العنبي، ٢٠٠٠: ١٤٧).

### ١- أهداف قياس الأداء الوظيفي:

يجمع العديد من الباحثين على أن أهداف قياس الأداء الوظيفي تتمثل فيما يلي:

١. التحقق من مدى تطابق نتائج الأداء الفعلي مع النتائج المطلوب إليها.
٢. متابعة عملية التنفيذ للوصول إلى الأهداف.
٣. القدرة على تقويم النتائج النهائية للأداء.
٤. تطوير عملية الإشراف الإداري.
٥. مساعدة الإدارة من خلال تزويدها بالمعلومات والبيانات.
٦. إيجاد طريقة علمية للتقويم.
٧. تحديد الأعمال والمهام.
٨. رفع مستوى الإنتاجية (شوقي، ٢٠٠٤: ٩٣).

### ٢- فوائد ومتطلبات عملية قياس الأداء الوظيفي:

تتحدد فوائد عملية قياس الأداء الوظيفي في تحسين الروح المعنوية للعاملين، وتنمية الشعور بالمسؤولية، وتطوير نظام رقابي جيد، وتحقيق العدالة، وتنمية المهارات

القيادية، وتحسين آليات التدريب، والابتعاد عن المحسوبة والعشوائية، وتزويد الإدارة بالمعلومات، وزيادة فعالية التخطيط وكفاءته ( الشنيفي، ٢٠٠٤: ٤٦ ).

ولقياس الأداء الوظيفي بشكل صحيح، وفعال يجب توافر عدة متطلبات مثل العمل على إشراك جميع العاملين في إعداد ووضع أهداف التنظيمات الإدارية، والعمل على إعداد ووضع نظام دقيق، ومتكامل لوصف الوظائف وتوصيفها، وإيجاد نظام معلومات وبيانات فعال، ووضع أسس واضحة لقياس الأهداف ( العتيبي، ٢٠٠٠: ٢٣٥ ).

### ٣- أهمية قياس الأداء الوظيفي وخطواته:

إن قياس الأداء الوظيفي عملية ضرورية، ولا غنى عنها لأية منظمة تقر بأن الإدارة مهنة. حيث يترتب على هذه العملية قرارات كثيرة في مجال إدارة شؤون الأفراد، ومن ذلك الحكم على أهمية الموظف للبقاء في العمل، واستحقاقهم للترقية وتنزيل درجاتهم، أو رواتبهم، أو حتى الاستغناء عنهم، وذلك لسبب بسيط هو: أن للموظف عناصر إنتاجية ووسائل لتحقيق غايات يحددها التنظيم لنفسه ولا بد لذلك التنظيم من التثبت من قدرة هذه العناصر البشرية على القيام بالمهام المطلوبة منها، ولا بد من التأكيد على أن هناك منهجين لقياس الأداء، الأول: يستند إلى تقديم معلومات لمتخذ القرارات في المنظمة الإدارية، والثاني: يستند إلى فلسفة تنمية وتطوير الموظف نفسه، ففي المنهج الأول يكون التركيز على وصف الأداء الوظيفي من خلال التقويم لأدائه في الماضي، والاستفادة من تلك المعلومات لاتخاذ القرار المناسب بشأن استمراره في العمل أو ترقيته، وتقدير راتبه، أو إنهاء خدماته، أما في المنهج الثاني فإن التركيز على إرشاد الموظف وتحديد الأهداف المطلوبة منه خلال الاتصال المباشر بينه وبين رئيسه بهدف إثارة الدافعية لديه لعمل أفضل في المستقبل واستخدام المعلومات النهائية في وضع الموظف في المكان المناسب أو معرفة احتياجاته التدريبية من حيث زيادة المعرفة والمهارات وما إلى ذلك ( عباس، وعلي ٢٠٠٠: ٢٤٢-٢٤٣ ).

ولا بد لعملية قياس الأداء الوظيفي من السير وفق خطة محددة كأى عملية إدارية، وأن تأخذ باعتبارها معايير الكلفة والفعالية في ذات الوقت، ويمكن تحديد خطوات قياس الأداء الوظيفي كالتالي:

١. التعرف على طبيعة العمل المراد قياس الأداء الوظيفي فيه: وهو ما يشمل تحليل ووصف وتصنيف وتقويم للوظائف.
٢. تحديد أسس أو معايير التقويم وإعلام المقيمين والمقيمين بها، إذ لا بد أن تكون هذه المعايير واضحة كماً ونوعاً في أذهان الطرفين من عاملين، ومشرفين بحيث لا تخرج عن هذه الأسس من الصفات الشخصية التي يتحلى بها الموظفون، والتي قد تؤثر على مستويات أدائهم، ومن تلك الصفات مستوى الدافعية، والقدرة على المبادرة والحماس للعمل وغير ذلك من السلوك والتصرفات الفعلية التي يقوم بها الموظف كعدد الطلبات أو الخدمات التي يقدمها، والنتائج التي يصل إليها أو يحققها الموظف كنسبة الربح، أو الكلفة، أو مستوى رضا المتعاملين معه وذلك حسب القطاع أو الوظيفة التي يعمل بها الموظف.
٣. قياس الأداء بالطرق المناسبة سواء الملاحظة المباشرة، أو التقارير الإحصائية، أو التقارير الشفوية، أو الكتابية، أو منها جميعاً.
٤. المقارنة بين ما تم إنجازه وبين المعايير المحددة للأداء للتعرف على الفروق.
٥. إطلاع المرؤوس ومناقشته بالتقرير عن أداءه.
٦. اتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار وتلافي أي خروج عن المعايير المحددة (عباس وعلي، ٢٤٤، ٢٠٠٠، ٢٤٨).

ويرى الشنيفي أن الخطوات الواجب تحقيقها في عملية قياس الأداء الوظيفي تتمثل في:

- أ- وضع معدلات قياس، ومقارنة النتائج مع المعدلات الموضوعية.
- ب- تحديد وبيان النتيجة في ضوء الأداء، واستمرارية عملية القياس ( الشنيفي، ٢٠٠٤: ٢٧-٣٠).

#### ٤- طرق قياس الأداء الوظيفي:

توجد عدة طرق للتقويم ومن هذه الطرق ما يلي:

##### (أ) طريقة استخدام الإدارة بالأهداف

أن هذا الأسلوب يراعي التخطيط المستقبلي لأهداف المنظمة الإدارية، إضافة إلى مراعاة الأولوية في هذه الأهداف سواء أكانت أهداف فرعية أم رئيسية وتراعي هذه الطريقة ما قام الموظف بإنجازه من أعمال خلال الفترة الماضية حيث أن هذه الطريقة تعمل على ضرورة مشاركة الفرد العامل في تحديد معايير أدائه، وكذلك تحديد النتائج، والأهداف المطلوب منه إنجازها في فترة زمنية محددة للتعرف على ما يواجهه من معوقات خلال فترة عمله والعمل على إيجاد الحلول الملائمة لها، ويترتب على هذه الطريقة نتائج إيجابية منها تطوير علاقات جيدة بين مختلف الإدارات، والأفراد والعمل على تحمل المسؤولية، وتحديدها، ورفع الروح المعنوية للعاملين نتيجة لشعورهم بأهمية دورهم في العمل؛ ولكن بالرغم من إيجابيات هذه الطريقة إلا أنها تواجه مشكلات منها:

١. تفترض هذه الطريقة إن الأهداف الموضوعية تتفق مع أهداف المنظمة أو التنظيم القائم.

٢. لا يوجد معايير عملية، وموضوعية لقياس كفاءة الإنجاز.

٣. عدم دقة التقارير المرفوعة عن التقويم ( الحمود، ١٩٩٥: ٣١٦ ).

لذلك فإن هذه الطريقة كما يقول [ Durony ] ملائمة لقياس الإنجاز، وتقويمه لوظائف محددة في المستويات الإدارية الوسطي والعليا في منظمات الأعمال والخدمات.

##### (ب) طريقة التوزيع الإجباري:

تميل هذه الطريقة إلى ما يعرف بظاهرة التوزيع الطبيعي حيث يعبر إحصائياً عن دراسة الظواهر لمعرفة كيفية متغيراتها، وهذا الأسلوب يمكن استخدامه لتقويم أداء الموظف، وذلك لتجنب أخطاء الطرق السابقة حيث يتفاوت أداء الموظف من الممتاز

إلى الضعيف، ووفقاً لهذا الأسلوب فإن هناك نسبة قليلة من الموظفين يحققون أداءً ممتازاً وقلّة قليلة يحققون أداءً ضعيفاً بينما الغالبية العظمى يكون أدائهاً متوسطاً ويلاحظ أن استخدام هذا الأسلوب يشير إلى أن الأداء الوظيفي يميل إلى التوزيع كأبي ظاهرة عادية، وهنا يقوم المشرف أو القائم على عملية التقويم بتوزيع تقديرات الأداء الوظيفي على فئات تم إعدادها سابقاً، وتتراوح بين الضعيف والممتاز ( الحناوي، ٢٠٠٣: ١٢٢ ).

### (ج) طريقة تسجيل الأحداث:-

تعتمد الإدارة في هذه الطريقة على فتح ملفات خاصة لكل موظف داخل التنظيم، ويدون في هذا السجل الأحداث الحرجة والإيجابية التي قام بها ، أو واجهها الموظف أثناء تأديته لعمله وكيف كان سلوك هذا الموظف في مواجهة هذه الأحداث أما سلوكه العادي فلا يتم تسجيله أثناء القيام بهذه العملية وتساعد هذه الطريقة في بيان نقاط القوة والضعف في سلوك هذا الموظف خلال هذه الفترة أثناء مواجهة هذه الأحداث إلا أن هذا الأسلوب يحتاج إلى جهد فكري وحيوي يبذله المشرف في مراقبة سلوك الموظف (عبد الباقي، ٢٠٠٢: ٣٨٧).

