

# سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

علاء حسين حسن

Alaa Hussein Hassan

[Alaa.h@coart.uobaghdad.edu.iq](mailto:Alaa.h@coart.uobaghdad.edu.iq)

م.د.رنا فاضل عباس

Dr. Rana Fadel Abbas

[rana.f@coart.uobaghdad.edu.iq](mailto:rana.f@coart.uobaghdad.edu.iq)

جامعة بغداد / كلية الآداب / قسم علم النفس

University of Baghdad / College of Arts / Department of  
Psychology



سمات الشخصية وعلاقتها بالكفاءة المهنية

علاء حسين حسن

م.د.رنا فاضل عباس

المستخلص

شهدت الأجهزة الأمنية في العراق تطوراً متسارعاً في طبيعة التحديات التي تواجهها، الأمر الذي جعل بناء جهاز استخباري قادر على مواجهة الظروف الأمنية المعقدة ضرورة وطنية. ويُعد اختيار الأفراد المناسبين ذوي السمات النفسية والسلوكية الملائمة خطوة أساسية في تكوين أجهزة استخبارية فعّالة، إذ تمثل سمات الشخصية عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الأداء المهني، خاصة في البيئات الأمنية والعسكرية التي تتطلب الانضباط، الدقة، السرية، سرعة الإدراك، وحسن التعامل مع الضغوط. وفي ظل تصاعد التهديدات الأمنية، برزت الحاجة إلى تعزيز الكفاءة المهنية لمنتسبي الأجهزة الاستخبارية بوصفهم قوة محورية في حفظ الأمن الداخلي والتصدي للتحديات الوطنية. ويهدف البحث الحالي إلى:

- ١- قياس سمات الشخصية لدى منتسبي استخبارات هيئة الحشد الشعبي.
- ٢- إيجاد الفروق في سمات الشخصية وفقاً لمتغيري التحصيل الدراسي (بكالوريوس - اعدادية) وسنوات الخدمة (دون ٥ سنوات - ٥ سنوات فما فوق )
- ٣- قياس الكفاءة المهنية لدى منتسبي استخبارات هيئة الحشد الشعبي.
- ٤- إيجاد الفروق في الكفاءة المهنية وفقاً لمتغيري التحصيل الدراسي (بكالوريوس - اعدادية) وسنوات الخدمة (دون ٥ سنوات - ٥ سنوات فما فوق) .
- ٥- التعرف على العلاقة الارتباطية بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية.
- ٦- قياس مدى إسهام سمات الشخصية (الكتمان، الشجاعة، الاتزان الانفعالي، سرعة الإدراك، الثقة بالنفس) في الكفاءة المهنية.

وتحقيقاً لأهداف البحث الحالي قام الباحثان بإعداد مقياس سمات الشخصية وتبني مقياس للكفاءة المهنية، وبعد التحقق من الصدق والقوة التمييزية والثبات، بلغت معاملات الثبات لمقياس سمات الشخصية بين (٠.٦٩٤-٠.٧٣٩) بطريقي إعادة الاختبار وألفا كرونباخ، فيما بلغ ثبات مقياس الكفاءة المهنية (٠.٩٣٨) بطريقة إعادة الاختبار و(٠.٩٢١) بطريقة ألفا كرونباخ. طُبقت الأدوات على عينة بلغت (٢٥٨) منتسباً من استخبارات الحشد الشعبي في بغداد.

وتوصل الباحثان إلى النتائج الآتية:

- ١- تمتع أفراد العينة بسمات الشخصية.
  - ٢- وجود فروقات فردية في سمات الشخصية وفق متغيري التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة.
  - تمتع أفراد العينة بالكفاءة المهنية.
  - ٣- تتمتع العينة بالكفاءة المهنية.
  - ٤- وجود فروقات فردية في سمات الشخصية وفق متغيري التحصيل الدراسي وسنوات الخدمة.
  - ٥- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية.
  - ٦- تبين أن السمات التي تسهم في الكفاءة المهنية هي (الكتمان وسرعة الإدراك والالتزان الانفعالي).
- وفي ضوء النتائج قدم الباحثان مجموعة من التوصيات والمقترحات لاجراء بحوث مستقبلية.

**الكلمات المفتاحية : السمات الشخصية ، الكفاءة المهنية ، فعالية الاداء**

### Abstract

The security agencies in Iraq have witnessed a rapid evolution in the nature of challenges they face, making the establishment of an intelligence apparatus capable of handling complex security conditions a national necessity. Selecting individuals with appropriate psychological and behavioral traits is a fundamental step

in forming effective intelligence units, as personality traits are a crucial factor in determining professional performance, especially in security and military environments that require discipline, accuracy, confidentiality, quick perception, and effective stress management. In light of escalating security threats, enhancing the professional competence of intelligence personnel has emerged as essential, given their pivotal role in maintaining internal security and addressing national challenges.

The present study aims to:

Measure the personality traits of personnel in the Popular Mobilization Intelligence.

Identify differences in personality traits according to educational level and years of service (less than 5 years – 5 years and above.)

Measure the professional competence of personnel in the Popular Mobilization Intelligence.

Identify differences in professional competence according to educational level and years of service (less than 5 years – 5 years and above.)

Examine the correlation between personality traits and professional competence.

Assess the contribution of specific personality traits (discretion, courage, emotional stability, speed of perception, and self-confidence) to professional competence.

To achieve these objectives, the researchers developed a Personality Traits Scale and adopted a Professional Competence Scale. After verifying validity, discriminative power, and reliability, the reliability coefficients of the Personality Traits Scale ranged from 0.694 to 0.739 (via test-retest and Cronbach's alpha), while the reliability of the Professional Competence Scale was 0.938 (test-retest) and 0.921 (Cronbach's alpha). The instruments were applied to a sample of 258 personnel from the Popular Mobilization Intelligence in Baghdad.

The study reached the following results:

The sample members possessed well-defined personality traits.

Individual differences in personality traits existed according to educational level and years of service.

The sample demonstrated professional competence. Differences in professional competence were evident according to educational level and years of service. A statistically significant positive correlation was found between personality traits and professional competence. Personality traits contributing to professional competence were discretion, speed of perception, and emotional stability. Based on the findings, the researchers provided a set of recommendations and suggestions for future studies.

### الفصل الاول الاطار العام للبحث

#### مشكلة البحث

تعد دراسة الشخصية المدخل الأساسي لفهم السلوك الإنساني وقياسه، فهي تتضمن سمات معقدة تتفاعل مع البيئة والمواقف الحياتية المختلفة، ويظهر جزء بسيط منها في السلوك الظاهر بينما يبقى الجزء الأكبر مستتراً أو يظهر في مواقف محددة. وتعد شخصية رجال الأمن ذات أهمية خاصة، إذ يُنظر إليهم في المجتمعات الجماعية، مثل البيئة العراقية، كجزء من منظومة الحماية المجتمعية، وتفرض طبيعة عملهم تحديات نفسية وجسدية تتطلب توافقه مع متطلبات المهنة وقدرتهم على الأداء الفعال. تشير الدراسات إلى أن رجال الأمن معرضون لمخاطر عالية، منها النزاعات المسلحة والاعتداءات المباشرة، وقد أثبتت إحصاءات الإصابات والوفيات بين عناصر الأمن في بغداد خلال الفترة ٢٠٠٣-٢٠١٤ ارتفاع معدلات الإصابة والإعاقة، إضافة إلى تعرضهم لضغوط نفسية مثل القلق والاكتئاب واضطرابات ما بعد الصدمة. كما تؤثر العوامل الإدارية والمعوقات الصحية على استقادتهم من خدمات الضمان الصحي. وتبرز أهمية السمات الشخصية في توجيه التفكير والسلوك لتحقيق الأهداف المهنية، فالتوافق بين سمات الشخصية ومتطلبات المهنة ينعكس على الكفاءة الوظيفية، بينما يؤدي عدم التوافق إلى مشاكل في الأداء، وقلة التكيف مع البيئة، ومشكلات في اتخاذ القرار، خاصة في المواقف الحرجة. كما أن السلطة والتحييزات المعرفية تؤثر في سلوك الأفراد تجاه رجال الأمن، مما يستدعي دراسة تفاعلات الشخصية مع المواقف المختلفة لفهم الأداء المهني بشكل أفضل.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

