

السّمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث

العلمي في العراق

م.م. أثير عبد الجبار محمد

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المستخلص:

يستهدف البحث الحالي الكشف عن درجة بعض السّمات الشخصية المتمثلة بـ(حب العمل- العمل للمستقبل والتخطيط له- القدرة على الحوار والمناقشة والتفاوض- الثقة بالنفس)، لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، ومعرفة إذا كان هناك فروقا فردية ودلالة احصائية في هذه السّمات الشخصية تبعاً لمتغير (الجنس)، وتكونت عينة الدراسة من (120) موظفا وموظفة، لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع، والدائرة الإدارية والمالية، تم استخدام أداة قياس السّمات الشخصية، والذي يتكون من (4) محاور، ولكل محور مجموعة من الفقرات، وتم التحقق من صدقها من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء والمحكمين، وكانت النتائج تشير الى درجات السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة وبدرجة متوسطة، وخرج الباحث بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: السّمات الشخصية.



Personality traits of Ministry of Higher Education and Scientific Research employees in Iraq

Assistant lecturer Atheer Abdul Jabbar Muhammed

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Abstract:

The current research aims to reveal the degree of some personality traits represented by (love of work - working for the future and planning for it - capability of dialogue, discussion and negotiation -confidence) among the employees of the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Iraq and knowing whether there are individual differences and statistical significance in These personality traits according to the variable (gender). The study sample consisted of (120) male and female employees, who works for (construction and projects) and (administrative and financial) departments. Personality trait scale have used which consist of (4) sections, each section with a group of aspects , validity was verified by presenting it to a group of experts and arbitrators, and the results indicated the degrees of personal traits of the Ministry's employees to a medium degree, and the researcher came out with a set of conclusions, recommendations and suggestions.

Keywords: personality traits.

التعريف بالبحث:

أولاً: مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث الحالي بتسليط الضوء على الواقع المؤلم لحياة الموظف في عصرنا الحالي، والذي يتناقض مع التوقعات الحادثة اليوم وفق ثورة المعلومات والتكنولوجيا والعلوم والابحاث، فالعمل الوظيفي في وضع متدني مستمر، والموظفون لا يكثرثون المسؤولية المُلقاة على عاتقهم من تحقيق العمل بالمستوى المطلوب، إذ ينحصر هدفهم على تحقيق العمل الروتيني دون بذل أي جهد يذكر، فبعد إطلاع الباحث ومراجعته لأدبيات الموضوع حول السمات الشخصية والتي بدورها قد تستثير الدافعية للموظف وتجعل النجاح والعمل الذي يقوم به ذا قيمة لدى الفرد والمجتمع، مما دفع الباحث لأجراء الدراسة الحالية للتعرف على مستوى بعض السمات الشخصية لموظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذات العلاقة بالعمل الوظيفي ومعرفة فيما إذا كان هناك فروقا دالة إحصائية في السمات الشخصية لدى الموظفين. وقد اتضحت إشكالية البحث الحالي بعرض الباحث بعض التساؤلات المنطقية لمعرفة السمات الشخصية لدى موظفي مركز الوزارة ومدى تعلقها وارتباطها بثقة النفس لدى الموظف وتحقيق النجاح والتميز والترقي بكافة المجالات الميدانية في العمل الوظيفي.

من هنا استشعر الباحث بمشكلة بحثه، في ضوء ذلك تتبلور مشكلة البحث الحالي حول تعرف مستوى درجات السمات الشخصية (حب العمل - العمل للمستقبل والتخطيط له - القذة على الحوار والمناقشة والتفاوض - الثقة بالنفس) لدى موظفي وزارة التعليم العالي. وهل ان هناك فروقا فردية دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) في مستوى السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة لمتغير (الجنس). هذه الأسئلة يحاول الباحث ان يحصل على إجابات عنها من خلال البحث الحالي.

ثانياً: أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث الحالي من خلال عرض الأهمية النظرية والتطبيقية وعلى النحو الآتي:

1-2: الأهمية النظرية وتتمثل:

1. الكشف عن مستوى وجود السمات الشخصية والتي تُعد إحدى مقومات موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
2. تنفيذ نتائج البحث الحالي القائمين على إدارة شؤون الموظفين من المدير العام فما فوق من الوكيل والوزير، بمعرفة سمات الشخصية لدى موظفيهم وكشف مواطن القوة والضعف لدى الموظف، بالإضافة الى معرفة حجم العطاء وتحمل المسؤولية واتخاذ القرار الصائب والابداع والسيطرة على المواقف في إطار العمل الوظيفي.
3. قد يتيح البحث الحالي المجال للباحثين حول اجراء أبحاث مستقبلية، تتعلق بدراسة السمات الشخصية لدى افراد في المجالات الوظيفية والتربوية.

2-2: الأهمية التطبيقية وتتمثل:

1. توفر اداة والتي بالإمكان الاستفادة منها في قياس سمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
2. تنفيذ نتائج البحث الحالي من خلال الاطلاع على سمات الشخصية لدى موظفي الوزارة ومعرفة مواطن الضعف والقوة فيها، بما يعزز نهضة الوزارة من خلال إيجاد حلول مناسبة من دورات تدريبية وندوات وبرامج توعية في بناء السمات الشخصية وأثرها على الموظف في اثناء أداء عمله الوظيفي.