### (د) طريقة الدرجات:

هنا يتم اختيار عدة خصائص لقياس مستوى أداء الفرد وتقسّم كل منها إلى درجات تعطي أرقاماً للدلالة عليها، حيث يتم ترتيب الموظفين ترتيباً تنازلياً، أو تصاعدياً وفقاً لكفاءتهم في أداء أعمالهم وتتفاوت هذه الأوزان وفقاً لتقديرات المشرف فأحياناً يعطي الوزن (١) للدلالة على أدنى درجات الإنتاجية، والرقم (١٠) للدلالة على أعلى درجات الإنتاجية، ويستفاد من هذه الطريقة في مقارنة أداء الأفراد بحيث يتم تجزئة عمل فرد إلى أجزاء يعطى كل جزء وزناً معيناً ويقارن مع فرد آخر أي توصيف أعمال الفرد ويعطى كل وصف وزناً معيناً يدل على أهميته ( عبد الباقي، ٢٠٠٢: ٣٨٧ ).

## ٥- معوقات قياس الأداء الوظيفي:

تواجه عملية قياس الأداء الوظيفي في التنظيمات الإدارية مشكلات عديدة، ولكن لا يعني ذلك عدم الجدوى من القيام بهذه العملية، فلا بد للمنظمات الإدارية الحديثة من العمل على قياس أداء موظفيها، وذلك للبقاء والاستمرار، فالكفاءة والفعالية تتطلب ضرورة الحصول على معلومات وبيانات حول الأداء الوظيفي لغابات التطوير والتغيير والتعرف على النواحي السلبية، فالمعلومات المرتدة تعتبر من مقومات التخطيط الناجح ومن مقومات اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة، لذلك لا بد من تجنب الأمور التالية التي تعتبر من المعوقات عند القيام بقياس الأداء وتتمثل هذه المعوقات في:

الابتعاد عن التحيز عند القيام بقياس الأداء، إضافة إلى ضرورة الابتعاد عن استخدام العلاقات الشخصية في هذه العمليات.

الابتعاد عن المزاجية في عمليات القياس.

لا بد من الاعتماد على الموضوعية، والابتعاد عن التأثر بالمركز الوظيفي أو التأثر بنتائج آخر تقييم.

عدم وضوح الأهداف من جراء القيام بهذه العملية ويعتبر ذلك من المشكلات والمعوقات التي تواجه القائمين بهذه الأمور.

صعوبة تطوير معايير لقياس بعض الأعمال، سواء الأعمال الكمية أم النوعية.

أخطاء الهالة وهنا لا بد من الابتعاد عن استخدام عامل واحد من عوامل التقويم أو صفة غالبية من صفات الموظف المراد تقويمه (شهيبي، ٢٠٠٥: ١٢٥).

## ٦- تقويم طرق قياس الأداء الوظيفي:

نتيجة لصعوبة وضع معايير أداء مناسبة يسلك بعض المدراء منهجاً يقومون فيه بتقويم صفات أخرى مسلكية شخصية كروح التعاون، أو عادات العمل، وما إلى

ذلك وليس العمل نفسه الذي يؤديه الموظف، وقصور نظام التقويم عن وضع حوافز تتناسب مع الفروق في الأداء، إذ يلاحظ في الكثر من أنظمة الخدمة أن الفروق بين الموظف الجاد، والكسول لا تشكل حافزاً قوياً للعضو المخلص لبذل مزيد من الجهد لذلك هو بطبيعته جاد، وطموح ولديه ما يسميه ديفد ماكلياند ( David McClelland) حاجة قوية للإنجاز، بينما لم تقع خسارة كبيرة على الموظف الكسول تجعله يراجع نفسه ويغير مسلكه، ومن الطرق التي تعتبر خطوات متقدمة على طريق التقويم من خلال الإدارة بالأهداف.

١. تقويم السلوك بدل الصفات الشخصية: وذلك عن طريق وضع مقياس يحدد فيه درجة الالتزام بالسلوك الذي يحقق الأهداف ويخدم الأداء بشكل مباشر، ففي هذه الحالة لا تستخدم صفات الولاء، الذكاء والقدرة على التعبير والموضوعية. . . الخ بل في الواقع نواحي سلوكية مثل تنفيذ التعليمات، يقوم بمبادرات، يتعامل مع الجمهور بشكل أفضل، وينظم وقته بشكل جيد . . . الخ.

٢. اعتماد عدة مقيمين لتقليل أثر التحيز: أو كغير ذلك من الأخطاء التي ذكرناها في السابق.

٣. اعتماد مقيمين لهم خبرات متخصصة في مجالات دقيقة من العمل الذي يجري تقويمه بحيث يقتصر تقدير كل مقيم حول جانب محدد وليس حول مجمل عمل الشخص المقيم بحيث تأتي التقارير في النهاية لمختلف الجوانب (الحناوي، ٢٠٠٣: ٨٦).

### العلاقة المحتملة بين الأداء الوظيفي وسمات الشخصية:

تبرز العلاقة الوطيدة بين الأداء الوظيفي وبين سمات الشخصية من حاجة الإنسان إلى العمل في ظل ظروف بيئية ونفسية واجتماعية ملائمة، ودون وجود ضغوط أو معوقات في العمل، أو قصور في إعداد الشخص المؤهل للعمل كمرشد تربوي، فهذه المهنة تطلب في الشخص الذي يمارسها صفات أو سمات شخصية فيها بعض الخصوصية إن صح التعبير؛ لأن المرشد التربوي يتعامل مع أفراد في مراحل

حرجة من أعمارهم تمتد من مرحلة دخولهم إلى المدرسة وحتى أواخر مرحلة المراهقة، وهذه المرحلة من حياة الفرد تمتاز بسرعة التغييرات النفسية والجسمية، التي يتطلب معها من الشخص القائم بالتعامل معهم أن يكون ذو مواصفات وسمات خاصة، وحتى إن توفرت هذه المواصفات فيجب أن يتم توفر البيئة المناسبة لعمله ليؤدي هذه المهنة بشكل صحيح، وذلك من الأمور التي تساعد على تحقيق الراحة النفسية لدى المرشد التربوي ويؤدي إلى الإبداع والابتكار في كافة مفاصل عمله، فالمرشد المخلص والمجد في عمله بحاجة إلى من يشكره ويقدر له جهوده وإخلاصه في العمل وتقانيه ويشجعه على الاستمرار مما يشعره بالتفاؤل، وفي المقابل فإن الموظف الذي يعيش في عزلة عن المجتمع أو يعيش منبوذاً من قبل العاملين معه فإنه يكون غير متوافق نفسياً. وبالتالي يؤثر سلباً على أداءه، وهذا ما ذهبت إليه الكثير من الدراسات التي أجريت على الأداء الوظيفي للعامل في مختلف المؤسسات والقطاعات، مثل دراسة (السهلي، ٢٠٠٧) التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي ودراسة (صليحة ٢٠١٠) التي تناولت المناخ التنظيمي وتأثيره على أداء العاملين في مهنة التدريس ودراسة (باقر ٢٠١٢) التي تناولت المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. وفي الدراسة الحالية يتم التطرق، أو التعرف إلى كيف أنّ أداء المرشد التربوي يتأثر بسماته الشخصية.

ومن ثم الاهتمام باختيار الشخص الذي يعمل بهذه المهنة بدقة وتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية التي يحتاجها من خلال:

١. زجه في دورات قصيرة المدى وورش عمل، ومعايشات مع مرشدين آخرين لتطوير قابلياته.
٢. حضور المؤتمرات والندوات والاشتراك في اللجان المرتبطة بعمله.
٣. إتاحة الفرصة لتطوير مستواه العلمي والوظيفي من خلال إكمال دراسته (الدبلوم والماجستير والدكتوراه).

٤. وجود سياسة عادلة في الترقية والزيادة السنوية للراتب وتوفير مرتب لائق يتماشى مع تكاليف الحياة ومتطلباتها ( حسن، ٢٠٠٤: ٦١ ).

## ٢- الشخصية ( Personality )

### شخصية الحياة اليومية والعصر الحديث:

ماذا يقول تواجده الفرد عبر الانترنت عن شخصيته؟

هل تواجده الفرد على مواقع التواصل الاجتماعي ( الفيسبوك ، تويتر ) وغيرها يخبرنا عن شخصيته؟ أنّ لكل شخص نوع من التواجد عبر الانترنت هذه الأيام، سواء أكان من خلال صفحة ويب شخصية، أو مدونة، أو حساب وسائط اجتماعية أو صورة على صفحة المدرسة، أو صاحب العمل. وتشير الأبحاث التي استعرضها الباحثون في هذا الفصل إلى أن تواجدها على الويب يعكس شخصياتنا، بوعي أو بدون وعي. فماذا يقول تواجده الشخص على الانترنت عنه؟ فلو نظرنا إلى الانطباع الذي ينشأ عن عنوان البريد الإلكتروني، أو اسم المستخدم. فلقد دلت إحدى الدراسات على أن الناس ذوي المستوى المنخفض في التقدير الذاتي يلتقطون أسماء مستخدمين مثل ( emotional-void\_82 ) و ( empty-heart ) في حين أسماء واضحة مثل ( Muris ) و ( Kington ) مستوى مرتفع في التقدير الذاتي للأشخاص. وهم الأشخاص المستخدمين للأسماء الخاصة بهم. (Gosling, 2008: 201)

ثم كيف يبين مخطط وتصميم صفحتك وكذلك المحتوى عن شخصيتك؟ تذكر أن الملاحظين يحكمون بسهولة ودقة على مستويات المستخدمين في الانفتاح والوعي والعصابية من صفحات الويب. وتوضح دراسات أخرى أن المدونين يوضحون شخصياتهم من خلال اختيار كلماتهم. فالأشخاص ذوي المستوى المرتفع في العصابية يستخدمون كلمات ذات صلة بالمشاعر السلبية، في حين يستخدم الأشخاص ذوي المستوى المرتفع في الالبساط كلمات ذات صلة بالمشاعر الإيجابية ويستخدم الأشخاص ذوي المستوى المنخفض في القبول كلمات منافية للأدب أكثر من

الأشخاص ذوو المستوى المرتفع في القبول الذين تكون مرجعيتهم بدرجة أكبر للمجتمع (Yarkoni, 2010: 144).