بناءً على ذلك، أصبح من الضروري انتقاء رجال الأمن وفق سمات شخصية محددة ترتبط بالكفاءة المهنية، لضمان قدرتهم على تنفيذ المهام الأساسية المتمثلة في حماية المجتمع، بث الطمأنينة، والحفاظ على الأمن والاستقرار، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات المجتمع، بما يضمن أداء مسؤولياتهم بأقصى درجات الكفاءة والفعالية. تعد دراسة الشخصية مدخلاً أساسياً لفهم السلوك الإنساني وقياسه، إذ تشمل السمات الفردية الظاهرة والمستترة التي تتفاعل مع البيئة والمواقف الحياتية المختلفة، ويظهر جزء منها في السلوك اليومي بينما يبقى الجزء الأكبر مستتراً (Bem & Fuder, 1980). ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة لدى رجال الأمن في المجتمع العراقي، إذ يمثلون جزءاً من منظومة الحماية المجتمعية ويواجهون تحديات نفسية وجسدية تتطلب توافقه مع متطلبات المهنة وقدرتهم على الأداء الفعال (الحسني، ١٩٨٨، ص ٣٤).

تتعرض هذه الفئة لمخاطر عالية تشمل النزاعات المسلحة وأعمال العنف المباشرة، مما يزيد من احتمال الإصابات والإعاقة، إضافة إلى تعرضهم للضغوط النفسية مثل القلق والاكتئاب واضطرابات ما بعد الصدمة، وتأثير العوامل الإدارية والصحية على استقائهم من خدمات الضمان الصحي (الروسان، ٢٠١٧؛ Carvone, 1983).

تلعب السمات الشخصية دوراً محورياً في توجيه التفكير والسلوك نحو تحقيق الأهداف المهنية، فالانسجام بين الشخصية ومتطلبات المهنة يعزز الكفاءة الوظيفية، بينما يؤدي عدم التوافق إلى ضعف الأداء وقلة التكيف مع البيئة ومشكلات في اتخاذ القرار (Komer, 2011؛ شلتز، ١٩٨٣). كما تؤثر السلطة والتحييزات المعرفية على سلوك الأفراد تجاه رجال الأمن، ما يستدعي دراسة تفاعلات الشخصية مع المواقف المختلفة لفهم الأداء المهني بشكل أفضل (Stanley, 1974).

بناءً على ذلك، يصبح من الضروري انتقاء رجال الأمن وفق سمات شخصية محددة ترتبط بالكفاءة المهنية، لضمان قدرتهم على تنفيذ المهام الأساسية المتمثلة في حماية المجتمع، بث الطمأنينة، والحفاظ على الأمن والاستقرار، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات المجتمع، بما يضمن أداء مسؤولياتهم بكفاءة وفعالية عالية (موبي، ١٩٩٩؛ مجلة الأمن العام، ١٩٦٦).

تشير الدراسات إلى أن الكفاءة في الحياة المهنية تتطلب من الأفراد القدرة على الاختيار الواعي والتكيف مع المواقف المختلفة، إذ يرتبط أداء الفرد ونجاحه بتفاعل سماته الشخصية مع الظروف البيئية والموقفية، ولا يمكن تفسير سلوك الفرد بمعزل عن هذه العوامل (المرشدي، ٢٠١١؛ Bem & Fuder, 1980)، كما أن عدم توافق سمات الشخصية مع الهوية الثقافية والاجتماعية يؤدي إلى سوء التكيف، ويعطل الأداء المهني، وقد يسبب شعوراً بالانعزال وعدم القدرة على الوفاء بالالتزامات الوظيفية، بينما تطوير العمليات المعرفية والانفعالية والسلوكية يكون من خلال التفاعل الإيجابي مع الآخرين ضمن الثقافة والسياق الاجتماعي (باودون، ٢٠١٢).

كل مهنة تتطلب خصائص محددة في الأفراد الممارسين لها، وتتأثر السمات الشخصية مع متطلبات الوظيفة يؤدي إلى قصور في الأداء، وعدم الكفاية، والمشكلات العملية المختلفة، بما في ذلك الإهمال والإسراف (موبي، ١٩٩٩).

ومن ثم، فإن القدرة على التعامل مع الأزمات والفرص الاجتماعية بفاعلية تمثل عاملاً أساسياً لتعزيز الكفاءة المهنية، خصوصاً في سياق عمل رجال الأمن الذين تتطلب مهامهم التعامل مع المخاطر واتخاذ القرارات الصائبة تحت الضغوط النفسية والجسدية، بما يضمن تحقيق الأمن والاستقرار للمجتمع (الحسني، ١٩٨٨).

من هذا المنطلق يأتي التساؤل الرئيسي وهو : هل تسهم السمات الشخصية في الكفاءة المهنية ؟

### أهمية البحث

الإنسان اجتماعي بطبعه ويحتاج إلى الحياة الجماعية لإشباع حاجاته، مما أدى إلى وضع قواعد ونظم تنظم سلوك الأفراد وتوازن بين مصالحهم وحقوق الآخرين. هذه القواعد، التي تطورت لاحقاً إلى قوانين وأنظمة، تحدد السلوك المشروع وتقيّد الحريات لمنع التجاوزات والانحرافات (عبدالحاميد، ٢٠١٤، ص ٤٨).

يشير البحث إلى أن انتشار الانحراف والجريمة على مستويات متعددة يعد من السلبيات المترتبة على التطورات العلمية الحديثة في المجتمع العراقي، ما يستدعي تبني أساليب فعالة محلياً لمواجهة الأنماط الجرمية الحديثة والاستفادة من كافة الطاقات البشرية والمادية

للأجهزة الأمنية. من بين هذه الأساليب، يُعد إنشاء البروفایل الشخصي لضابط الأمن (Security officers personal profile) نموذجاً حديثاً يطبق في الدول المتقدمة (عبدالخالق، ١٩٨٩). الشخصية الإنسانية تجربة فريدة، نتيجة تفاعل معقد بين عوامل متعددة تختلف من فرد إلى آخر، رغم الميل للاتساق مع المعايير المهنية المشتركة، ويتضح أن لكل فرد شخصية فريدة نتيجة تعدد السمات المحتملة بأبعاد تفوق سبعة عشر ألف سمة (عبدالخالق، ١٩٨٩).

وقد وضعت نظريات متعددة لتحليل مراحل نمو الشخصية وضرورة معرفة الاستعدادات، والتي تمثل ميولاً سلوكية تتسم بالثبات عبر المواقف المختلفة، مما يتيح التنبؤ بسلوك الفرد في سياقات متنوعة (عثمان، ١٩٩٢). وأكد كارفر وشاير (Carver & Scheir, 1999) أن السمات الشخصية تعد قيمة مرجعية عالية المستوى للفرد، توجه الذات وتنظمها من خلال التغذية الراجعة المتواصلة (Carver & Scheir, 1999).