ثالثاً: الهدف:

يستهدف البحث الحالي:-

- 1- الكشف عن السمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفق نوع السمة (حب العمل- العمل للمستقبل والتخطيط له- القدة على الحوار والمناقشة والتفاوض- الثقة بالنفس).
- 2- الكشف عن السمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفقاً لمتغيري نوع السمة والنوع الاجتماعي (ذكور - اناث).

رابعاً: حدود البحث:

ويتحدد البحث الحالي لموظفي الدولة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ دائرة الإعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية، للعام 2022-2023م.

خامساً: تحديد المصطلحات:

سيتم تعريف المفاهيم الأساسية الآتية:

السمات: Features:

- ونقل (عشي، 2004) تعريف البورت بأنها: "البناءات الداخلية الموجهة لسلوك الفرد بشيء من الثبات والخاصية، أو هي- الوحدات الطبيعية لوصف الشخصية ولكنها ليست بالتأكيد وحدات مستقلة داخل الفرد ولكنها مجموعة من الصفات تتجمع لتصف السلوك" (الزنكة، 2018: 500).
- ويعرفها الباحث بأنها: مجموعة من الصفات والخصائص التي بإمكانها السماح لنا بمقارنة شخص مع شخص آخر، وهي خصائص فريدة وذات تميز للفرد عن غيره،

وقد تكون هذه السّمات مرتبطة وراثياً أو مكتسبة من خلال المعارف والتعلم، أو انفعالية أو قد تكون متعلقة ببعض المواقف الاجتماعية.

الشّخصية: Personal:

- ويعرفها صوالحة والعبوشي، 2011: بأنها تنظيم ديناميكي داخل الفرد للأجهزة النفسية والجسمية والتي بإمكانها تحديد خصائص سلوك الفرد وافكاره في المواقف المختلفة (صوالحة والعبوشي، 2011، 166).
- ويعرفها الباحث بأنّها: تنظيم جوهري داخل كينونة الفرد (الذات) للأجهزة النفسية والجسمية والتي تقوم على خصائصه المتمثلة بالسلوكيات والأفكار في كافة المواقف التي يمر بها الفرد في حياته.
- ويعرف شحاته والنجار، 2003: السّمات الشخصية: "مجموعة من الخصائص النفسية الاجتماعية لها صفة الثبات النسبي، تكوّن في مجملها تنظيماً ديناميكياً متكاملاً، في ضوئها وصف الشّخص والتنبؤ بسلوكه بدرجة كبيرة من الثبات والكمال" (العناز، 2021: 309).
- ويعرف الباحث السّمات الشّخصية اجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها موظفي مركز الوزارة، بعد الإجابة على مقياس السّمات الشّخصية المتبنى من قبل الباحث.

الإطار النظري والدراسات السابقة

وتضمن هذا الفصل محورين الأول: يتحدث عن السمات الشخصية والثاني: الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع أعلاه.

المحور الاول: الإطار النظري:

أولاً: السمات الشخصية:

تعد بدايات الاهتمام بدراسة سمات الشخصية الى زمن بعيد حيث اتخذت صوراً متعددة في هذا الجانب فقد ذكر بدران (2005) إن إحدى محاولات الانسان التي استمرت أكثر من غيرها، هي فهم خصائصه وشخصيته وخصائص الناس وشخصياتهم، إذ كان الناس يحاولون منذ أجيال ان يجدوا حلاً الى لغز معرفة السجاياء او التكهن بمعرفتها من خلال السحر والشعوذة وفك الطلاسم. كما يوضح انه ليس بتاريخ غابر لان بقايا هذا السحر البدائي والخرافات لا تزال في عصرنا الحالي، كما ويذكر ربيع (2009) عن البدايات الأولى لمحاولات قياس الشخصية من خلال التنجيم وقراءة الكف والفراسة، إذ كانت أساليب قديمة اولية حاول الناس من خلالها التعرف على خصائص الشخصية والتنبؤ بما قد تكون عليه في المستقبل.

ونقل (ربيع، 2009) اما في الاتجاهات الحديثة فإن دراسة الشخصية تتولى أهمية بالغة الى حد ما اصبحت تمثل مادة مستقلة بحد ذاتها من بين مناهج الدراسات النفسية، إذ تشمل الدراسات الجوانب المختلفة للشخصية وكيفية نموها والعوامل المؤثرة عليها، وكيفية قياسها، والنظريات التي وضعت لدراستها او تفسيرها، ومن اهم الدراسات القيمة في مجال الشخصية هي دراسة فرانسيس جالتون (1822-1911) في مجال الفروق الفردية، إذ أولى اهتماماً كبيراً بموضوعات مثل القياس العقلي، وقياس الشخصية، والانفعالات في الحياة (الزنكة، 2018: 501).