وبالطبع، يعد بروفايل الفيسبوك طريقة سهلة لتعرف الناس عليك، ومن المحتمل أن يقوم الزوار بالحكم على الشخصية بدقة عندما يتحدث المستخدمون عن معتقداتهم وأفراحهم ولحظات الإحراج التي تمر بهم ولحظات الفخر والروحانية وكذلك عندما يقومون بوضع روابط لفديوهات مرحة. (Evans, et al.3, 2008)

كما أن للإعلام دوره في تشكيل شخصية الإنسان، حيث تتضمن وسائل الإعلام كل ما يتعلق بتوصيل الثقافة العامة إلى الجماهير. سواء كان ذلك من خلال كتب مطبوعة. أو جرائد منشورة، أو ما شابه ذلك أو من خلال أجهزة التواصل الإلكترونية السمعية، والمرئية مثل المذياع، والتلفزيون، وأجهزة التسجيل السمعي والمرئي .. وتلعب كل وسيلة اجتماعية إعلامية دوراً كبيراً في التنشئة الاجتماعية للفرد، وتشكيل شخصية الإنسان وتوجيه سلوكه. ( عبد الحميد، ٢٠١٠: ٨٣ )

### سمات الشخصية:

السمة هي: بناء منظم لمجموعة من الصفات الجسمية، والعقلية، والنفسية، والوجدانية التي تميز الشخص، والتي يُستدل عليها من خلال السلوك، ونوعية الاستجابات للمثيرات الداخلية، والخارجية.

### التحديد الفارق للسمات:

من المفيد بعد أن تعرفنا على معنى السمات تحديد الفروق بين مصطلح السمة عن غيرها من المصطلحات الدارجة في علم النفس.

### ١- الفرق بين السمة والاتجاه:

يرى ألبورت Allport أنه ليس من السهولة التفرقة بينهما، ولكن الفرق بينهما

يكمن في:

١. أنّ الاتجاه يشير عادة إلى موضوع معين (سياسي - اقتصادي - ديني)، أما السمة فتبرزها موضوعات شديدة التنوع لا يمكن حصرها، فالسمة أكثر عمومية من الاتجاه وتشير إلى مستوى أرقى من التكامل.
٢. أنّ الاتجاه في العادة ثنائي، وليس كذلك في السمات.
٣. أنّ السمة هي المفهوم الأساس في دراسات الشخصية، أما الاتجاه فهو الموضوع الأساسي في علم نفس الاجتماع.

### ٢- الفرق بين السمة والعادة:

١. العادة تستخدم بمفهوم ضيق على أنها نوع من الميل المحدد، أما السمة فأكثر عمومية من العادة.
٢. تتكون السمة من خلال تكامل مجموعة من العادات النوعية ذات الدلالة التكوينية العامة بالنسبة للفرد، بعكس العادات فلا تتكامل تلقائياً بل عندما يتوفر لدى الشخص مفهوم عام من نوع معين أو صورة عامة تقوده إلى تكوينها في ظل جهاز أرقى من التنظيم.
٣. يرى جاثرى Guthrie إن السمة عادة من نوع راق من التنظيم (البادي، ٢٠١٤: ٤٣).

### ٣- الفرق بين السمة والنمط:

يفرق ألبرت Allport بين السمة والنمط ". ففي الوقت الذي تعبر فيه السمة عن تفرد الفرد، أو فرديته، فإنّ النمط يخفي هذا التفرد؛ لأن النمط تكوين نموذجي يقيمه الملاحظ ليطابق بينه، وبين الفرد على حساب فقدان هذا التفرد لشخصيته المميزة، بينما السمة انعكاسات حقيقية لشخصية الفرد، وتعبر عن فرديته الخاصة والسمات انعكاسات واقعية لما هو موجود فعلاً (الديب، ١٩٩٦: ١١٤-١١٥).

#### ٤ - الفرق بين السمة والقيمة:

يصنف بعض العلماء القيم باعتبارها سمات شخصية، فالقيم من المحددات التي تميز الأشخاص، إلا أنه يمكن التمييز بين السمة، والقيمة من حيث القابلية للتغير، ففي حين أن القيمة تتغير بسهولة عندما تتوافر شروط ذلك، فإن السمة أديم وألصق بالشخص، وتستمر لفترات طويلة وهي تتغير ببطء ( عبد السلام وآخرون، ١٩٩٧ ).

#### سمات الشخصية والدراسة الحالية:

(السمات في منظور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية)

وجد علماء النفس والباحثين في مجال الشخصية إن هناك حاجة ماسة إلى نموذج وصفي، أو تصنيف يشكل الأبعاد الأساسية للشخصية الإنسانية عن طريق تجميع الصفات المرتبطة معاً، وتصنيفها بأبعاد، أو عوامل مستقلة يمكن تعميمها عبر الأفراد، والثقافات المختلفة. وجاءت دراسات كل من كاتيل، كيلفورد، أيزنك، نورمان، كولدبيرك، جون، ديگمان، كوستا وماكري، وزوكرمان " باستخدام منهج التحليل العاملي، بهدف الوصول إلى الأبعاد، أو العوامل الأساسية للشخصية. (الأنصاري، ١٩٩٧: ٢٥١ - ب).

إن الدراسات الخاصة بأبعاد الشخصية المعروفة بالعوامل الخمسة الكبرى أكدت تصنيف سمات الشخصية، ويرى ديگمان وكولدبيرك Digman & Goldberg إن نظرية السمات أثبتت وجودها. وتم التحقق من العوامل الخمسة الكبرى من خلال العديد من الدراسات والبحوث وفي فترات زمنية مختلفة. واعتمدت في البحوث الخاصة بسمات الشخصية خلال الأعوام الأربعين الماضية. كما وإنها حققت نجاحاً ملحوظاً في مجال اختبارات الشخصية في ثقافات مختلفة، حيث أثبتت ملائمتها من خلال نتائج الأبحاث التي أجريت بلغات مختلفة، وفي بلدان وثقافات عديدة (Benjamin, 2009 : 133).

وإثبت أنموذج العوامل الخمسة الكبرى ملائمة أكثر من أنموذج العوامل الثلاثة لـ "أيزنك" وأنموذج العوامل الستة عشر PF١٦ لـ "كاتيل" وظلت هي النظرية السائدة في الأبحاث النفسية (Ewen, 1998, P. 141) لكونها تعدّ من بين أحدث النماذج التي طورت لتفسير الشخصية من الناحية العملية والتطبيقية في مجال سايكولوجية الشخصية (Digman, 1990). وإثبت التحليل العاملي إمكانية وضع تركيب الشخصية في إطار مفهوم يحتوي الأبعاد الخمسة الرئيسة (McAdams, 2009: 138).

لذا فإن الباحث قام باعتماد قائمة الخمسة الكبرى (لكوستا وماكري) Big Five inventory (BFI) التي صممت لقياس عوامل أو أبعاد الشخصية الخمسة الرئيسة، بهدف قياس سمات الشخصية لدى عينة البحث وإيجاد مدى علاقتها مع متغير الأداء الوظيفي. لذا ينبغي التطرق إلى علاقة هذا النموذج بالنماذج الأخرى، والتعمق في شرح هذه العوامل بشيء من التفصيل.

### مزايا العوامل الخمسة الكبرى ( Big Five Factors characteristics )

تتميز العوامل الخمسة الكبرى عن ما توصل إليه كل من كاتيل وكيلفورد وأيزنك وغيرهم، بشموليتها لوصف الشخصية وإحتواءها على أعداد كثيرة من السمات الشخصية للأفراد. وأثبتت نتائج الدراسات التي أجريت بهدف إستخراج العوامل الخمسة الكبرى، توافر بناءً عام لأبعاد الشخصية على المقاييس الخاصة بهذه العوامل، والتي تميزت بدرجة عالية من الصدق والثبات. وإن العوامل الخمسة الكبرى اعتمدت في بناءها لغة مبسطة ومفهومة لدى الناس بصورة عامة، حيث إنها تضمنت السمات المألوفة والمتداولة في اللغة المستخدمة في التعامل اليومي بين الناس. وتعدّ أكثر شمولاً وتوسعاً وعمقاً مقارنة بالطرائق الأخرى (Chernyshenko, 2001: 331).

ويشير كوستا وماكري Costa & McCrae (1995) إلى أن مقياس كاتيل يمثل الأبعاد الأكثر شمولية، وعمومية للعوامل الخمسة بطريقة متجانسة نظرياً ، فعلى

سبيل المثال : المقاييس الخاصة بالمغامرة ترتبط بالانبساطية ، والثقة ترتبط بالوادعة ، وترتبط الوجدانية والتوتر بالعصابية ، وترتبط التأملية بالانفتاح على الخبرة، وأن عوامل كاتيل الستة عشر لها نفس المستوى الهرمي مثل العوامل الخمسة الكبرى، بالإضافة إلى وجود تشابه وتطابق كبير بين عاملي الانبساط، والعصابية لدى أيزنك ونفس العوامل بنموذج جولديبيرج للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ( Costa & McCrae, 1995: 321 ).

وتوصل بدر الأنصاري (١٩٩٧) إلى وجود ارتباطات موجبة وسالبة دالة إحصائياً بين المقاييس الفرعية في كل من نموذجي أيزنك ( الذهانية ، الانبساط ، العصابية ، الكذب) ، والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ( العصابية ، الانبساط ، التفتح العقلي ، الطبية ، يقظة الضمير ) ، ويرى بأن هذا يؤكد أن المقاييس في النموذجين ليست مستقلة ، أي مرتبطة ، وخاصة فيما يتعلق بالعصابية والانبساط ( الأنصاري، ١٩٩٧ : ١٢٣- أ ).