ويشير البحث إلى أن مفهوم الكفاءة ملازم لمفهوم الفاعلية لكنه مختلف عنه، فالمؤسسة الأمنية قد تكون فعالة في تحقيق أهدافها لكنها قد تفتقر للكفاءة، ما يؤدي إلى خسائر محتملة (قاسم والهران، ٢٠١٥). ويتضح أن إدراك الفرد لكفاءته المهنية يؤثر على تركيزه وأدائه، خصوصاً في مجال التحقيقات الجنائية؛ إذ يؤدي الشعور بالكفاءة العالية إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين التفاعل مع المشتبه بهم والزملاء، بينما يؤدي الأداء الروتيني والتقليدي إلى صراعات وانقسامات تؤثر سلباً على النشاط والكفاءة (الجبوري، ٢٠١٣).

كما عرّف بخش (١٩٩٠) الكفاءة بأنها القدرة على أداء سلوك معين يرتبط بمهام محددة، ويعبر عنها بمجموعة من التصرفات والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحقيق الأهداف بشكل فعال (بخش، ١٩٩٠). وخلصت دراسة والترز (Walters, 1998) إلى أن الأفراد المتسمين بالفردية الواعية يُسمّون بالكفؤين والنشطين، حيث يمتلكون توجهاً نحو الهدف ويديرون تعلمهم بفعالية باستخدام استراتيجيات متنوعة للوصول إلى النتائج المطلوبة، مع قدرة على مراقبة سلوكهم وتعديل استراتيجياتهم وفق متطلبات المهمة (Walters, 1998). وأشار آلين دالاس إلى مجموعة من سمات الشخصية التي تعزز أداء الضابط، وتشمل النشاط، وحب الاستطلاع، والقدرة على فهم الآخرين، والبراعة، والتمييز بين الحقيقة

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

والخيال، والعمل الجماعي، والموازنة بين الجرأة ومتطلبات الأمن، بالإضافة إلى الإيمان بالرسالة المهنية والدافع الشديد نحو المهنة (نمر، ١٩٧٥). بناءً على ذلك، يظهر أن تطوير الأداء والكفاءة لدى الضباط يعتمد على مزيج من السمات الشخصية المتوافقة مع طبيعة المهام، والقدرة على التكيف مع المواقف المختلفة، واستخدام استراتيجيات معرفية وانفعالية متقدمة، ما يعزز الفاعلية ويحد من الصراعات الداخلية والخلل الوظيفي. كما أن الاعتماد على البروفائيل الشخصي للأفراد يتيح استغلال إمكانياتهم بشكل أمثل ويحقق أهداف الأجهزة الأمنية بكفاءة عالية، مع تعزيز قدراتهم على التعامل مع الضغوط والمهام المعقدة (عبدالخالق، ١٩٨٩؛ عثمان، ١٩٩٢؛ Carver & Walters, 1998؛ Scheir, 1999).

### أهداف البحث:

- ١- قياس سمات الشخصية لدى منتسبي استخبارات هيئة الحشد الشعبي
  - ٢- قياس الفروق في سمات الشخصية وفق التحصيل الدراسي (إعدادية - بكالوريوس) وسنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر).
  - ٣- قياس الكفاءة المهنية لدى منتسبي استخبارات هيئة الحشد الشعبي.
  - ٤- قياس الفروق في الكفاءة المهنية وفق التحصيل الدراسي (إعدادية - بكالوريوس) وسنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات - ٥ سنوات فأكثر).
  - ٥- التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية،
  - ٦- تحديد مدى مساهمة سمات محددة (الكتمان، الشجاعة، الاتزان الانفعالي، سرعة الإدراك، الثقة بالنفس) في الكفاءة المهنية.
- حدود البحث: يقتصر البحث على منتسبي استخبارات هيئة الحشد الشعبي في محافظة بغداد خلال العام ٢٠٢٥.

### تحديد المصطلحات:

أولاً: سمات الشخصية (Traits of Personality) عرفها كل من : آيزنك (Eysenck, 1960) "المجموع الكلي للأنماط السلوكية الظاهرة والكامنة المقررة بالوراثة والمحيط" (Eysenck, 1960, p.48)

١. كاتل كاتل (Cattell,1966) :  
"ما يسمح بالتنبؤ بسلوك الفرد في موقف معين من خلال الأفكار والسجايا والميول والعادات" (Cattell,1966, p.25)
  ٢. ستينجر (Stagner,1974) : "أسلوب عام في إدراك المواقف والاستجابة لها"  
(Stagner,1974, p.112)
  ٣. ميشيل (Meshel,1981) : "مجموعة العناصر البيولوجية والنفسية والاجتماعية التي تميز الفرد" (Meshel,1981, p.43)
  ٤. الفلاحي (الفلاحي ، ١٩٩٦) : "نظام متكامل للسمات يظهر في تعامل الفرد مع المواقف المختلفة ويمكن من التنبؤ بسلوكه المستقبلي" (الفلاحي،١٩٩٦، ص٢٦).
- السمات الفرعية: الكتمان: المحافظة على الأسرار المهنية والشخصية؛ الشجاعة: مواجهة المخاطر بثبات؛ سرعة الإدراك: الاستجابة السريعة وفهم الآخرين؛ الاتزان الانفعالي: ضبط الانفعالات والتكيف مع الضغوط؛ الثقة بالنفس: الاعتماد على القدرات الذاتية (الفلاحي،١٩٩٦، ص١٣٠-١٣٧).
- التعريف النظري: اعتماد تعريف كاتل لملاءمته للإطار النظري للبحث (Cattell,1966).
- التعريف الإجرائي: "الدرجة المحصل عليها من مقياس سمات الشخصية المستخدم في البحث".
- ثانياً: الكفاءة المهنية (Professional Competence):
- ماركوس (Markus,1977) : "المعرفة والمهارات والاتجاهات لتحقيق أداء عالي" (Markus,1977, p.189)، هال وجونز: "مهارة مركبة تظهر في سلوك الإنسان لتحقيق نواتج تعليمية محددة" (Hall & Jones,1980)
- موسكوفيشي (Moscovici,1981) : "التعامل مع الأزمات والفرص الاجتماعية بفاعلية" (Moscovici,1981, p.326)

شيرمرهورن (Schermerhorn,1985) "نتاج تفاعل السمات الشخصية وجهود الفرد مع الدعم المؤسسي" (Schermerhorn,1985, p.88)  
دولانشير (Delandsheere,1992) "القدرة على تنفيذ مهمة بأسلوب مرضٍ" (بوعلاق، ٢٠٠٤، ص ٢٣)،  
بانديورا (Bandoura,1997): "قدرة الفرد على التنبؤ بذاته بشأن الجهد والمثابرة المطلوبة لأداء مهام محددة" (Bandoura,1997, p.281)  
لورانس (Lawrence,2020) "توظيف المعارف والمهارات والسمات الشخصية لأداء المهام المهنية بفاعلية واتخاذ قرارات مدروسة ومسؤولة" (Lawrence,2020, p.115).  
التعريف النظري: اعتماد تعريف بانديورا (Bandoura,1997) للإطار النظري للبحث.  
التعريف الإجرائي: "الدرجة المحصل عليها من مقياس الكفاءة المهنية المستخدم في البحث".

ثالثاً: منتسب استخبارات الحشد الشعبي: فرد أمني يعمل ضمن معاونة الاستخبارات في هيئة الحشد الشعبي، مسؤول عن جمع وتحليل المعلومات الاستخبارية المتعلقة بالتهديدات الأمنية والمشاركة في العمليات الخاصة (ar.wikipedia.org).