مكونات الشخصية:

يولد الانسان كوحدة بيولوجية تتفاعل مع وحدة اكبر والتي تتمثل بالبيئة المادية والاجتماعية، ويستمر التفاعل بينهما ما دام الانسان مستمراً على قيد الحياة، إذ تتشكل

شخصيته وتنمو وتتحدد معالمها وبصماتها وتصبح تنظيم ديناميكي داخل الفرد، يقوم بتنظيم الأجهزة النفسية والجسمية والتي تملي على الفرد طابعاً خاصاً في السلوك والتفكير المنفرد، " أي أنها جملة السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية الموروثة والمكتسبة والتي بالإمكان ان تميز كل شخص عن غيره"، أن صح التعبير فهي تعد تركيبة من عدة مكونات، بالإمكان تحليلها الى:

1. **المكونات الجسمية:** وتتعلق بالشكل والمظهر العام للفرد وصحته من الناحية الجسمية، والمتمثلة بـ: اللون، والطول، والصحة العامة، والأداء الحركي، والامراض الجسمية، والإعاقات، ووظائف الحواس وأجهزة الجسم المختلفة ... الخ.
2. **المكونات العقلية المعرفية:** وتتمثل بوظائف العقل العليا كالذكاء العام والقدرة الخاصة كالقدرة العددية واللغوية والفنية بالإضافة الى العمليات النفسية كالتذكر والانتباه والادراك.
3. **المكونات الاجتماعية:** وتتمثل بقدرة الفرد على انشاء علاقات مع عدد كبير من الافراد.
4. **المكونات الانفعالية:** وتتمثل بالنشاطات الانفعالية والنزوعي كالميول الى العزلة والانطواء أو الانبساط والميول الى السيطرة، او الميول الى الخنوع.
5. **المكونات البيئية:** وتتمثل بالعواطف والاتجاهات والقيم التي قد تكتسب من البيئة التي تحيط بالفرد ويعيش بها كالأُسرة والمدرسة والمجتمع الذي يحيطه (صوالة، والعبوشي، 2011: 168-169).

عناصر الشخصية: جاء عن (العسوي، 2002) ان الشخصية للإنسان تتكون من:

الدوافع - الميول والاتجاهات - القدرات - السمات - العواطف - العادات - العقل - الآراء والعقائد والأفكار - الاستعدادات - المشاعر والاحاسيس. ويمكن ان تكون هذه العناصر او المكونات اما وراثية او مكتسبة:

أ- **العناصر الوراثية:** فقد اتجهت البحوث والدراسات الى دراسة العوامل الوراثية في شخصية الفرد، مثل دراسة F.Galton للذكاء والتي قد توصل من خلالها الى ان الذكاء يملك قابلية التوارث والانتقال من جيل الى اخر.

ب- **العوامل المكتسبة:** وقد تكون عناصر الشخصية متعلمة او مكتسبة، فدور التنشئة الاجتماعية والتي تهدف الوالدين الى جعل الأبناء يكتسبون أساليب سلوكية ودوافع وقيم واتجاهات ترض المجتمع وتتقبلها الثقافة التي ينتمون اليها، وقد ذكر " احمد الكندي" كما جاء عن (العسوي، 2002) ان من اهم اهداف التنشئة الاجتماعية هي تكوين الشخصية الإنسانية. بالإضافة الى ان هناك عوامل البيئة التي تؤثر تأثيراً كبيراً وواضحاً في عناصر الشخصية، كما ويذكر (عبادة، 2001) ان شخصية الفرد تتكون من البيئة الاجتماعية وما يحيط بها من عوامل تؤثر سلباً او ايجاباً في هذ الشخصية وتكون هذه العوامل متعلقة بالبيئة الاسرية او المدرسية او الاجتماعية للفرد... الخ (خلال، 2006: 21-22).

وذكر (عبد الخالق، 1996) تقسيم جليفورد انّ السِّمات تقسم الى ثلاثة أنواع وهي:
السِّمات السلوكية- والسِّمات الفسيولوجية، والسِّمات المورفولوجية الخاصة بالشكل العام للمظهر الخارجي للجسم، وقد ركز في مجال الشخصية حول السِّمات السلوكية.
وضع البورت ثمانية معايير لغرض تحديد السِّمات وهي:

1. تُعد السِّمات أكثر عمومية من العادات.
2. تُعد السِّمات دينامية أي انها تقوم بدور واقعي في كافة السلوكيات.
3. بالإمكان تحديد السِّمات تجريبياً او احصائياً.
4. تُعد السِّمات غير مستقلة عن بعضها الآخر إذ أنّها ترتبط ارتباطاً موجباً.
5. قد لا تكون للسِّمات نفس الدلالة الخلقية إذ ما ينظر لها سيكولوجياً (إذ تتفق او لا تتفق مع المفهوم الاجتماعي لهذه السِّمة).
6. للسِّمة أكثر من وجود اسمي (أي تُعد عادات على مستوى أكثر تعقيداً).
7. السِّمات الشَّخصية قد تكون فريدة او عامة ومشاركة بين الناس.

8. وجود عادات وافعال غير متسقة مع سمة، فهذا لا يدل الى عدم وجود هذه السمة فقد تظهر سمات متناقضة لدى الفرد احياناً (الخضري، 2003: 56-57).

أهم نظريات الشخصية:

هناك الكثير من التصورات النظرية لغرض وصف الشخصية، إذ تحتوي النظرية كما يراها علماء النفس على "مجموعة من الافتراضات المناسبة مع بعضها البعض بطريقة منظمة لتصف البنيان العام للشخصية التي تدل على فردية الشخص وتميزه في السلوك" ومن هذه النظريات:

1- **نظرية الأنماط:** وتسمى ايضاً (أسماء السمات) وذكر (طافش، 2006) يصنف الفرد على اعتباره ينتمي إلى نمط ما بحسب مجموعة السمات التي يكشف عنها، وإذا شاركت مجموعة كبيرة من الافراد في مجموعة من السمات تشكل نمطاً، فإنه ينتمي هو وافراد تلك الجماعة إلى نمط ما، حيث تصنف الشخصية على حسب الأنماط منها: الجسدية، والفسولوجية، والسلوك.