ومن خلال ما ورد واستناداً لأعمال كوستا ومكاري ( ١٩٩٥ ) وأعمال كاتيل ( ١٩٩٦ ) وكذلك أعمال اكنور ( ٢٠٠٢ )، والتي بينت أن مجموع هذه النماذج والاستخبارات الموضوعية لتقييم الشخصية يمكن أن نلخصها في نموذج لخمس عوامل كبرى للشخصية والمتمثلة في العصابية، الانبساطية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة وأخيراً الطبية ( Jean pierre Rolland, 2004 ) .

دراسة كرميان ( ٢٠٠٨ )

### "سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل"

هدفت الدراسة التعرف على سمات الشخصية وقلق المستقبل لدى عينة البحث المؤلفة من ( ١٩٨ ) من العاملين بصورة مؤقتة من الجالية العراقية في أستراليا. ومن ثم إيجاد العلاقة بين المتغيرين، والوقوف على الفروق الفردية في كل منهما حسب الجنس والحالة الاجتماعية والعمر. وتم اعتماد "قائمة الخمسة الكبرى" التي تحتوي على

( ٤٤ ) فقرة، لقياس الأبعاد الخمسة للشخصية: الانبساطية، الطيبة، حيوية الضمير، العصابية، والتفتّح لدى أفراد عينة البحث. وتم بناء مقياس احتوى على (٣٣) فقرة لقياس مستوى قلق المستقبل لدى أفراد العينة. وتم التحقق من صدق، وثبات المقياسين بطرائق مختلفة. وأسفرت نتائج البحث عن وجود مستوى عالٍ من الانبساطية والطيبة وحيوية الضمير والتفتّح لدى أفراد عينة البحث، مع وجود فروق بين بُعد العصابية، واستجابات أفراد العينة، لكنها لم ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية. وجود فروق حسب الجنس في أبعاد الانبساطية والطيبة وحيوية الضمير لصالح الذكور وفي بُعد العصابية لصالح الإناث، ولكن لم ترقى تلك الفروق إلى مستوى الدلالة الإحصائية. وبالنسبة لبُعد التفتّح، فأن النتائج كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور. لا توجد فروق حسب الحالة الاجتماعية في الأبعاد الخمسة للشخصية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب العمر في بُعد العصابية فقط بين فئتي (٣٢-٤٥) سنة و (٤٦-٥٨) سنة ولصالح الفئة الثانية. وبالنسبة لمقياس قلق المستقبل فتوجد مستوى عالٍ من قلق المستقبل لدى عينة البحث. ولا توجد فروق حسب الجنس والحالة الاجتماعية في قلق المستقبل. ووجود فروق حسب العمر في قلق المستقبل بين فئتي العمر (٣١-١٨) سنة و (٣٢-٤٥) سنة ولصالح الفئة الأخيرة. أمّا عن مدى العلاقة بين أبعاد الشخصية الخمسة وقلق المستقبل. فأن النتائج أظهرت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين قلق المستقبل، وبُعد العصابية، ولم يظهر وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بينه وبين الأبعاد الأخرى (كريميان، ٢٠٠٨).

#### دراسة عزيز ٢٠٠٥

##### "التفكير الناقد وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة الثانوية"

هدفت البحث إلى التعرف على العلاقة بين التفكير الناقد وبعض سمات الشخصية (القدرة العقلية والثقة بالنفس والسذاجة والاتزان الانفعالي). اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية من (١٦٠) مدرس ومدرسة من محافظة صلاح الدين. ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس لقياس التفكير الناقد بعد اطلاعها على

المقاييس التي تقيس التفكير الناقد مثل اختبار وطسن وكلايسلر وكورنيل، وغيرها. أما بالنسبة لسمات الشخصية فقد اعتمدت الباحثة مقياساً جاهزاً وهي مقياس عوامل الشخصية للراشدين المعدل من قبل ريموند كاتيل ذو الستة عشر عامل واختارت الباحثة أربعة عوامل منها وبذلك تكونت المقياس من ( ١٦ ) عاملاً و ( ١٨٤ ) فقرة. وبعد تحليل النتائج توصلت الباحثة إلى الآتية:-

القدرة على التفكير الناقد من حيث علاقته بسمات الشخصية لدى عينة البحث ضعيفة تبعاً لسنوات الخبرة. والقدرة على التفكير الناقد من حيث علاقته بسمات الشخصية لا تتأثر بسنوات الخدمة. ( عزيز، ٢٠٠٥ )

#### دراسة الطيار ( ٢٠١٣ )

#### "الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين وعلاقتها بالرضا المهني"

هدفت البحث الحالي تحديد الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين والتعرف على مستوى الرضا المهني، وتكون مجتمع البحث من المرشدين التربويين من كلا الجنسين، في مدارس المديرية العامة لتربية كركوك. واختار الباحث عينة عشوائية بسيطة بلغت ( ١٠٠ ) مرشد ومرشدة تربوية أي بنسبة ( ٥٠% ) من مجتمع البحث. ولغرض تحقيق أهداف البحث قام الباحث بإعداد مقياسين لقياس متغيري البحث وهما مقياس الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين حيث قام الباحث ببنائه ومقياس الرضا المهني وقد تبنى الباحث مقياس ( النعيمي ٢٠٠٠ )، وبعد أن استخرج الباحث الخصائص السيكومترية للمقياسين بلغت عدد فقرات مقياس الصعوبات ( ٦٠ ) فقرة أما مقياس الرضا المهني فقد بلغ ( ٣٠ ) فقرة. وبعد تحليل النتائج توصل الباحث إلى إن المرشدين التربويين في كركوك يعانون من صعوبات قليلة في عملهم. وأنه لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية في مستوى الصعوبات تبعاً لمتغير الجنس. أن المرشدين التربويين لديهم مستوى مناسب من الرضا المهني. ولا فروق ذو دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس. و لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصعوبات والرضا المهني لدى المرشدين التربويين. وأوصى الباحث بمنح المرشدين والمرشدات مخصصات

مهنية، وذلك لتكون حافزاً لهم وإيفاد المرشدين التربويين خارج القطر للاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال. ومتابعة عمل المرشدين التربويين وتذليل الصعوبات التي يعانون منها (الطيار، ٢٠١٣).

### دراسة واينكز وآخرون ( WATKINZ, AND OTHERS 1984 )

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة أثر كل من جنس المرشد، وجنس المسترشد على انطباعات المرشدين أثناء الإرشاد المهني، ولقد تكونت عينة الدراسة من ( ١٠٥ ) مسترشدة و (٩٦) مسترشدا ممن يدرسون في قسم علم النفس، واستخدم الباحث مقياس تقدير المرشد لتقييم التأثير الاجتماعي للمرشد، من خلال متغيرات ( الخبرة – الجاذبية – الثقة – قائمة البيانات الشخصية للمسترشد. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

عدم وجود تأثيرات دالة لجنس المرشد، وجنس المرشد، أنماط الاستجابة لديه على انطباعات المرشدين عن المرشد. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أنماط استجابة المرشد، وهي الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الذاتية، والتعاطف، والطرح المفتوح للأسئلة، فيما يتعلق بتأثيرها على انطباعات المرشدين عن المرشد. ووجود فروق بين جنس المرشد وجنس المرشد، فيما يتعلق بأنماط استجابة المرشد فقد تقبلت المرشدات الإناث اللاتي استخدمن استجابة المشاركة الذاتية أكثر من المرشدين الذكور الذين استخدموا عبارات الكشف الذاتي.

### منهجية البحث وإجراءاته:-

### مجتمع البحث وعينته:-

تضمن مجتمع البحث المرشدين التربويين من كلا الجنسين العاملين في المدارس الابتدائية والثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية كركوك / المركز، والبالغ عددهم ( ٢٤٠ ) مرشد ومرشدة. واختار الباحث عينة عشوائية بلغت ( ١٢٠ ) مرشد ومرشدة تربوية، وتضمنت ( ٦٠ ) مرشد تربوي و (٦٠) مرشدة تربوية. وبذلك أصبح نسبة العينة ( ٥٠% ) من مجتمع البحث.

## أدوات البحث Research Instruments

للحصول على نتائج الدراسة تطلب ذلك إعداد مقياسين هما:

مقياس الأداء الوظيفي للمرشد التربوي.

مقياس سمات الشخصية .. وقد تبني الباحث مقياس العوامل الخمسة الكبرى

للشخصية لـ ( كوستا وماكري ) والمعربة من قبل ( الانصاري، ١٩٩٧ )

بعد الاطلاع على عدد من المقاييس التي أعدت لغرض قياس الأداء الوظيفي لم يجد الباحث مقياس لقياس الأداء الوظيفي للمرشد التربوي، وكانت مقاييس الأداء الوظيفي التي اطلع عليها الباحث تقيس الأداء الوظيفي للعاملين من جهات نظر مدرائهم، أو مشرفيهم في العمل، لذا قام الباحث ببناء مقياس للأداء الوظيفي للمرشدين التربويين.

### تحديد المجالات

حددت مجالات المقياس بالاعتماد على النظريات التي فسرت الأداء الوظيفي مثل نظرية (هيرزبيرك و نظرية مكيلاند)، والاعتماد على نتائج البحوث والدراسات السابقة أنها دراسات تعاملت مع هذا المتغير نظرياً وإجرائياً وعلى المقاييس التي تقيسها. وكذلك الاستعانة بمقاييس الأداء الوظيفي لكل من (شومان ٢٠٠٨) و (نبهان ٢٠١٥) للاستفادة من فقرات المقياس ومجالاتها وكذلك من خبرة الباحث في العمل الإرشادي كونه مرشداً تربوياً، تم تحديد أربع مجالات للأداء الوظيفي للمرشدين التربويين وهي: (المجال الاجتماعي، المجال السلوكي، المجال المعرفي، المجال المهني).