### الفصل الثاني الاطار النظري

#### نظرية كاتل (Cattell) لتفسير السمات الشخصية

تعد رؤية كاتل (Cattell) لسمات الشخصية من أهم المساهمات التحليلية في علم نفس الشخصية، إذ اعتبر السمات وحدات البناء الأساسية للشخصية، وركز معظم أبحاثه على الكشف عنها باستخدام التحليل العاملي. يعرف كاتل السمة بأنها مجموعة من ردود الأفعال والاستجابات المترابطة التي يمكن معالجتها تحت اسم واحد، وهي جانب نسبياً ثابت من خصائص الشخصية ويستخلص عادة من تحليل الفروق بين الأفراد (عبدالخالق، ١٩٨٣، ص ٤١).

يقسم كاتل السمات إلى سمات مشتركة وفريدة، فالسمات المشتركة يشارك فيها جميع الأفراد أو أعضاء بيئة اجتماعية معينة، بينما السمات الفريدة تظهر عند فرد معين وقد تختلف قوتها مع مرور الوقت (جابر، ١٩٩٠، ص ٨٩). كما قسم السمات إلى ثلاث

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

مجموعات رئيسية: المعرفية التي تتعلق بالقدرات وطريقة الاستجابة للمواقف، الدينامية المرتبطة بالسلوكيات والدافعية والميول، مثل الطموح والشغف، والمزاجية المتعلقة بالإيقاع العاطفي والميل الشخصي، مثل البطء، المرح، الجرأة أو التهيج (الديب، ١٩٩٤، ص ١١٦).

يميز كاتل أيضًا بين سمات السطح (الظاهرة) وسمات المصدر (الأصلية). فسمات السطح عبارة عن تجمعات سلوكية مرصودة، مثل الأمانة والانضباط، وهي أقل استقرارًا ووصفية أكثر من كونها أساسية، بينما سمات المصدر هي المؤثرات الحقيقية والمستقرة التي تحدد السلوك وتفسره، وتركز عليها دراسة علم النفس الشخصي (جابر، ١٩٩٠، ص ٨٩). تنقسم سمات المصدر إلى سمات تكوينية ذات أساس وراثي أو فسيولوجي، وسمات بيئية تتشكل بفعل البيئة والتجارب الحياتية (عبدالخالق، ١٩٨٣، ص ٤٩). تُعد سمات المصدر عناصر أساسية تحدد السلوك، بينما تمثل سمات السطح المظاهر القابلة للملاحظة، ويملك جميع الأفراد سمات المصدر بدرجات مختلفة، مثل الذكاء، الذي يؤثر على اختيارات الفرد التعليمية والاجتماعية والمهنية. يُستخرج البحث عن السمات المصدر من خلال قياس السلوكيات الممكن ملاحظتها لدى مجموعة كبيرة من الأفراد، ثم تحليل الترابطات باستخدام التحليل العاملي (جابر، ١٩٩٠، ص ٩٠).

عند تحليل السمات السطحية، قد تظهر مجموعات مترابطة مثل التفاؤل والحماس وكثرة الكلام، ما يعكس سمة أساسية واحدة، مثل "الانشرائح". وعلى الرغم من ارتباط السمات السطحية، تظل السمات الأساسية الأصلية مستقلة، وتسمى عوامل الشخصية، وتشكل المتغيرات الأساسية في الشخصية (المليجي، ١٩٨٥، ص ٤٥).

ركز كاتل على تحديد العوامل الأساسية للشخصية، فجمع ١٧١ سمة من القواميس والمراجع النفسية، ثم حللها عاملًا على عينات مختلفة، ليصل إلى ١٦ سمة أساسية تعرف باختبار ١٦ (Sixteen Personality Factor) (PF)، وتمثل نحو ثلثي التباين في الشخصية (عبدالخالق، ١٩٨٣، ص ٣٣؛ انجلر، ١٤١١هـ، ص ١٢٠؛ جابر، ١٩٩٠، ص ٢٢١).

تتضمن هذه العوامل: التآلف (القدرة على تكوين علاقات اجتماعية إيجابية)، الذكاء (القدرات التعليمية وحل المشكلات بدقة ومرونة)، الثبات الانفعالي، السيطرة، الاندفاعية، الامتثال، المغامرة، الحساسية، الارتياب، التخيل، الدهاء والكياسة، عدم الأمان، الراديكالية، كفاية الذات، التنظيم الذاتي، والتوتر (عبدالرحمن وأبو عبادة، ١٩٩٨، ص ٢٣٤).

توفر هذه النظرية إطارًا متكاملًا لفهم الشخصية من خلال التركيز على السمات المصدرية المستخلصة من التحليل العاملي، مما يتيح تفسير السلوكيات الفردية والتنبؤ بها في مواقف مختلفة، ويجعلها أداة محورية في علم النفس التطبيقي، بما في ذلك التوظيف والتقييم النفسي.

النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا (Bandoura, 1977) لتفسير الكفاءة المهنية أكد ألباندورا (Bandura, 1982, P.140) على أن الأفراد يمكنهم تطوير مهاراتهم وكفاءتهم المهنية من خلال الملاحظة والنمذجة، حيث يراقبون أداء الآخرين الناجحين ويستخدمون هذه الملاحظات لتقدير قدرتهم على الإنجاز وتحسين أدائهم. ويدعم باندورا فكرة أن التخيل الذهني للذات أثناء أداء المهام بطريقة إيجابية يساهم في تعزيز شعور الفرد بالكفاءة الذاتية، ويزيد من فعالية سلوكه في مواجهة المواقف المختلفة.

وأشار باندورا أيضًا إلى مفهوم الكفاءة المهنية الذاتية المدركة (Self-efficacy)، والتي تعتبر مكونًا مركزيًا في تفسير السلوك الإنساني وتحديد قدرة الفرد على التحكم في أفعاله وتنفيذ المهام المكلف بها. فالأفراد الذين يملكون إحساسًا عاليًا بالكفاءة الذاتية يكون سلوكهم أكثر فاعلية وقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، بينما يرتبط الشعور بالنقص في هذه الكفاءة بالقلق، وضعف تقدير الذات، والعجز عن الإنجاز والنمو الشخصي (Bandura, 1997, P.55).

تؤثر الكفاءة الذاتية أيضًا على تحديد الأهداف، إذ يميل الأفراد ذوو الاعتقاد الإيجابي بكفاءتهم إلى وضع أهداف أعلى صعوبة وبذل المزيد من الجهد لتحقيقها، مما يجعلهم أكثر تحديًا وإصرارًا على النجاح. وبناءً على ذلك، ينجذب هؤلاء الأفراد نحو المهام الأكثر تحديًا ويستمررون في السعي لتحقيق أهدافهم بكفاءة عالية (Bandura, 1997, P.55).

مزايا نظرية باندورا تشمل:

فعالية التعلم: يمكن للأفراد تعلم سلوكيات جديدة من خلال الملاحظة والنمذجة. توفير الوقت والجهد: التعلم بالملاحظة يقلل الحاجة للتجربة المباشرة، ويوفر الوقت والموارد. تعزيز السلوك الإيجابي: التعلم بالنمذجة يعزز اكتساب السلوكيات الإيجابية (المجلة العلمية، ١٩٩٩).

وأشارت دراسة الجبوري (٢٠١٣) إلى العلاقة بين الكفاءة المهنية والتنميط الجنائي لدى ضباط وزارة الداخلية في بغداد، حيث تكونت العينة من ٣٠٠ ضابط، وكشفت النتائج عن وجود ارتباط إيجابي بين الكفاءة المهنية والقدرة على التنبؤ بالأنماط الجنائية، ما يعكس أهمية الكفاءة في تحسين الأداء الوظيفي والمهني (الجبوري، ٢٠١٣، ص ٨٨). خلاصة القول، تركز نظرية باندورا على أن الكفاءة الذاتية والنمذجة والملاحظة هي أدوات أساسية لتطوير الأداء المهني، وأن الاعتقاد الإيجابي بالقدرة على الإنجاز يعزز الفاعلية والسلوك المستقل وتحقيق الأهداف الصعبة، ما يجعل النظرية إطاراً مهماً لتفسير السلوك المهني وتوجيه تطوير القدرات في البيئات العملية.