2- **نظرية التعلم:** (ذكر كرميان، 2007) انّ هذه النظرية تقوم على ملاحظة السلوك للفرد في عملية التفاعل الاجتماعي حيث تؤكد على دور التدعيم في اكتساب وتعديل الأنماط السلوكية، وهي تؤكد على دور الثواب والعقاب كأحد أساليب التعلم الاجتماعي في تنمية شخصية الفرد.

3- **نظرية السمات:** وذكر (احمد، 2002) اهتم علماء النفس بدراسة سمات الشخصية وتحديد السمات التي تميز الفرد عن الآخر، ومن هؤلاء العلماء (البورت، وايزنل، وكاتل) وغيرهم، إذ أكد (كاتل Catal) بأن بناء السمة يُعد أساس في بناء الشخصية، وقد تكون السمة استعداداً فطرياً او مكتسباً كما هو في السمات الاجتماعية كالإخلاص والأمانة والصدق. وتعتمد هذه النظرية على فكرة ثبات الشخصية فالشخص الواحد يسلك سلوكاً متشابهاً في المواقف المتشابهة، كذلك تعتمد النظرية على اختلاف الافراد بما يملكون من سمات، فالجميع يغضب عند المواقف التي تثير الغضب، ولكل منا تختلف درجة غضبه عن الآخر من حيث الرد والتعبير (صوالحة والعبوشي، 2011: 169-170).

ثانياً: الدراسات السابقة:

أولاً: (دراسة كريم، 2018): (قياس السمات الشخصية لعينة من موظفي الدولة)

تناولت الدراسة الحالية إلى دراسة الشخصية الكردية لموظفي الدولة ضمن حدود كلار في إقليم كردستان من خلال قياس السمات الشخصية لعينة من الموظفين ولكلا الجنسين، إذ بلغ عدد افراد العينة (100) موظف، وبعد التأكد من صدق وثبات المقياس ومعالجة البيانات والمعلومات التي حصل عليها الباحث من خلال الوسائل الإحصائية المتبعة، أظهرت النتائج الى أنّ الموظفين ضمن حدود كلار لديهم القدرة الجيدة على الإدارة وجاءت هذه السمة بالمرتبة الأولى، كما انهم يتسمون بصفة الصبر - والتخطيط - والتفائل.

ثانياً: (دراسة هنوف، 2021): (السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الأعمال في

ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة الحالية الى استكشاف السمات الشخصية المميزة لموهبة ريادة الاعمال في ضوء العوامل الخمسة الكبرى لدى رواد الاعمال، وقد تم تطبيق مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية على عينة من رواد الاعمال، وبلغ عدد افراد العينة (107) وقد توصلت نتائج الدراسة الى حصول رواد الأعمال إلى مستوى مرتفع لعامل يقظة الضمير، وعامل الانسجام والبساطة، وبناءاً الى نتائج الدراسة تم التأكيد على أهمية الاهتمام بالسمات الشخصية لدى ذوي موهبة ريادة الاعمال وذلك من خلال تصميم البرامج التعليمية التي تتوافق مع السمات الريادية وتحويلها الى سلوكيات دائمة من خلال التعزيز بتلك البرامج.

كما إطلعَ الباحث لمجموعة من الدراسات التي تناولت السمات الشخصية في مجالات عدة منها الاكاديمية والثانوية للطلبة وغيرها، وكانت النتائج تشير دور السمات الشخصية وآثارها على التحصيل والتفوق والنجاح والانجاز والتميز والابداع وغيرها.

منهجية البحث وإجراءاته:

ويتضمن عرضاً لمنهجية البحث المتبعة، ومجتمع وعينة البحث، والاداة المستعملة فيه، فضلاً عن الوسائل الإحصائية المناسبة لإيجاد النتائج والإجراءات التي اتبعها الباحث لتحقيق الأهداف وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهجية البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي في دراسة بحثه الحالي كونه أكثر ملائمة لإجراءات البحث.

ثانياً: إجراءات البحث:

مجتمع البحث:

لما كانت دراستنا تهدف لـ(السّمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق)، فإنّ مجتمع بحثنا يتكون من (2069) موظفاً وموظفة لمركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق، بكافة دوائرها.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث الحالي من دائرتي الإعمار والمشاريع بكافة اقسامها والبالغ عددهم (281) بواقع (150) من الذكور، و(131) من الإناث، والدائرة الإدارية والمالية وبكافة اقسامها في الوزارة والبالغ عددهم (405) بواقع (225) من الذكور، و(180) من الإناث. وبلغ عدد المجيبون (120) موظفاً، ولكلا الجنسين ولكافة التخصصات والشهادات، وسنوات الخبرة، إذ بلغ (60) مجيباً لدائرة الإعمار والمشاريع، بواقع (35) موظفاً، و(25) موظفة، وبلغ (60) مجيباً للدائرة الإدارية والمالية، بواقع (25) موظفاً، و(35) موظفة، إذ تم اختيارهما من خلال اجراء القرعة داخل صندوق الاختيار العشوائي والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1) عينة البحث