### صياغة الفقرات:

اتباع الباحث الخطوات التالية لجمع فقرات المقياس وتبويبها كل حسب مجاله:-

الإطلاع على دراسات وأبحاث سابقة منها دراسة (شومان، ٢٠٠٨) لأداء المرشد النفسي، وعدد فقرات المقياس (٣٧) فقرة، ودراسة (الخرجي ٢٠١٠) للكفايات المهنية للمرشدين التربويين واحتوت المقياس على (٤٧) فقرة. ودراسة (الطيّار، ٢٠١٣) للرضا الوظيفي للمرشدين التربويين وتضمنت المقياس (٣٠) فقرة. ودراسة (نجهان ٢٠١٥) وتضمن (٣٧) فقرة لمقياس المهارة الإرشادية.

استشارة عدد من الأساتذة من ذوي الخبرة والاختصاص.

إعداد استبانة استطلاعية ملحق (٣) لعينة من المرشدين بلغ عددهم (٢٥) مرشد ومرشدة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث.

عرض الاستبانة الاستطلاعية على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات.

جمع فقرات الاستبيان، وتبويبها حسب المجالات ثم تعديله بشكل أولي حسب ما يراه المشرف وكل فقرة في مجاله. مع إعداد تعليمات استطلاع آراء الخبراء. ملحق (٤).

وفي ضوء ذلك، وضع الباحث مجموعة من الفقرات التي تمثل الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين وفي كل مجال من مجالات المقياس، وتم جمع (١٩) فقرة للمجال المهني و (١٦) فقرة للمجال السلوكي و (١١) فقرة للمجال الاجتماعي و (١١) فقرة للمجال المعرفي، وقد بلغ عدد فقرات المقياس بصورته الأولية (٥٧) فقرة ملحق (٤).

#### صدق الاختبار:

الصدق الظاهري لفقرات مقياس الأداء الوظيفي: - (استطلاع آراء الخبراء بالمقياس)

بعد أنتم تحديد مجالات وفقرات المقياس، ومع موجز نظري يوضح مفهوم الأداء الوظيفي، قام الباحث بعرض الأداة بصورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة

من المختصين في العلوم التربوية والنفسية في الإرشاد التربوي ملحق ( ٤ )، مؤلفة من (١٢) محكماً لغرض تقويم المقياس والحكم عليه في صلاحية مجالاته وفقراته، ومدى ملاءمة توزيع الفقرات على كل مجال من مجالات المقياس. ووضوح تعليماته. وفيما إذا كانت بدائل مقياس التقدير الخماسي مناسبة لفقرات المقياس ولأفراد عينة البحث الحالي. وحذف أو تعديل الفقرات حسب ما يرويه مناسباً. وإبداء آرائهم حول الفقرات السلبية والإيجابية (عودة والخليلي، ٢٠٠٠: ١٥٢).

وبعد جمع آراء المحكمين، وتحليلها تم استخراج مربع كأي ( ٢٤ ) لعينة واحدة لكل فقرة لمعرفة دلالة الفروق بين آراء المحكمين من حيث تأييد صلاحية الفقرة أو رفضها، وقد تم استبقاء ( ٥١ ) فقرة لمقياس الأداء الوظيفي ملحق ( ٥ ). حيث كانت الفروق بين المؤيدين والرافضين ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) ، ولصالح الذين أبدوا صلاحيتها. وتم رفض ( ٦ ) فقرات.

جدول ( ٧ ) مجالات مقياس الأداء الوظيفي مع أرقام الفقرات

ت	المجالات	عدد الفقرات وأرقامها في الاستبانة النهائية
١.	المجال الاجتماعي	١، ٥، ٩، ١٣، ١٧، ٢١، ٢٥، ٢٩، ٣٣، ٣٧
٢.	المجال السلوكي	٢، ٦، ١٨، ٢٢، ٢٦، ٣٠، ٣٤، ٣٨، ٤١، ٤٣، ٤٥، ٤٧، ٤٩
٣.	المجال المعرفي	٣، ٧، ١١، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٧، ٣١، ٣٥، ٣٩، ٥١
٤.	المجال المهني	٤، ٨، ١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ٢٠، ٢٤، ٢٨، ٣٢، ٣٦، ٤٠، ٤٢، ٤٤، ٤٦، ٤٨، ٥٠

## صدق البناء Construct Validity :

وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس من خلال:

القوة التمييزية للمقياس ( صدق المقارنة الطرفية ) :

لغرض حساب القوة التمييزية لفقرات مقياس الأداء الوظيفي، الذي تم بناؤه، فقد قام الباحث بتطبيقه على عينة بلغت (١٠٠) مرشد ومرشدة، وواقع (٤٢) مرشد و (٥٨) مرشدة اختيرت عشوائياً من مجتمع البحث، وتم جمع الاستثمارات الخاصة بالتقييم، وتمكن الباحث من جمع (١٠٠) استمارة بإجابات كاملة وقام بترتيب درجاتها تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى. وذلك بعد أخذ الاستثمارات التي حصلت على (٥٠%) العليا و (٥٠%) الدنيا كمجموعتين متطرفتين حيث دلت أبحاث كيلي (Kelli) إن أكثر التقسيمات تمييزياً لمستويات القوة، والضعف هي: التي تعتمد على تقسم درجات الميزان إلى طرفين علوي وسفلي. ولمعرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس، تم استخدام الاختبار التائي ( t-test ) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين لكل فقرة وقد تبين نتيجة التحليل الإحصائي، إن جميع الفقرات مميزة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ما عدا (٣) فقرات استبعدت لأنها لم تكن دالة عند هذا المستوى وهي الفقرات (٦، ٢٤، ٣١).

معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (صدق الاتساق الداخلي) :-

قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل ارتباط الفقرة والدرجة الكلية للمجال لنفس عينة التمييز، وتم استخراج متوسطات كل فقرة على حدة ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متوسطات كل فقرة، وبين المتوسط الكلي للمقياس. وأسفر نتائج التحليل الإحصائي عن حذف الفقرات (٦، ٢٤، ٣١).

ثبات المقياس:

استخدم الباحث ثلاثة طرق لأجل التحقق من ثبات مقياس الأداء الوظيفي

للمرشدين التربويين وكما يلي:-

### طريقة إعادة الاختبار:

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار على عينة بلغ عددهم (٤٠) مرشد ومرشدة تربوية و بلغ قيمة معامل الارتباط (٠.٨٩٥) وتشير هذه النتيجة إلى ثبات عالٍ للمقياس.

### الثبات بطريقة التجزئة النصفية: Spilt Half Reliability

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون وذلك بحساب معامل الارتباطين مجموع درجات النصفين العلوي والسفلي، وبلغ معامل الارتباط (٠.٧٦٢) ومن ثم تم استخدام معادلة سبيرمان - براون ( Spearman Brown ) لتصحيح معامل الارتباط بلغ معامل الثبات (٠.٨٦٥).

### الثبات بإيجاد معامل ألفا - كرونباخ Cronbache - Alpha :-

وتم الحصول على معامل ثبات (٠.٨٩٨) . وتشير هذه النسبة إلى درجة ثبات عالية؛ لأنه كلما زاد النسبة عن ( ٥٠% ) فهذا يعني إن الثبات مقبول ويمكن الوثوق بالنتائج.

### مقياس سمات الشخصية

تبنى الباحث قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ( NEO-PI-R ) التي وضعها " كوستا وماكري " ( Costa & Mc Crae 1992 ) كأداة لقياس سمات الشخصية من خلال قياس الأبعاد أو العوامل الرئيسة للشخصية المعروفة بـ "العوامل الخمسة الكبرى" وتعتبر أول أداة موضوعية تهدف إلى قياس الأبعاد الأساسية للشخصية بواسطة مجموعة من البنود، ولكنها، تمتاز بخصائصها السيكومترية، وفقراتها قصيرة تتضمن (٦٠) عبارة لتقييم الأبعاد الخمسة الأساسية للشخصية.

وقد برهنت العديد من الدراسات صدق وثبات أنموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية على جميع الفئات العمرية ولكلا الجنسين، وفي العديد من المجتمعات مثل دراسة

دراسة (Guenole&chernyshenko 2005) ودراسة (McCrae&Terracciano) (et al, 2005) ودراسة (Yik et al.,2003) ودراسة ( Gulgoz, 2002) ودراسة (كاظم، ٢٠٠٢) و ( الرويتع، ٢٠٠٧) و ( الشمالي ٢٠١٥) وبناءً على ما سبق فإن العديد من الباحثين يرون أن نموذج العوامل الخمسة أداة مفيدة في تقييم الشخصية وقابلة للتطبيق على مختلف الثقافات.

### الوسائل الإحصائية

لتحقيق أهداف البحث تم الاستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) في معالجة البيانات إحصائياً وباستخدام الوسائل الإحصائية التالية:

مربع كاي (X<sup>2</sup> one-Sample test).

معامل ارتباط بيرسون ( Person correlation coefficient )

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ( T-test two Independent samples):

الاختبار التائي لعينة واحدة (T-test one- Sample Case).

معادلة الفاكرونباخ ( Cronbache – Alpha Formula ) .

### الفصل الرابع

#### عرض النتائج

أولاً: النتائج المتعلقة بالهدف الأول:

"التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين".

أشارت النتائج إلى أن مجموع أفراد عينة البحث ( ١٢٠ ) مرشد ومرشدة قد حصلوا على متوسط حسابي وقدره (١٦٤.٦٣٣٣)، وبانحراف معياري قدره ( ١١.٣٤٧ ) وعند مقارنة الوسط الحسابي المتحقق مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ ( ١٤٤ )، وللتأكد فيما إذا كان الفرق دال إحصائياً تم مقارنة القيمة التائية المحسوبة وكانت ( ١٩.٩١٩ ) وهي: اكبر من التائية الجدولية ( ١.٩٦ ) عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وبدرجة حرية (١١٩).