### الفصل الثالث منهجية البحث و إجراءاته

لتحقيق أهداف البحث الحالي، قام الباحث باتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية الأساسية، شملت تحديد مجتمع البحث، واختيار العينة، وإعداد وتبني أدوات البحث، وتطبيقها، إضافة إلى تحديد الوسائل الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات.

#### أولاً: مجتمع البحث

يعد مجتمع البحث الحاضنة الأساسية لمتغيرات البحث وبياناته، والمصدر الذي تستند إليه النتائج لتحقيق المنطقية فيما يتعلق بالجانب الميداني. ويتطلب ذلك أن يتناسب موضوع البحث ومتغيراته مع طبيعة المجتمع وخصائصه، لضمان الوصول إلى نتائج دقيقة وحلول مناسبة للمشكلة المدروسة. فلا يمكن استخدام أي أداة اختبار أو مقياس مهما كان دقيقاً دون وصف المجتمع الذي ستأخذ منه العينة، إذ يجب أن يكون الوصف دقيقاً لمراعاة الخصائص الخاصة بكل مجتمع (Barg, 1981, P.170). ويعتبر المجتمع

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

الهدف الأساسي للدراسة، إذ يقوم الباحث في النهاية بتعميم النتائج عليه (أبو علام، ٢٠١١، ص ١٦٣).

شمل مجتمع البحث الحالي منتسبي الاستخبارات في هيئة الحشد الشعبي ضمن محافظة بغداد للعامين ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وقد اقتصرت الدراسة على الذكور. وبسبب طبيعة العمل والاستخبارات، تعذر تحديد العدد الرسمي للمجتمع بدقة، لكن تم وصف خصائصه الأساسية لضمان ملاءمة النتائج.

### ثانياً: عينة البحث

العينة تمثل جزءاً من المجتمع تتوافر فيها خصائصه، ويهدف اختيارها إلى التوصل إلى نتائج يمكن تعميمها على المجتمع الأصلي (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠، ص ٧٣). ولتحديد حجم العينة المناسب، اعتمد الباحث معيار نلي الذي يقضي بأن يتراوح عدد أفراد العينة بين ٥-١٠ أضعاف عدد فقرات المقياس (عودة والخليلي، ١٩٨٨، ص ١٧٨).

بناءً على هذا المعيار، تكونت عينة البحث من ٢٥٨ منتسباً تم اختيارهم من محافظة بغداد باستخدام الطريقة الطبقيّة العشوائية (Stratified Random Sample)، حيث يتم تقسيم المجتمع إلى فئات أو طبقات، ثم اختيار العينة تناسبياً من كل طبقة لضمان تمثيل المجتمع بشكل مناسب (الكبيسي والسامرائي، ٢٠١١، ص ٣٠٠).

تم توزيع أفراد العينة وفق متغيري التحصيل الدراسي وسنوات الخبرة كما يلي:

### جدول رقم (١)

توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لمتغيري التحصيل الدراسي ، سنوات الخبرة

التحصيل / الخدمة	دون ٥ سنوات	سنوات فما فوق 5	المجموع
اعدادية	55	50	105
بكالوريوس	81	72	153
مجموع	136	122	258

يوضح الجدول توزيع العينة بحيث تمثل كل فئة من فئات المجتمع الأصلي بشكل نسبي، ما يعزز دقة وموثوقية النتائج. يتيح هذا الأسلوب تحليل البيانات وفق الخصائص

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

المختلفة، مثل تأثير التحصيل الدراسي أو سنوات الخدمة على متغيرات البحث، مع الحفاظ على تمثيل شامل للمجتمع الكلي.

تُعد هذه الإجراءات أساسية لضمان دقة البحث وسلامة النتائج، إذ تضمن أن تكون الأدوات مناسبة للمجتمع المستهدف، وأن تكون العينة ممثلة لجميع الفئات، كما توفر أساسًا قويًا لاستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لتحليل البيانات واستخلاص الاستنتاجات العلمية.

### ثالثاً: أدوات البحث

الأداة الأولى: مقياس سمات الشخصية

لتحقيق أهداف البحث، قام الباحث بإعداد مقياس سمات الشخصية وفق نظرية كاتل (Cattell, 1993) المتبناة في الدراسة. شمل إعداد المقياس عدة مراحل:

التخطيط للمقياس: تم تحديد السمات الأساسية المستهدفة بناءً على تعريف كاتل، مع التركيز على السمات الأكثر تأثيراً في شخصية أفراد العينة.

إعداد وجمع الفقرات: تم جمع الفقرات من مصادر مختلفة، أبرزها:

مقياس الفلاحي (1996): تضمن 138 فقرة لبناء سمات الشخصية.

إضافة الباحث 4 فقرات جديدة مستنبطة من النظرية المتبناة.

بعد المراجعة والاستشارة، تم اختيار الفقرات الأكثر ملاءمة لكل سمة، فأصبح المقياس يتكون من 39 فقرة موزعة على 5 سمات:

الكتمان: 1-7

الشجاعة: 8-15

اليقظة: 16-23

الاتزان الانفعالي: 24-31

الثقة بالنفس: 32-39

تم جمع الفقرات المتشابهة في المعنى وإعادة صياغتها لغويًا بما يتناسب مع أهداف البحث، مع إضافة بعض الفقرات المستنبطة من النظرية لضمان شمولية المقياس.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

صلاحية الفقرات: استند الباحث إلى طريقة الخبراء كما أشار إليها (Ebel 1972)، إذ تم عرض المقياس على ١٣ خبيراً في علم النفس لتقييم مدى صلاحية كل فقرة في قياس الصفة المخصصة لها، وكذلك من حيث وضوح الصياغة وملاءمة بدائل الإجابة. في ضوء تقييم الخبراء، تم الإبقاء على جميع الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة  $\leq 80\%$ ، مع تعديل الفقرات الأخرى حسب التوجيهات، ولم يتم حذف أي فقرة. وبذلك أصبح المقياس النهائي يتألف من ٣٩ فقرة صالحة للاستخدام، موزعة على السمات الخمس، كما هو موضح في جدول توزيع الفقرات ونسب الموافقة في الدراسة.

تصحيح المقياس ووضوح التعليمات والتحليل الإحصائي

تم تصحيح المقياس عن طريق جمع درجات الاستجابات لكل فقرة من أصل ٣٩ فقرة، مع استخدام بدائل إجابة رباعية (دائماً = ٤، غالباً = ٣، نادراً = ٢، أبداً = ١) وفق الظاهرة أو ضدها. شدد الباحث على الإجابة بموضوعية وصدق، مع ضمان سرية الهوية لتقليل تأثير المرغوبة الاجتماعية، وجمع البيانات الديموغرافية (الخدمة، التحصيل الدراسي). لتجربة وضوح التعليمات، طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من ٤٠ شخصاً، وكانت الفقرات واضحة ومتوسط زمن الإجابة ١٠-١٥ دقيقة.