عدد الإناث		عدد الذكور	دائرة الإعمار والمشاريع		عدد الإناث	عدد الذكور	الدائرة الإدارية والمالية	
131		150	281		180	225	405	
عدد سنوات الخبرة			عدد الإناث	عدد سنوات الخبرة		عدد الذكور	مجموع عينة موظفي دائرة الإعمار والمشاريع	
(10) سنوات فأكثر	(9) سنوات فأقل	(10) سنوات فأكثر		(9) سنوات فأقل				
23		2	25	34	1	35	60	
عدد سنوات الخبرة			عدد الإناث	عدد سنوات الخبرة		عدد الذكور	مجموع عينة موظفي الدائرة الإدارية والمالية	
(10) سنوات فأكثر	(9) سنوات فأقل	(10) سنوات فأكثر		(9) سنوات فأقل				
33		2	35	24	1	25	60	

أداتا البحث:

أولاً- مقياس "السّمات الشخصية":

لتحقيق هدف البحث الحالي والمتعلق بقياس "السّمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي"، وبعد الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع البحث الحالي، حصل الباحث على المقياس الذي أعده (إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي، 2001)، ويتألف هذا المقياس من (4) محاور، وهي (حب العمل - العمل للمستقبل والتخطيط له - القدرة على الحوار والمناقشة والتفاوض - الثقة بالنفس)، (11) فقرة، بما يخص محور (حب العمل)، و(17) فقرة بما يخص محور (العمل للمستقبل والتخطيط له)، و(18) فقرة لمحور (القدرة على الحوار والمناقشة والتفاوض)، و(13) فقرة لمحور

(الثقة بالنفس)، وإمام كل فقرة (2) بدائل وهي: (نعم /أو لا) والتي بدورها تقيس "السمات الشخصية" لدى موظفي وزارة التعليم العالي الحث العلمي في العراق بالإضافة الى الرجوع لمفتاح التصحيح لكل محور من المحاور ضمن فقراته.
ثانياً: خطوات إعداد " مقياس السمات الشخصية"

حتى نستطيع جعل أداة البحث قادرة على قياس متغيراته وصولاً الى نتائج معتمد عليها، قام الباحث بمجموعة من الإجراءات وعلى النحو الآتي:

أ- : التجربة الاستطلاعية الأولى: بتاريخ 2022/4/17 وفي تمام الساعة (10:00) صباحاً تم عرض المقياس بصورته الأولية إلى عينة من موظفي الوزارة، وللتأكد من وضوح تعليمات "مقياس السمات الشخصية" بمحاوره وفقراته وزمن الإجابة عليها، طبق الباحث أداة بحثه على عينة صغيرة من مجتمع البحث تتألف من (20) موظفا وموظفة، لكل من دائرة الإعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية، ومن خلال هذا الاجراء تبين ان فقرات الاستبانة وتعليماتها كانت واضحة ومفهومة لأفراد العينة، وكان زمن الإجابة على المقياس يتراوح بين (6-12) دقيقة، إذ لم تسجل أي ملاحظات حول المقياس بعد الإجابة عليه.

ب- عرض المقياس بالصورة النهائية على عينة الدراسة: بتاريخ 2022/4/28، عرضت أداة البحث "مقياس السمات الشخصية" بالصورة النهائية الى عينة البحث ولكل من الدائرة الإدارية والمالية ودائرة الاعمار والمشاريع، وتم الإجابة عليها من قبل افراد عينة البحث والبالغ عددهم (120) موظفا وموظفة.

التحليل المنطقي لفقرات المقياس:

عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والبالغ عددهم (6) محكمين⁽¹⁾، ومن خلال مراجعتهم للمقياس، ابقى على الفقرات دون أي حذف أو تبديل باستثناء بعض التعديلات البسيطة.

(1) اسماء السادة المحكمين والقابهم وتخصصاتهم العلمية:

الخصائص السيكومترية للمقياس

مؤشرات صدق المقياس:

وقد اعتمدت المؤشرات الآتية في تقرير صدق الاختبار:

أ- الصدق الظاهري (Face Validity):

استعمل الباحث هذا النوع من الصدق، الذي يُعد أحد أنواع الصدق وذلك من خلال عرض الفقرات الخاصة للمقياس على عدد من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية، والبالغ عددهم (6) وأخذ الباحث بآرائهم حول صلاحية فقرات المقياس.

الوسائل الإحصائية: قانون النسبة المئوية.

عرض النتائج ومناقشتها:

ويتضمن عرضاً للنتائج وبحسب أهداف البحث وتفسيرها ومناقشتها فضلاً عن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، وعلى النحو الآتي:

أولاً: الهدف الأول: الكشف عن السمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفق نوع السمة.

أولاً:

أ- اختبار (حب العمل)، لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية.

(1) أ.د. خالد خليل إبراهيم - طرائق تدريس.

أ.د. حسام عبد الملك عبد الواحد - طرائق تدريس.

أ.د. علي صكر جابر - علم نفس تربوي.

أ.م.د. فؤاد علي فرحان - علم نفس النمو.

أ.م.د. وليد قحطان محمود - علم نفس النمو.

م.د. انهار خليفة احمد - علم نفس النمو.