وتدل هذه النتائج على أن مستوى الأداء الوظيفي لدى المرشدين والمرشدات كان مرتفعاً. وإن استجابات أفراد عينة الدراسة المرتفعة تدل على أن المرشدين التربويين يحاولون دائماً تطوير أنفسهم ليكون الأداء الوظيفي عندهم في أعلى مستوياته من خلال المشاركة في الأنشطة التربوية، والتفرغ لمهنة الإرشاد، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتعاون مع أولياء الأمور في حل مشكلات الطلبة مما يدل على اتقاهم على العديد من الأمور التي يرون أنها تطور الأداء الوظيفي عندهم بما يؤدي إلى تحسين العملية الإرشادية في المدارس نحو الأحسن، كما تدل هذه النتائج على أن المرشدين التربويين يقومون بأداء عملهم الوظيفي بكفاءة عالية ويقبل على عمله بحماس وأنهم يتمتعون بسمات شخصية مكنهم من تحمل واجباتهم الإرشادية والتقدم فيها. ومن خلال تواصلهم مع أسر هؤلاء الطلبة ومتابعتهم لكافة الشرائح من الطلبة المتفوقين والمتدنيين في المدارس. كما إن المرشدين، والمرشدات لديهم حافز قوي لتقديم أداء جيد في عملهم لما يمنحهم هذا العمل من مركز مرموق في المجتمع، وتبوء هذا المركز الاجتماعي يعتبر حافزاً دافعاً للأداء وتطويره نحو الأحسن وهذا ما يفسر سبب تغيير كثير من المعلمين اختصاصاتهم، وإكمال دراستهم في سبيل الحصول على شهادة البكالوريوس في الإرشاد التربوي.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالهدف الثاني:

"التعرف على الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين وفقاً لمتغير الجنس ( ذكور،

إناث)"

أظهر التحليل الإحصائي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين والمرشدات في مستوى الأداء الوظيفي إذ أن القيمة التائية المحسوبة بلغت ( ٠.٢٥٩ )، وهي أقل من القيمة التائية الجدولية ( ١.٩٦ ) عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) .

تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، رغم وود فروق في المتوسطات ولكنها لم ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية. ويعلل الباحث سبب عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في هذه الأبعاد بأن القوانين والأنظمة، والتعليمات التي تحكم العمل الإرشادي، وتحدد الواجبات والمهام الوظيفية لم تفرق بين الذكور والإناث، وأن نفس الواجبات والمهام التي يمارسها المرشدين التربويين تمارسها المرشدات التربويات لذا فالجميع يؤدون ما هو مطلوب منهم وفق الأصول، وأن كلا الجنسين قدما أداءً متوازناً متساوياً، وكلا الجنسين من المرشدين والمرشدات قد حصلوا على نفس الفرص سواء في التعليم الجامعي، أو التدريب على العمل في المدارس من خلال الدورات التي تقيمها المديرية العامة للتربية لتطوير قابليات، وإمكانيات المرشدين. ويتمتعون بنفس الامتيازات المالية مثل الأجر أو المرتب وهي بذلك تتفق مع نتائج دراسة بطاح والسعود ( ١٩٩٩ ) ودراسة العمامرة ( ٢٠٠٦ )، ودراسة رشيد ( ٢٠١٣ ) في حين اختلفت مع دراسة الخزرجي ( ٢٠١٠ ) التي أشارت إلى وجود اختلافات في الأداء يعزى إلى نوع الجنس.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالهدف الثالث:

### " التعرف على سمات الشخصية للمرشدين التربويين "

وكانت القيمة التائية المحسوبة ( ٩.٧٠٠ ) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية ( ١.٩٦ ) عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) وبدرجة حرية ( ١١٩ )، أما الوسط الحسابي فقد بلغ ( ١٨٦.٩٢ ) وبمتوسط فرضي ( ١٦٢ ) والانحراف المعياري ( ٢٨.١٤٠ ) . وتبين هذه النتائج بأن المرشدين التربويين يتمتعون بسمات شخصية إيجابية أكثر كما يتضح من الجدول السابق أن لدى المرشدين سلوك موجه نحو هدف من قبيل الفعالية، وسمات الميل إلى اللطافة، والمجاملة في المناسبات الاجتماعية، وتعكس الفروق

الفردية المتعلقة بالتعاون والانسجام الاجتماعي. ويدل على أن المرشدين من كلا الجنسين لديهم مستوى عالي من الطيبة، وأن لديهم استعداداً للتعاطف والصدقة، والتفاعل، وإبداء الودّ والتعاون، والإيثار، والتواضع مع الآخرين. ويميلون إلى الثقة بصدق ونزاهة الناس والتجاوب معهم، واحترام مشاعرهم وعاداتهم، والرغبة في تقديم المساعدة، ومنح الرعاية، والثقة بالآخرين. وهذه الصفات هي من صلب سمات المرشد التربوي الناجح كون عمل المرشد يتطلب أن يكون لديه درجة عالية من الإيثار، والتعاطف والكرم. كما أظهرت النتائج إن المرشدين التربويين يتمتعون بدرجة عالية من يقظة الضمير فهي تعكس سلوك المرشدين وبأنهم جادين ويقظين، وأن المرشدين التربويين يتصرفون على وفق ما يمليه عليه ضميرهم. ولديهم سمة الانضباط الذاتي، واليقظة، والإتقان، والتنظيم، والمثابرة، والتمعن، والتقاني في العمل وحب الكمال.

#### رابعاً: النتائج المتعلقة بالهدف الرابع:

" التعرف على سمات الشخصية للمرشدين التربويين على وفق متغير الجنس

( ذكور - إناث )

ولاستخراج الفروق في سمات الشخصية حسب الجنس:

تم حساب الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وبدرجة ريه ( ١١٨ ) وكانت القيمة التائية المحسوبة ( ٣.٠٦٥ ) وهي أعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة ( ١.٩٦ ) وهذه النتيجة ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ ) . وبلغ المتوسط الحسابي للذكور ( ١٥٣.٥٨ ) وانحراف معياري ( ١٢.٤٨ ) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث ( ١٦١.٥٥ ) بانحراف معياري ( ١٥.٨٠ ) . ويفسر الباحث هذه النتيجة على أساس السمات أو الأبعاد الثانوية التي تحتويها مقياس سمات الشخصية، حيث تتمثل أبعادها إبعاد ( الانبساطية ويقظة الضمير والانفتاح على الخبرة والطيبة والعصابية ) وإن الإناث تغلب عليها صفة الخجل، وعدم تحمل الضغوط، والأنانية، وضعف الثقة بالذات، واضطراب العلاقات الاجتماعية، والخوف، والتوتر، والغضب، والشعور بالذنب، والاكتئاب. وهن عادة ينظرن حتى إلى الحالة الاعتيادية كتهديد، وإلى حالة

إحباط بسيطة كمشكلة عسيرة. والإناث هن الأكثر كبتاً وتعرضاً للضغط حيث نظام التنشئة الاجتماعية في البيئة العراقية بشكل خاص يحابي الذكور على الإناث، فللذكور الكثير من الامتيازات، والحقوق فيما يتعلق بالحريات على مختلف الأصعدة والأنشطة التي تحرم منها الإناث، وبهذا فإن الإناث يتعرضن إلى ضغوط نفسية تؤدي إلى ارتفاع مستوى التوتر لديهن، وسرعة الاستثارة، والغضب، وبالتالي تجعلهن أكثر عصابية، كذلك طبيعة الأدوار التي تؤديها المرأة، وما يصاحبها من الإحباط، والضييق، والتوتر إلى جانب طبيعة الثقافة السائدة في المجتمعات العربية التي تخضع الفتاة إلى مزيد من الضبط والسيطرة والتبعية.

#### خامساً: النتائج المتعلقة بالهدف الخامس:

"التعرف على العلاقة الارتباطية بين الأداء الوظيفي والسمات الشخصية للمرشدين التربويين"

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقات الارتباطية بين مقياس سمات الشخصية ومقياس الأداء الوظيفي لدى المرشدين التربويين. وبلغ القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط ( ٠.٥١٩ ) وبمقارنتها مع القيمة الجدولية البالغة ( ٠.١٢٩ ) تبين أن هذه القيمة دالة عند مستوى دلالة ( ٠.٠٥ )، ويشير هذه النتائج إلى قوة ارتباط السمات الإيجابية للشخصية بارتفاع مستوى الأداء لدى المرشدين التربويين، وهذه علاقة طردية أي: كلما زادت درجة السمات الإيجابية للشخصية زادت كفاءة الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين، كما تشير هذه النتائج إلى إنَّ الأداء الوظيفي غير مرتبط بدلالة إحصائية مع السمات السلبية للشخصية مثل سمة العصابية، وهي علاقة عكسية أي: أنه كلما زادت درجة الفرد في بعد العصابية أدى ذلك إلى انخفاض في أداءه الوظيفي. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة ( Schoob 2000 ) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشخصية والأداء الوظيفي.

## الاستنتاجات

١. إن المرشدين التربويين لديهم أداء وظيفي مرتفع. وهذا أمر طبيعي لكون مهنة الإرشاد تمنحهم مكانة مرموقة في المجتمع. ومركزاً اجتماعياً لائقاً يتناسب مع ما حصل عليه من شهادة أكاديمية.
٢. لا يختلف المرشدون التربويون الذكور عن المرشدات في مستوى الأداء الوظيفي.
٣. هناك أنواع مختلفة من السمات يمكن قياسها بطرائق قياس معينة.
٤. إن السمات تمثل خصائص الشخصية، ويمكن قياسها وإيجاد العلاقة بينها وبين المتغيرات الأخرى من خلال استخدام المقاييس النفسية.