لتحليل القوة التمييزية، استخدم الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين (٢٧٪ الأعلى و ٢٧٪ الأدنى) مع اختبار تائي لعينتين مستقلتين، فتبين أن جميع الفقرات دالة إحصائياً باستثناء فقرتين (١ و ٢١) (Ebel,1972; Kelly,1973). وكما موضح في الجدول (٢)

### الجدول (٢)

#### القوة التمييزية لمقياس سمات الشخصية باستعمال العينتين الطرفيتين

تسلسل الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة عند مستوى ٠,٠٥
١	عليا	3.7286	.53626	-1.270	غير دالة
	دنيا	3.8429	.52848		
٢	عليا	1.5714	.91003	2.608	دالة
	دنيا	1.2286	.61788		
٣	عليا	3.6286	.51560	20.835	دالة

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

		.74545	1.3714	دنيا	
دالة	19.860	.73369	3.4286	عليا	٤
		.53626	1.2714	دنيا	
دالة	18.904	.73030	3.6000	عليا	٥
		.70915	1.3000	دنيا	
دالة	3.340	.69545	3.5429	عليا	٦
		1.04168	3.0429	دنيا	
دالة	1.964	.63065	3.6286	عليا	٧
		.73313	3.2143	دنيا	
دالة	5.830	.60296	3.6857	عليا	٨
		.75167	3.0143	دنيا	
دالة	9.023	.80744	2.9857	عليا	٩
		.66563	1.8571	دنيا	
دالة	8.678	.96566	3.3714	عليا	١٠
		.84159	2.0429	دنيا	
دالة	8.351	.54772	3.7000	عليا	١١
		.76964	2.7571	دنيا	
دالة	10.869	.28921	3.9429	عليا	١٢
		.73707	2.9143	دنيا	
دالة	10.212	.33714	3.8714	عليا	١٣
		.66889	2.9571	دنيا	
دالة	8.214	.40289	3.8000	عليا	١٤
		.74155	2.9714	دنيا	
دالة	8.729	.35245	3.8571	عليا	١٥
		.74211	3.0000	دنيا	
دالة	12.201	.40289	3.8000	عليا	١٦
		.64926	2.6857	دنيا	
دالة	12.130	.30217	3.9000	عليا	١٧
		.58695	2.9429	دنيا	
دالة	8.205	.49761	3.6857	عليا	١٨
		.75373	2.8000	دنيا	

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

دالة	8.297	.67321	3.5571	عليا	١٩
		.86345	2.4714	دنيا	
دالة	10.197	.37960	3.8286	عليا	٢٠
		.75373	2.8000	دنيا	
غير دالة	.324	1.22398	2.2571	عليا	٢١
		.82708	2.2000	دنيا	
دالة	8.022	.37769	3.8714	عليا	٢٢
		.95618	2.8857	دنيا	
دالة	8.684	.49448	3.7571	عليا	٢٣
		.89037	2.7000	دنيا	
دالة	12.265	.45977	3.8143	عليا	٢٤
		.94672	2.2714	دنيا	
دالة	6.720	.40289	3.8000	عليا	٢٥
		.75264	3.1143	دنيا	
دالة	9.868	.57914	3.5714	عليا	٢٦
		.82168	2.3857	دنيا	
دالة	9.221	.55280	3.6857	عليا	٢٧
		.86201	2.5571	دنيا	
دالة	8.321	.32938	3.9143	عليا	٢٨
		.79647	3.0571	دنيا	
دالة	12.313	.37960	3.8286	عليا	٢٩
		.69960	2.6571	دنيا	
دالة	9.500	.63442	3.6571	عليا	٣٠
		.90730	2.4000	دنيا	
دالة	11.214	.58783	3.7286	عليا	٣١
		.71714	2.4857	دنيا	
دالة	6.511	.53626	3.7286	عليا	٣٢
		.94090	2.8857	دنيا	
دالة	16.539	.59692	3.6143	عليا	٣٣
		.77165	1.6857	دنيا	
دالة	21.315	.36656	3.8429	عليا	٣٤

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

		.72575	1.7714	دنيا	
دالة	14.858	.64989	3.5714	عليا	٣٥
		.78824	1.7571	دنيا	
دالة	13.525	.78758	3.6000	عليا	٣٦
		.82419	1.7571	دنيا	
دالة	7.232	.40289	3.8000	عليا	٣٧
		1.04910	2.8286	دنيا	
دالة	5.981	.56904	3.7714	عليا	٣٨
		.91683	3.0000	دنيا	
دالة	6.074	.58199	3.4571	دنيا	٣٩
		.91242	2.6714	عليا	

من الجدول أعلاه يتبين أن الفقرات جميعها مميزة لأن قيمها التائية المحسوبة أعلى من التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214) عدا الفقرتين (١ و ٢١) .

### علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس :

يُعد معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية مؤشراً لصدق البناء واتساق الفقرات، إذ يجب أن تتسجم الفقرة مع السمة النفسية التي تمثلها (Brown, 1983؛ مجيد، ٢٠١٤). وباستخدام عينة التحليل الإحصائي (٢٥٨)، ظهرت جميع الفقرات متسقة داخلياً عدا الفقرتين (١،٢١) لضعف ارتباطهما.

### جدول (٣)

#### معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة بالمجموع الكلي لمقياس سمات الشخصية

معامل ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية	السمة	معامل ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية	السمة	معامل ارتباط بيرسون مع الدرجة الكلية	السمة	رقم الفقرة في المقياس
.543**		.632**	سرعة	.012	الكتمان	١
.387**	الثقة	.512**	الادراك	.131*		٢

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

.775**	بالنفس	٣٣	.548**	الاتزان الانفعالي	١٨	.788**	الشجاعة	٣
.810**		٣٤	.574**		١٩	.744**		٤
.690**		٣٥	.580**		٢٠	.750**		٥
.704**		٣٦	.000		٢١	.231**		٦
.407**		٣٧	.558**		٢٢	.156*		٧
.439**		٣٨	.546**		٢٣	.382**		٨
.299**		٣٩	.464**		٢٤	.435**		٩
			.523**		٢٥	.435**		١٠
		.555**	٢٦	.493**	١١			
		.481**	٢٧	.581**	١٢			
		.640**	٢٨	.567**	١٣			
		.555**	٢٩	.500**	١٤			
		.464**	٣٠	.543**	١٥			

### مؤشرات صدق وثبات مقياس سمات الشخصية :

تحقق صدق مقياس سمات الشخصية من خلال الصدق الظاهري بعرض فقراته على المحكمين الذين أقرّوا ملاءمتها دون حذف أو تعديل، ثم صدق البناء عبر فحص القوة التمييزية وارتباط الفقرة بالدرجة الكلية انسجامًا مع ما أوضحتها الأدبيات (Lindquist؛ عيسوي). أما الثبات فقيس بطريقتين؛ الأولى إعادة الاختبار التي تعتمد على تطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها بفاصل زمني مناسب لقياس استقرار الإجابات عبر الزمن (Marshall). وقد أعيد التطبيق بعد أسبوعين على عينة من ٤٠ فردًا، وأظهر معامل ارتباط بيرسون ثباتًا عاليًا يدل على استقرار القياس. كما أظهر معامل ألفا كرونباخ تجانسًا داخليًا مرتفعًا للفقرات . وكما موضح في جدول (٤)

### جدول (٤)

#### ثبات الفا كرونباخ وإعادة الاختبار لمقياس سمات الشخصية :

إعادة الاختبار	معامل الفا كرونباخ	مقياس سمات الشخصية
.720	.710	الكتمان
.735	.722	الشجاعة
.705	.694	سرعة الادراك
.725	.705	الاتزان الانفعالي

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

الثقة بالنفس	.724	.739
--------------	------	------

### الأداة الثانية : مقياس الكفاءة المهنية :

يتكوّن مقياس الكفاءة المهنية من (٢٧) فقرة جميعها باتجاه الظاهرة، وببدائل استجابة رباعية (دائمًا=٤، غالبًا=٣، نادرًا=٢، أبدًا=١)، وتُمثّل الدرجة الكلية مجموع أوزان الفقرات، إذ تتراوح بين (٢٧-١٢٨) وبمتوسط فرضي (٦٤). وحرص الباحث على أن تكون تعليمات المقياس واضحة وسهلة، مع تضمين مثال توضيحي، وإخفاء الهدف من المقياس، وطمأننة المستجيب بسرية الإجابات، إضافة إلى تضمين المتغيرات الديموغرافية المتعلقة بسنوات الخدمة والتحصيل الدراسي.