بلغ عدد المُجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (120) مجيباً، لسمة اختبار حب العمل لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (28) موظفاً لديهم حب حقيقي بدرجة كبيرة وبنسبة 0.23%، وتُعد نسبة ضعيفة جداً لدى موظفي الوزارة، وقد يعزى هذا الضعف الى دور جائحة كورونا التي كان لها أثر كبير في تخفيض الدوام الرسمي بنسبة 50% - 70% مما جعل الموظف في خمول عملياً وفكرياً في مجال العمل وانخفاض حبه لعمله داخل الوزارة. وتبين ان (59) موظفاً ليسوا مهووسين وحريصين الى درجة كبيرة للعمل وبنسبة 0.49%، وتعد نسبة متوسطة، وبلغ (33) موظفاً غير مدمنين على العمل وبنسبة 0.27%، ويعود هذا الضعف بسبب الظروف القاهرة التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا، والجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية				
اختبار حب العمل				العدد الكلي
غير معتاد للعمل	غير مدمن للعمل	ليس مهووساً للعمل	حب حقيقي للعمل بدرجة كبيرة	120
---	33	59	28	
---	0.27%	0.49%	0.23%	النسبة المئوية

ب- اختبار (العمل للمستقبل والتخطيط له)، لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (120) مجيباً، لسمه اختبار العمل للمستقبل والتخطيط له لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (55) موظفاً يملكون تخطيطاً للمستقبل بدرجة كبيرة وبنسبة 0.45%، إذ تُعد نسبة متوسطة تقريباً لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (63) موظفاً لديهم تخطيطاً للمستقبل بدرجة متوسطة، وبنسبة 0.52%، وتعد نسبة اعلى متوسطاً، وبلغ (2) موظفاً لا يملكون التخطيط للمستقبل وبنسبة 0.016%، وهي نسبة شبة معدومة تقريباً، ويعود هذا التوسط في النتيجة بسبب الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين، والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية			
اختبار العمل للمستقبل والتخطيط له			العدد الكلي
لا تخطط لمستقبلك ولا تملك مهارات التخطيط	تخطط لمستقبلك بدرجة متوسطة	تخطط لمستقبلك بدرجة كبيرة	120
2	63	55	
0.016%	0.52%	0.45%	النسبة المئوية %

ج- اختبار (القدرة على الحوار والمناقشة والتفاوض)، لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (120) مجيباً، لسمه اختبار القدرة على الحوار والمناقشة لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (53) موظفاً لديهم القدرة على الحوار والمناقشة بدرجة جيدة وبنسبة 0.44%، وتُعد نسبة متوسطة تقريباً لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (66) موظفاً لديهم القدرة على الحوار والمناقشة بدرجة متوسطة، وبنسبة 0.55%، وتعد نسبة اعلى متوسطاً، وبلغ (1) موظفاً لا يملك القدرة على الحوار والمناقشة وبنسبة 0.008%، وهي نسبة شبة معدومة تقريباً، ويعود هذا التوسط في النتيجة بسبب الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين، والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية			
اختبار القدرة على الحوار والمناقشة			العدد الكلي
لديك قدرة على الحوار والمناقشة بصورة متوسطة وتحتاج الى التطوير	لديك قدرة على الحوار والمناقشة بصورة جيدة وناجح في الأهداف التي تريدها	لديك قدرة على الحوار والمناقشة بصورة ضعيفة وتحتاج الى التدريب	120
66	53	1	
%0.55	%0.44	%0.008	النسبة المئوية

اختبار (الثقة بالنفس)، لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (120) مجيباً، لسمه اختبار الثقة بالنفس لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (34) موظفاً يملكون الثقة بالنفس بدرجة كبيرة وبنسبة 0.28%، وتُعد نسبة ضعيفة تقريباً لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (80) موظفاً لديهم ثقة بالنفس وبدرجة متوسطة، وبنسبة 0.66%، وتعد نسبة عالية، وبلغ (6) موظفاً لا يثقون في انفسهم ولديهم تخوفات وترددات في اتخاذ القرار وبنسبة 0.05%، وهي نسبة ضعيفة جداً، وترجع هذه النتائج الى الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين، والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية			
اختبار الثقة بالنفس			العدد الكلي
انت لا تثق في نفسك وليك خوف وتردد في اتخاذ القرارات	انت تثق في نفسك بدرجة متوسطة	انت تثق في نفسك بدرجة كبيرة	120
6	80	34	
0.05%	0.66%	0.28%	النسبة المئوية

ثانياً: الهدف الثاني: الكشف عن السمات الشخصية لدى موظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وفقاً لمتغيري نوع السمة والنوع الاجتماعي (ذكور - اناث).