## التوصيات

في ضوء النتائج التي استعرضت والتي توصل إليها البحث الحالي، يوصي الباحث بما يلي:

١. توفير فرص الالتحاق بالدورات التدريبية للمرشدين التربويين لتحسين مستواهم العلمي وغيرها من الامتيازات المستحقة للمرشدين التربويين.
٢. تحفيز المرشدين التربويين لتحسين أدائهم الوظيفي من خلال أساليب متعددة: منها الحوافز المادية وتوفير برامج ودورات تدريبية، وتأهيلية داخلية، وخارجية.
٣. الاهتمام بعدد من المتغيرات التي لها أهميتها في تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل للمرشدين التربويين مثل الاهتمام بتنمية الولاء الوظيفي، وبناء روح الفريق الواحد، وزيادة الدافعية.
٤. تقويم أداء المرشدين بشكل صحيح وموضوعي حتى ينتج عنه قرارات صحيحة وتكون عاملاً مساعداً لوزارة التربية لاتخاذ قرارات فعالة وتصحيح وتقويم ضعف الأداء.

### المقترحات

١. إجراء بحوث مشابهة حول سمات الشخصية وعلاقتها بمتغيرات أخرى ونفسية لم يتناولها البحث الحالي مثل التوافق المهني أو الرضا المهني.
٢. إجراء دراسات مماثلة لتقييم الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين وعلاقته بالتوافق المهني أو الرضا المهني.
٣. إجراء المزيد من الدراسات للأداء الوظيفي للمرشدين التربويين مع متغيرات نفسية أخرى مثل ( قلق المستقبل - الضغوط النفسية - الصحة النفسية - الأمن النفسي - التفاؤل والتشاؤم)

## المصادر

١. ابو جادو، صالح محمد ( ٢٠١٦ ) : علم النفس التربوي، ط١٢، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
٢. الأنصاري ، بدر (١٩٩٧- أ ) : مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي ، مجلة دراسات نفسية ، المجلد (٧) ، العدد (٢) إبريل ، ص ص ٢٧٧-٣١٠.
٣. الأنصاري ، بدر محمد ( ١٩٩٧- ب ) : المرجع في مقاييس الشخصية تقنين على المجتمع الكويتي، دار الكتب الحديث، الكويت.
٤. باجابر، عادل ( ١٩٩٦ )، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الاخصائيين الاجتماعيين، والأخصائيات الاجتماعيات العاملین بمستشفيات الكويت، رسالة ماجستير ( منشورة)، جامعة أم القرى.
٥. البادي، عائشة بنت سعيد بنت سالم ( ٢٠١٤ ) ، بعض سمات الشخصية وعلاقتها بفاعلية الذات لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مدارس سلطنة عمان، رسالة ماجستير (منشور)، جامعة نزوى، عُمان.
٦. باقر، ندى عبد ( ٢٠١٢ ) المسؤولية الاجتماعية علاقتها بالأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الأساسية بحث منشور، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد ٧٣.
٧. حسن، نزار احمد ( ٢٠٠٤ ) : مبادئ الإدارة، الدار الجامعية للنشر، دمشق.
٨. الحناوي، محمد حسن (٢٠٠٣) أساسيات وأصول الإدارة، الدار الجامعية، الاسكندرية.
٩. الحمود، احمد بن حمادة ( ١٩٩٥ ) : تقييم الأداء الوظيفي الطرق - المعوقات - البدائل، الإدارة العامة، العدد (٢)، ٣٠٦-٣٣٤.
١٠. الديب، علي محمد ( ١٩٩٦ ) بحوث في علم النفس - على عينات مصرية - سعودية - عمانية. القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

١١. دة، عبد الباري ( ١٩٨٦ ) : العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار العرفان للنشر والتوزيع، ط١، عمان.
١٢. راجح، احمد عزت ( ١٩٨٠ ) : أصول علم النفس، المصري الحديث، الإسكندرية.
١٣. السليمي، علي ( ١٩٩٥ ) : السلوك الإنساني في منظمات الأعمال، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
١٤. الشريف، سعد سالم حامد ( ٢٠٠٩ ) : اتجاهات مرشدي المدارس نحو التوجيه المهني وعلاقتها بالمناخ التنظيمي، رسالة ماجستير ( غير منشورة )، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
١٥. الشنفي، علي بن عبد الله ( ٢٠٠٤ ) : تجربة تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية، رسالة ماجستير ( منشورة )، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٦. شهيب، محمد علي ( ٢٠٠٥ ) : العلاقات الإنسانية وعولمة السلوك، دار النهضة العربية، القاهرة.
١٧. شوقي، محمد شوقي ( ٢٠٠٤ ) : الإدارة المعاصرة، مدخل حديث، دار النهضة العربية، القاهرة.
١٨. شومان، زياد محمود محمد ( ٢٠٠٨ ) : دراسة تقييميه لأداء المرشد النفسي في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير ( منشورة )، كلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة.
- ١٩.
٢٠. الصمادي، احمد عبد المجيد، وحداد، عفاف ( ١٩٩٨ ) المرشد، خصائصه النفسية والاجتماعية والمهنية والأخلاقية، ورقة مقدمة إلى الورشة العربية الثانية نحو مشروع عربي لتوصيف المهن
٢١. الطيار، عبد الله يوسف، عبد الله ( ٢٠١٣ ) : الصعوبات التي تواجه المرشدين التربويين وعلاقتها بالرضا المهني، رسالة ماجستير ( غير منشورة )، كلية التربية، جامعة تكريت.

٢٢. عباس، سهيله محمد، وعلي، حسين علي (٢٠٠٠) : إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان.
٢٣. عبد الباقي، صلاح (٢٠٠٢) : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعات الجديدة للنشر، الإسكندرية.
٢٤. عبد الحميد، حسين ( ٢٠١٠ ) : علم الاجتماع النفسي - المجتمع والثقافة والشخصية، مؤسسة الشباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
٢٥. عبد السلام، فاروق، وعبد الفتاح، صبحي، ومنهوري ( ١٩٩٧ ) المدخل إلى علم النفس الاجتماعي جدة، مكتبة دار جدة.
٢٦. العتيبي، منصور بن نجر ( ٢٠٠٠ ) : مجالات الاستفادة من تقويم الأداء الوظيفي في الأجهزة الحكومية، رسالة ماجستير ( منشورة )، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
٢٧. عزيز، أوان كاظم ( ٢٠٠٥ ) : التفكير الناقد وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى مدرسي المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة تكريت.
٢٨. عقيل، ناصر بن محمد ( ٢٠٠٦ ) : العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير (منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
٢٩. قابل، عبد القادر حسن ( ٢٠٠٤ )، دراسة تحليل سلوكيات الوظيفية من خلال الانترنت، الملتقى الإداري الثاني الذي تقيمه الجمعية السعودية للإدارة تحت عنوان (الإدارة والمتغيرات العالمية الجديدة )، الرياض.
٣٠. الكرخي، خنساء خلف نوري رحيم ( ٢٠١١ ) : جودة الحياة لدى المرشدين التربويين وعلاقتها بالذكاء الانفعالي، رسالة ماجستير ( منشورة )، كلية التربية، جامعة ديالى.
٣١. كرميان، صلاح حميد حسين ( ٢٠٠٨ ) : سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل، أطروحة دكتوراه ( منشورة )، كلية الآداب والتربية/ قسم العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية في الأكاديمية العربية المفتوحة، دنمارك.

٣٢. محمد، راوية ( ٢٠٠١ ) : إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، القاهرة.
٣٣. نبهان، سعيد عمر ( ٢٠١٥ ) : مدى امتلاك المرشد التربوي للمهارات الإرشادية في التعامل مع الأزمات بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
٣٤. هاشم، زكي محمود ( ١٩٨٩ ) : إدارة الموارد البشرية، دار ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع، الكويت.
٣٥. هلال، محمد عبد الغني حسن (١٩٩٦) : مهارات لإدارة الأداء، مركز تطوير الأداء، القاهرة.
٣٦. وزارة التربية العراقية ( ٢٠٠٨ - ب ) : دليل المرشد التربوي، المديرية العامة للتعليم العام، مطبعة وزارة التربية
37. Benjamin, L. T., Jr. ( 2009 ) Psychoanalysis, American style. APA Monitor on Psychology, 40(8), 24.
38. Chernyshenko , O , Stark , S , Chan , K , Drasgow , F and Williams , B (2001) . Fitting Item Response Theory Models to Two Personality Inventories : Issues and
39. Costa , P & McCrae , R (2001). Hypochondriasis , Neuroticism and Aging : When are Soma3tic Complaints Unfounded?, American Psychologist , Vol. 40, pp.19-28 .
40. Evans, D. C., Gosling S. D., & Carroll, A. ( 2008, March 31-April 2). What elements of an online social networking profile predict target-rater agreement in personality impressions? In proceeding of the international conference on weblogs and social media Seattle, WA.
41. Geldard, David (1993) Contemporary Marketing, USA The Dryden Press Int.

42. Gosling, S. D., Ko, S. J., Mannarelli, T., & Morris M. E. (2008): Personality Judgments based on offices and bedrooms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(3) 397-398.
43. Jean Pierre Rolland (2004): l'évaluation de la personnalité, le modèle en cinq facteurs, Belgique.
44. Klang, Andreas ( 2012 ): The Relationship between Personality and Job Performance in Sales, Master's Thesis, Stockholm University - Department of Psychology.
45. McAdams, D. P. ( 2009 ) : The person: An Introduction to the Science of Personality psychology ( 5th ed. ), New York, Wiley.
46. Miserandino, M. ( 2015 ): Personality psychology - The basics and results, Arcadia University publisher, USA.
47. Schermerhorn, H. O. ( 1985 ) : Managing organization behavior by John Kiley and Sons, Inc.
48. Yarkoni, T. (2010 ) Personality in 100,000 words: A large-scale analysis of personality and word use among bloggers. *Journal of Research in Personality* 44(3), 363-373.