وللتأكد من وضوح الفقرات وتعليماتها، طُبّق المقياس على عينة استطلاعية من (٤٠) فردًا اختيروا عشوائيًا، وتبيّن أن الفقرات واضحة والوقت المستغرق للإجابة تراوح بين (١٥-٢٠) دقيقة.

وفي مرحلة التحليل الإحصائي لفقرات المقياس، اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين كما أوصى (Ebel,1972)، وذلك لتحري القوة التمييزية للفقرات. طُبّق المقياس على عينة قوامها (٢٥٨) فردًا، ثم رتبت الدرجات تنازليًا (١٠٨-٥٨). وتم اختيار نسبة (٢٧٪) الأعلى و(٢٧٪) الأدنى لتمثيل المجموعتين، بواقع (٧٠) استمارة لكل منهما. بعد ذلك استُخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمقارنة متوسطات المجموعتين، وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات مميزة ودالة إحصائيًا، إذ تجاوزت قيم (t) المحسوبة القيمة الجدولية (١.٩٦) عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

### جدول (٥)

#### القوة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة

تسلسل الفقرات	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	الدلالة عند مستوى ٠,٠٥
١	عليا	3.9857	.11952	6.971	دالة
	دنيا	3.5571	.50031	6.971	
٢	عليا	3.9571	.20400	5.602	دالة
	دنيا	3.4714	.69619	5.602	
٣	عليا	3.9857	.11952	8.004	دالة

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

	8.004	.87287	3.1429	دنيا	
دالة	10.062	.16780	3.9714	عليا	٤
	10.062	.71714	3.0857	دنيا	
دالة	8.216	.20400	3.9571	عليا	٥
	8.216	.80372	3.1429	دنيا	
دالة	11.024	.20400	3.9571	عليا	٦
	11.024	.73101	2.9571	دنيا	
دالة	11.286	.00000	4.0000	عليا	٧
	11.286	.82608	2.8857	دنيا	
دالة	12.695	.11952	3.9857	عليا	٨
	12.695	.64814	2.9857	دنيا	
دالة	13.579	.00000	4.0000	عليا	٩
	13.579	.72174	2.8286	دنيا	
دالة	9.426	.35857	3.9571	عليا	١٠
	9.426	.79803	2.9714	دنيا	
دالة	9.794	.11952	3.9857	عليا	١١
	9.794	.88278	2.9429	دنيا	
دالة	11.296	.00000	4.0000	عليا	١٢
	11.296	.86764	2.8286	دنيا	
دالة	13.465	.00000	4.0000	عليا	١٣
	13.465	.65686	2.9429	دنيا	
دالة	10.043	.16780	3.9714	عليا	١٤
	10.043	.81599	2.9714	دنيا	
دالة	8.666	.00000	4.0000	عليا	١٥
	8.666	.73101	3.2429	دنيا	
دالة	11.342	.00000	4.0000	عليا	١٦
	11.342	.56904	3.2286	دنيا	
دالة	9.225	.16780	3.9714	عليا	١٧
	9.225	.94398	2.9143	دنيا	
دالة	9.254	.23379	3.9429	عليا	١٨
	9.254	.72532	3.1000	دنيا	
دالة	7.739	.00000	4.0000	عليا	١٩
	7.739	.84943	3.2143	دنيا	
دالة	10.159	.00000	4.0000	عليا	٢٠

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

	10.159	.78824	3.0429	دنيا	
دالة	10.585	.00000	4.0000	عليا	٢١
	10.585	.64365	3.1857	دنيا	
دالة	8.158	.11952	3.9857	عليا	٢٢
	8.158	.85611	3.1429	دنيا	
دالة	9.659	.00000	4.0000	عليا	٢٣
	9.659	.80436	3.0714	دنيا	
دالة	8.231	.00000	4.0000	عليا	٢٤
	8.231	.76964	3.2429	دنيا	
دالة	7.249	.00000	4.0000	عليا	٢٥
	7.249	.77500	3.3286	دنيا	
دالة	10.464	.00000	4.0000	عليا	٢٦
	10.464	.85671	2.9286	دنيا	
دالة	10.573	.25940	3.9286	عليا	٢٧
		.86632	2.7857	دنيا	

### علاقة الفقرة بالمجموع الكلي للمقياس

يُظهر أسلوب ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية تجانس فقرات المقياس واتساقها الداخلي، إذ يبيّن مدى قياس كل فقرة للسلوك نفسه. وباعتماد ارتباط بيرسون ظهرت جميع الفقرات دالة إحصائيًا.

### جدول (٦)

صدق فقرات مقياس الكفاءة المهنية باستعمال أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية

معامل ارتباط بيرسون	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
.579**	٢٢	.531**	١٥	.685**	٨	.324**	١
.569**	٢٣	.632**	١٦	.681**	٩	.356**	٢
.585**	٢٤	.608**	١٧	.535**	١٠	.435**	٣
.580**	٢٥	.566**	١٨	.599**	١١	.513**	٤
.646**	٢٦	.620**	١٩	.703**	١٢	.481**	٥
.659**	٢٧	.652**	٢٠	.592**	١٣	.518**	٦

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

٧	.620**	١٤	.574**	٢١	.600**
---	--------	----	--------	----	--------

### مؤشرات صدق وثبات مقياس الكفاءة المهنية :

تبيّن مؤشرات الصدق والثبات أن مقياس الكفاءة المهنية يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة.

الصدق: تحقق الصدق الظاهري بعرض المقياس على (١٣) محكماً متخصصاً، فأجمعوا على صلاحية فقراته ووضوح تعليماته. كما تحقق صدق البناء من خلال التحليل الإحصائي الذي أظهر اتساقاً داخلياً وعلاقات ارتباطية دالة بين الفقرات والدرجة الكلية. الثبات: جرى التحقق منه بطريقتين:

إعادة الاختبار على عينة من (٤٠) منتسباً بفاصل زمني أسبوعين، إذ بلغ معامل الارتباط (٠.٩٣٨)، مما يدل على استقرار المقياس وموثوقيته العالية.

ألفا كرونباخ لعينة البحث الكاملة، وبلغ معامل الثبات (٠.٩٢١)، وهي قيمة ممتازة تعكس تجانس الفقرات وارتفاع الاتساق الداخلي.

وبذلك يُعد المقياس صادقاً وثابتاً لمقياس الكفاءة المهنية بدقة.

### رابعاً : التطبيق النهائي

بعد إعداد مقياس سمات الشخصية وتبني مقياس الكفاءة المهنية، طُبقت الأدوات على عينة تضم ٢٥٨ منتسباً من استخبارات الحشد الشعبي بطريقة عشوائية، خلال المدة من ٢٠٢٥/٤/١ إلى ٢٠٢٥/٥/١٥، ولم تواجه العينة صعوبة في الإجابة.

### خامساً : الوسائل الإحصائية المستخدمة:

اعتمد الباحثان برنامج SPSS وتضمنت التحليلات ما يأتي:

t-test لعينتين مستقلتين لحساب تمييز الفقرات.

معامل ارتباط بيرسون لارتباط الفقرة بالدرجة الكلية وصدق البناء والثبات بطريقة إعادة الاختبار، وكذلك للعلاقة بين المتغيرات.

ألفا كرونباخ لحساب الثبات بالاتساق الداخلي.