ثانياً:

أ- اختبار (حب العمل)، لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية ومتغير الجنس.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (60) مجيباً، ولكل من الجنسين، لسمة اختبار حب العمل لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (14) موظفاً من الذكور لديهم حب العمل بدرجة كبيرة وبنسبة 0.23%، وتعد نسبة ضعيفة تقريباً لدى موظفي الوزارة، وان (14) موظفة لديها حب العمل وبدرجة كبيرة، وبنسبة 0.23%، وتعد نسبة ضعيفة ايضاً، وبلغ (35) موظفاً من الذكور ليسوا مهووسين للعمل بجد، وبنسبة 0.58%، وهي نسبة متوسطة، وبلغ (24) موظفة لسن مهووسين للعمل وبنسبة 0.4%، وتعد نسبة ضعيفة لدى الاناث، وبلغ (12) من الذكور غير مدمنين على العمل، وبنسبة 0.2% و بلغ (21) من الاناث غير المدمنين على العمل والرغبة فيه، وبنسبة 0.35 وتعود النتائج الى الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين الماضيين، والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية				
اختبار حب العمل				الجنس
حب حقيقي للعمل بدرجة كبيرة	ليس مهووساً للعمل	غير مدمن للعمل	غير معتاد للعمل	الذكور/60
14	35	12	---	
14	24	21	---	الاناث/ 60
28 % 0.23	59 % 0.49	33 % 0.27	---	المجموع الكلي والنسبة المئوية

ب- اختبار (العمل للمستقبل والتخطيط له) لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية ومتغير الجنس.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (60) مجيباً، ولكل من الجنسين، لسمة اختبار العمل للمستقبل والتخطيط له لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (27) موظفاً من الذكور لديهم التخطيط للمستقبل والعمل له بدرجة كبيرة وبنسبة 0.45%، وتُعد نسبة متوسطة لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (28) موظفة لديهم التخطيط للمستقبل والعمل له وبدرجة كبيرة، وبنسبة 0.46%، وتعد نسبة متوسطة، وبلغ (32) موظفاً من الذكور لديهم التخطيط للمستقبل والعمل له وبنسبة متوسطة، بنسبة 0.53%، وتعد نسبة متوسطة، وبلغ (31) موظفة لديهم التخطيط للمستقبل والعمل له وبنسبة 0.51%، وتعد نسبة متوسطة لدى الاناث، وبلغ (1) من الذكور لا يملكون التخطيط للمستقبل، و(1) من الاناث لا يملكون التخطيط للمستقبل وبنسب (0.016)، وهي نسب تكاد تكون معدومة وتعود النتائج الى الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين الماضيين، والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية			
اختبار العمل للمستقبل والتخطيط له			العدد الكلي / 60
لا تخطط لمستقبلك ولا تملك مهارات التخطيط	تخطط لمستقبلك بدرجة متوسطة	تخطط لمستقبلك بدرجة كبيرة	الذكور
1	32	27	
1	31	28	الاناث
2 % 0.016	63 % 0.52	55 0.45%	المجموع الكلي والنسبة المئوية

ح- اختبار (القدرة على الحوار والمناقشة) لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية ومتغير الجنس.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (60) مجيباً، ولكلا الجنسين، لسمة اختبار القدرة على الحوار والمناقشة لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (29) موظفاً من الذكور لديهم القدرة على الحوار والمناقشة بدرجة كبيرة وبنسبة 0.48%، وتعد نسبة متوسطة تقريباً لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (25) موظفة لديها القدرة على الحوار وبدرجة كبيرة، وبنسبة 0.41%، وتعد نسبة ضعيفة لدى الاناث، وبلغ (32) موظفاً من الذكور لهم القدرة على الحوار والمناقشة، وبدرجة متوسطة، وبنسبة 0.53%، وتعد نسبة متوسطة، وبلغ (34) موظفة لديها القدرة على الحوار وبنسبة 0.56%، وتعد نسبة متوسطة لدى الاناث، ولم تسجل أي إجابة لدى الذكور ممن ليس لديهم القدرة على الحوار، وبلغ (1) من الاناث لا يملكون القدرة على الحوار وتعد نسبة معدومة، وتعود النتائج الى الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين الماضيين، والجدول (8) يوضح ذلك:

جدول (8)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية			
اختبار القدرة على الحوار والمناقشة			العدد الكلي / 60
لديك قدرة على الحوار والمناقشة بصورة ضعيفة وتحتاج الى التدريب	لديك قدرة على الحوار والمناقشة بصورة متوسطة وتحتاج الى التطوير	لديك قدرة على الحوار والمناقشة بصورة جيدة وناجح في الأهداف التي تريدها	الذكور
0	32	29	
1	34	25	الاناث
1 % 0.008	66 % 0.55	54 % 0.45	المجموع الكلي والنسبة المئوية

خ- (اختبار الثقة بالنفس) لدائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية ومتغير الجنس.

بلغ عدد المجيبين لكل من دائرتي الاعمار والمشاريع والدائرة الإدارية والمالية (60) مجيباً، ولكلا الجنسين، لسمة اختبار الثقة بالنفس لدى موظفي الوزارة، وتبين ان (19) موظفاً من الذكور لديهم الثقة بالنفس بدرجة كبيرة ونسبة 0.31%، وتعد نسبة ضعيفة لدى الذكور، وتبين ان (15) موظفة لديها الثقة بالنفس وبدرجة كبيرة، ونسبة 0.25%، وتعد نسبة ضعيفة لدى الاناث، وبلغ (37) موظفاً من الذكور لهم الثقة بالنفس بدرجة متوسطة ونسبة 0.61%، وتعد نسبة متوسطة، وبلغ (43) موظفة لديها الثقة بالنفس ونسبة 0.71%، وتعد نسبة جيدة لدى الاناث، وبلغ (4) من الذكر ليس لديهم الثقة بالنفس ونسبة (0.06)، وبلغ (2) من الاناث ممن ليس لديها الثقة بالنفس ونسبة 0.03 % وتعود النتائج الى الظروف التي مر بها البلد وسط جائحة كورونا خلال العامين الماضيين، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9)