## الملحقات

مقياس الأداء الوظيفي بصورته النهائية بعد حذف الفقرات الغير المميزة

لا تنطبق علي أبدا	تنطبق علي نادراً	تنطبق علي أحياناً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي دائماً	الفقرات	ت
					أحب أن أقوم بمواصلة دوري التربوي خارج أسوار المدرسة.	١.
					أفضل التفرغ بشكل تام لمهنة الإرشاد.	٢.
					أقوم بإجراء البحوث الإجرائية للمساهمة في تحسين مستوى المهنة.	٣.
					قلة الإمكانيات المادية في بيئة العمل أسهمت في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.	٤.
					تسود الألفة والمحبة بيني وبين الطلبة	٥.
					أطالب بدورات تدريبية لتطوير إمكاناتي الإرشادية.	٦.
					نظام الاتصال الرأسي السائد في الأجهزة الحكومية أدى إلى ضعف كفاءتي المهنية.	٧.
					احترم آراء الآخرين حتى وأن كانت مخالفة لرأيي.	٨.
					أرغب في المشاركة في مختلف اللجان التي تقدم خدمة للمدرسة.	٩.

					١٠. أتبادل الخبرات مع المرشدين داخل وخارج المدرسة.
					١١. تكلفني بالعديد من الواجبات ساعد في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.
					١٢. أتواصل مع أسر الطلبة ذات المستويات المتدنية.
					١٣. أعالج بعض المشاكل المدرسية بمعزل عن علم الإدارة.
					١٤. أحاول أن أعالج مشاكل الطلبة بعلمية.
					١٥. تشجيع المسؤولين دفعني لإنجاز العمل بكفاءة .
					١٦. أتواصل مع أسر الطلبة ذات المستويات المتقدمة.
					١٧. أبلغ مديري عن أية مخالفات تسيء إلى سمعة المدرسة.
					١٨. أعمل على إثارة التفكير الناقد لدى الطلاب.
					١٩. ضعف التفاعل بين المشرفين والمرشد أسهم في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.
					٢٠. عملي في مهنة الإرشاد منحني مركزا مرموقا في المجتمع.
					٢١. مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت في تحسين أدائي الوظيفي.

					٢٢. استخدام التقنيات الحديثة أسهم في تحسين أدائي الوظيفي.
					٢٣. عملي في المدرسة لا يتعارض مع واجباتي العائلية.
					٢٤. تفهم رؤسائي لمشاعري واحتياجاتي شجعتني على تحسين أدائي الوظيفي.
					٢٥. مستوى تأهيلي العلمي يتناسب مع الواجبات والمهام الملقاة على عاتقي.
					٢٦. كثرة أعداد الطلبة في المدرسة لم يكن عائقا في أداء عملي بصورة أفضل.
					٢٧. أقوم بتنظيم سفرات علمية للطلبة.
					٢٨. ثناء المسؤولين على جهودي دفعني إلى الارتقاء بأدائي الوظيفي.
					٢٩. عملي كمرشد تربوي يعطيني مساحة من الحرية في تنفيذ واجباتي ومهام عملي.
					٣٠. أشارك مع الطلبة في سفراتهم المدرسية الترفيهية.
					٣١. ضعف المنافسة بين المرشدين أدى إلى انخفاض مستوى أدائي الوظيفي.
					٣٢. أشعر بضعف التقدير المعنوي من مديرية التربية مقابل ما أقوم به من أعمال.
					٣٣. القرارات والكتب الصادرة من وزارة التربية في مجال الإرشاد التربوي يقيد عملي.
					٣٤. أقوم بزيارة المرضى من الطلبة في بيوتهم.

					٣٥. قلة المردود المالي ( الراتب ) والحوافز والمكافئات كان عائقا في تقديم أفضل ما عندي في العمل.
					٣٦. أشعر أن عملي لا يلقى التقدير الكافي من الإدارة.
					٣٧. الوقت غير كاف لإنجاز المهام والواجبات المكلف بها المرشد التربوي.
					٣٨. أعمل في ظل ظروف صعبة في المدرسة.
					٣٩. يطلب مني إنجاز بعض الأعمال بطريقة أعتقد أنها غير صحيحة.
					٤٠. أحب عملي مرشداً تربوياً.
					٤١. أتلقى أوامر من الإدارة المدرسية غير متوافقة مع عملي.
					٤٢. وقت العمل المخصص لا يسمح بأداء كل ما هو متوقع مني.
					٤٣. أحيانا لا أعرف ما المطلوب مني القيام به في عملي.
					٤٤. تضايقني تضحيتي بوقت راحتي في سبيل إنجاز متطلبات عملي.
					٤٥. كمية العمل الملقاة على عاتقي تفوق قدراتي.
					٤٦. أحاول الحضور للدوام قبل الجميع.
					٤٧. كثرة الأعمال الكتابية في مهنتي أثر سلباً

					على أدائي الوظيفي.
					٤٨ . أسعى إلى إضافة أفكار جديدة بما يخص عملي.

استبيان سمات الشخصية بصورته النهائية بعد تعديل الفقرات

ت	العبارات	تنطبق دائماً	تنطبق كثيراً	تنطبق أحياناً	تنطبق قليلاً	لا تنطبق أبداً
١.	أنا لست بالشخص القلق.					
٢.	أحب أن أكون محاطاً بالآخرين.					
٣.	اللجوء للخيال والتأمل مضيعة للوقت					
٤.	أحاول بصدق أن أكون ودوداً ولطيفاً مع الآخرين.					
٥.	أسعى إلى أن تكون أشيائي مرتبة ونظيفة وفي مكانها.					
٦.	أشعر بالدونية مقارنة بالآخرين.					
٧.	من السهل أن أبتسم وأستجيب للنكتة.					
٨.	أحرص على توضيح وجهة نظري في العديد من المواضيع.					
٩.	أدفع نفسي لتأدية أعمالتي بجد وفي الوقت المحدد لها.					
١٠.	عندما أكون تحت ضغط هائل أشعر بأن أعصابي قد انهارت.					
١١.	يعتبرني الآخرون شخصية مزعجة.					
١٢.	أرى الجمال في أشياء لا يستطيع الآخرون رؤيته فيها.					

					١٣. ينظر إلي البعض بأني متعال ومتكبر.
					١٤. أنا لست شخصاً ملتزماً بالنظام كما ينبغي.
					١٥. قلما أشعر بالانقباض أو الكآبة.
					١٦. أشعر بالمتعة عند مشاركة الآخرين حديثهم.
					١٧. أعتقد أن المجادلة وكثرة الآراء مضيعة للحقيقة والوقت.
					١٨. أميل إلى التعاون مع الآخرين بدلاً من التصادم معهم.
					١٩. أحرص على إنجاز مهامي بجد وبضمير حي.
					٢٠. أعتبر نفسي إنساناً كثير التوتر ومشدود الأعصاب.
					٢١. تشدني مراكز التسوق بما فيها من ألوان وأضواء وازدحام.
					٢٢. تأثري بالشعر قليل ولا يمكنني تذوق معانيه.
					٢٣. أميل إلى الشك عند التعامل مع الآخرين.
					٢٤. أحرص على تحقيق أهدافي وطموحي وفق خطط مسبقة.
					٢٥. أحرص على إنجاز أعمالي بمفردي وبدون مساعدة.
					٢٦. أحب السفر للخارج وزيارة أماكن جديدة.
					٢٧. أعتقد أنني لو تهاونت سأكون عرضة لاستغلال الآخرين.
					٢٨. قلما أشعر بالخوف.
					٢٩. تغلب على الحيوية والنشاط في حركتي وأحاديثي

					وأدائي لأعمالي.
					٣٠. قلما يتغير مزاجي بتغير الطقس.
					٣١. علاقاتي الاجتماعية واسعة جداً
					٣٢. أكافح بكل طاقاتي من أجل إنجاز وتحقيق أهدافي.
					٣٣. أغضب من الطريقة التي أعامل بها.
					٣٤. أوصف بأني شخصية مرحة وملينة بالحيوية والنشاط.
					٣٥. أعتد على الأحكام الجاهزة في الحكم على الأشياء.
					٣٦. ربما يصفني الآخرون بالفتور والبرود.
					٣٧. إذا بدأت عمل فلا أتركه حتى أنهيه.
					٣٨. أشعر بالكلل والتعب والفتور إذا سارت الأمور نحو الأسوأ.
					٣٩. يغلب على التشاؤم في الحياة.
					٤٠. أميل إلى مطالعة الكتب الأدبية.
					٤١. من الصعب إقناعي بغير ما أنا مقتنع به.
					٤٢. وثوق الآخرين بي ضعف ولا يمكن الاعتماد علي.
					٤٣. قلما أكون منقبضاً وحزيناً ومهموماً.
					٤٤. ميلي للتأمل والتفكير ضعيف أو منعدم.
					٤٥. أتجنب بشكل كبير جرح مشاعر الآخرين.
					٤٦. أحرص على إنجاز أعمالي بإتقان ودقة وكفاءة.
					٤٧. أشعر بالعجز وقلة الحيلة.
					٤٨. أستغرق معظم وقت يفي القراءة والاطلاع.
					٤٩. اهتمامي بالأشياء وتنظيمها من حولي قليل.
					٥٠. شعوري بالخجل يمنعني من المشاركة في كثير من

					الأنشطة.
					٥١. إنجازي يكون أفضل بدون رقابة من الآخرين.
					٥٢. أجد المتعة في التأمل والتعمق في القضايا الفلسفية.
					٥٣. قليل الحرج عندما استخدم أي وسيلة للحصول على ما أريد.
					٥٤. أسعى للكمال في أداء أعمالي وواجباتي.