دائرة الإعمار والمشاريع/ الدائرة الإدارية والمالية			
اختبار الثقة بالنفس			العدد الكلي
انت تثق في نفسك بدرجة كبيرة	انت تثق في نفسك بدرجة متوسطة	انت لا تثق في نفسك ولديك خوف وتردد في اتخاذ القرارات	الذكور 60
19	37	4	
15	43	2	الاناث 60
34 0.28%	80 0.66%	6 0.05%	المجموع الكلي والنسبة المئوية

مناقشة النتائج وتفسيرها:

سيناقش الباحث النتائج التي توصل إليها البحث الحالي وتفسيرها في ضوء مؤشراتها:

- 1- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار حب العمل كانت النسبة الأعلى 0.49% والتي تشير الى ان الموظفين غير مهووسين في العمل بسبب الظروف التي مر بها البلد في جائحة كورونا.
- 2- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار العمل للمستقبل والتخطيط له كانت النسبة الأعلى 0.52% والتي تبين ان الموظفين لديهم إمكانية العمل للمستقبل والتخطيط له داخل الوزارة وبدرجة متوسطة بسبب الظروف التي مر بها البلد في جائحة كورونا.
- 3- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار القدرة على الحوار والمناقشة كانت النسبة الأعلى 0.55% والتي تشير الى ان الموظفين لديهم القدرة من خلال عملهم على الحوار والمناقشة وبدرجة متوسطة ويعود السبب الى الظروف التي مر بها البلد في جائحة كورونا.
- 4- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار الثقة بالنفس كانت النسبة الأعلى 0.66% والتي تبين ان الموظفين يملكون الثقة بالنفس وبدرجة متوسط عالي، ويعود ذلك بسبب الظروف التي مر بها البلد في جائحة كورونا.
- 5- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار حب العمل كانت النسبة الأعلى 0.58% ولصالح الذكور.
- 6- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار العمل للمستقبل والتخطيط له كانت النسبة الأعلى 0.53% ولصالح الذكور.
- 7- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار القدرة على الحوار والمناقشة كانت النسبة الأعلى 0.56% ولصالح الاناث.

8- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في اختبار الثقة بالنفس كانت النسبة الأعلى 0.71% ولصالح الاناث.

الاستنتاجات:

1- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في كل من اختبار (حب العمل- العمل للمستقبل والتخطيط له- القدرة على الحوار والمناقشة- الثقة بالنفس) كانت تشير النتائج الى درجات متوسطة ويعود سبب ذلك بسبب جائحة كورونا التي كان لها أثر كبير على المجتمع والموظف.

2- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في كل من اختبار (حب العمل- العمل للمستقبل والتخطيط له) كانت تشير النتائج الى درجات متوسطة أعلى لصالح الذكر.

3- ان السمات الشخصية لدى موظفي الوزارة في كل من اختبار (القدرة على الحوار والمناقشة- الثقة بالنفس) كانت تشير النتائج الى درجات متوسطة أعلى ولصالح الاناث.

التوصيات:

- التأكيد على الجهات المختصة والمؤسسات الحكومية على دراسة السمات الشخصية لدى موظفيها وبيان مواطن الضعف فيها، لغرض إيجاد الحلول في رفع مستوى الموظف لما يحقق خدمة الصالح العام.
- تشكيل لجان من قبل الجامعات تهتم بدراسة السمات الشخصية لدى الطلبة في الجامعة لغرض معرفة مواطن القوة والضعف لدى الطلبة وتحسين سماتهم الشخصية من خلال اعداد برامج تنمية الشخصية.

المقترحات:

- استكمالاً لما آل اليه الباحث، يقترح الباحث اجراء دراسة وصفية للسمات الشخصية ل(حب العمل- العمل للمستقبل والتخطيط له- القدرة على الحوار والمناقشة- الثقة بالنفس) لدى موظفي وزارة التربية.
- ويقترح اجراء دراسة مماثلة للسمات الشخصية لدى أساتذة جامعة بغداد في العراق.

المصادر العربية:

- الخضري، جهاد عاشور . (2003) : الأمن النفسي لدى العاملين بمركز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التربية (رسالة ماجستير).
- خلال، نبيلة . (2006) : سمات الشخصية وعلاقتها بالدافعية للتعلم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر (رسالة ماجستير).
- الزنكة، كريم مدحت . (2018) : قياس السمات الشخصية من موظفي الدولة (دراسة ميدانية ضمن حدود كلار في إقليم كردستان)، مجلة جامعة كرميان، المجلد (5) العدد (3) (بحث منشور).
- صوالحة، عونية عطا، نوال عبد الرؤوف العبوشي . (2011) : (دراسة وصفية لمستوى السمات الشخصية لطلبة جامعة عمان الأهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات)، مجلة العلوم النفسية، العدد (19) (بحث منشور).
- العناز، هنوف محمد . (2021) : السمات الشخصية لموهبة ريادة الأعمال في ضوء العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المجلد (5)، العدد (17)، جامعة القصيم، (بحث منشور).