الاختبار التائي لدلالة معاملات الارتباط.

t-test لعينة واحدة لمقارنة المتوسطات الفرضية والحقيقية.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

تحليل الانحدار لقياس قدرة سمات الشخصية على التنبؤ بالكفاءة المهنية. حساب الخصائص السايكومترية (الالتواء، التفلطح، الوسط الحسابي، الوسيط، المنوال، المدى) لفحص التوزيع الطبيعي للبيانات.

### الفصل الرابع عرض النتائج و مناقشتها و تفسيرها

– الهدف الأول قياس سمات الشخصية لدى منتسبي استخبارات هيئة الحشد الشعبي: بعد تحليل بيانات عينة البحث البالغة (٢٥٨) منتسباً، وقياس سمات الشخصية باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة، تبين ما يلي:

سمة الكتمان: لم تظهر السمة لدى المنتسبين، إذ كان متوسطهم أقل من الوسط الفرضي، ويُعزى ذلك إلى ضعف ثقافة السرية المؤسسية وضغوط العمل التي تدفع نحو التفريغ النفسي أو التصريح الإعلامي في بعض المهام.

سمة الشجاعة: ظهرت السمة بدرجة عالية، ويربطها الباحث بطبيعة العمل الميداني الخطر والتربية التنظيمية التي تعزز روح الاستبسال.

سرعة الإدراك: جاءت بدرجة مرتفعة، ويُعزى ذلك لطبيعة المهام المعقدة التي تتطلب سرعة ذهنية وفهماً عميقاً للغة الجسد ونوايا الآخرين خلال التحقيق.

الاتزان الانفعالي: ظهر بدرجة عالية، نتيجة التعرض لمواقف شديدة التوتر تتطلب ضبطاً انفعالياً أثناء الاستجواب أو المراقبة السرية.

الثقة بالنفس: تميز بها المنتسبون بدرجة واضحة، ويرجع ذلك لطبيعة المهام التي تتطلب اتخاذ قرارات حساسة ومواجهة تهديدات مباشرة، إضافة إلى النجاحات المتحققة في العمل التي تعزز الإحساس بالكفاءة الذاتية

### جدول ( ٧ )

القيم التائية لدلالة الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسطات النظرية لمقياس سمات الشخصية

المتغير	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	
					الجدولية	المحسوبة
الكتمان	258	15.32	3.10055	17,5	1.687	1.96

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

الشجاعة	258	25.1822	3.09288	20	26.913	1.96	249	دالة
سرعة الإدراك	258	23.0465	3.14218	20	28.353	1.96	249	دالة
الاتزان الانفعالي	258	23.5116	3.65084	20	23.209	1.96	249	دالة
الثقة بالنفس	258	25.2752	4.48103	20	12.588	1.96	249	دالة

الهدف الثاني: ايجاد الفروق في سمات الشخصية وفق:

### ١- التحصيل الدراسي

تمت مقارنة عينتي الإعدادية والبيكالوريوس في سمات الشخصية باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، وأظهرت النتائج ما يأتي:

سمة الكتمان: ظهرت فروق دالة لصالح حملة الإعدادية، إذ يميلون للكتمان أكثر نتيجة محدودية المعلومات والمهارات الاجتماعية، والخشية من الإفصاح غير المقصود. أما حملة البكالوريوس فكانوا أكثر انفتاحًا بفعل طبيعة البيئة الجامعية.

سمة الشجاعة: لم تظهر فروق بين المجموعتين، إذ تُعد الشجاعة مطلبًا ثابتًا في العمل الاستخباري، وتدعمها التربية التنظيمية والعقائدية للحشد الشعبي، بغض النظر عن التحصيل الدراسي.

سرعة الإدراك: لم تكن هناك فروق دالة، ويُعزى ذلك لكون سرعة الإدراك تتطور بالتجربة الميدانية والمواقف المعقدة وليس بالتعليم الأكاديمي.

الاتزان الانفعالي: لم تُسجل فروق بين المجموعتين، لأن الاتزان يرتبط بطبيعة الشخصية وطبيعة العمل، الذي يفرض سلوكًا انفعاليًا ثابتًا قائمًا على الانضباط وضبط الذات.

### جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس سمات الشخصية تبعًا لمتغير التحصيل

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
					القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية		

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

دالة	٢٥٥	1.96	2.384	3.14305	15.8762	١٠٥	اعدادي	الكتمان
				3.02357	14.9477	١٥٣	بكالوريوس	
غير دالة	٢٥٥	1.96	.650	3.30113	25.3333	١٠٥	اعدادي	الشجاعة
				2.94808	25.0784	١٥٣	بكالوريوس	
غير دالة	٢٥٥	1.96	-.842-	2.53734	22.8476	١٠٥	اعدادي	سرعة الإدراك
				3.49894	23.1830	١٥٣	بكالوريوس	
غير دالة	٢٥٥	1.96	-1.282-	3.18861	24.9238	١٠٥	اعدادي	الاتزان الانفعالي
				3.92881	25.5163	١٥٣	بكالوريوس	
غير دالة	٢٥٥	1.96	.460	4.69178	23.6667	١٠٥	اعدادي	الثقة بالنفس
				4.34293	23.4052	١٥٣	بكالوريوس	

٢- ايجاد الفروق وفق سنوات الخبرة (قصيرة - طويلة) في سمات الشخصية أُجريت مقارنة بين منتسبي استخبارات الحشد الشعبي وفق سنوات الخبرة، وأظهرت النتائج ما يأتي:

سمة الكتمان: لم تظهر فروق دالة بين الخبرة القصيرة والطويلة؛ إذ إن الكتمان متطلب أساسي منذ بداية الالتحاق، ويتشكل قبل أو أثناء التدريب الأولي، ولا يتأثر بمدة الخدمة. سمة الشجاعة: ظهرت فروق دالة لصالح ذوي الخبرة القصيرة؛ ويُعزى ذلك للاندفاع والرغبة في إثبات النفس، وقلة تقدير المخاطر مقارنة بذوي الخبرة الطويلة. سرعة الإدراك: كانت الفروق دالة أيضاً لصالح الخبرة القصيرة؛ إذ يمتاز المنتسبون الجدد بسرعة التركيز وردّ الفعل، بينما يميل ذوو الخبرة الطويلة إلى اتباع إجراءات أكثر تنظيمًا قد تُبطئ الاستجابة.

الاتزان الانفعالي: ظهرت فروق دالة لصالح أصحاب الخبرة القصيرة؛ ويُفسّر ذلك بارتفاع مستوى اليقظة والانتباه في سنوات الخدمة الأولى، اعتمادًا على الذاكرة السريعة والذكاء الفطري قبل أن يتحول الأداء لاحقًا إلى نمط أكثر روتينية.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

الثقة بالنفس: لم تظهر فروق دالة بين المجموعتين؛ إذ تعزز البيئة العسكرية تدريباً موحداً يرسخ مستوى ثابتاً من الثقة لا يتأثر كثيراً بعامل الزمن. هذا يشير إلى أن بعض سمات الشخصية، كالكتمان والثقة بالنفس، تبقى ثابتة نسبياً، بينما تتأثر سمات أخرى بالبدايات المهنية مثل الشجاعة وسرعة الإدراك والالتزان الانفعالي.

### جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس سمات الشخصية تبعا لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	العينة	المتغير
		القيمة الجدولية	القيمة المحسوبة					
دالة	200	1.96	٦.٩٨٧	3.30575	15.0071	١٤٠	قصيرة	الكتمان
				2.80509	15.7034	١١٨	طويلة	
دالة	200	1.96	2.177	2.93138	25.5643	١٤٠	قصيرة	الشجاعة
				3.22824	24.7288	١١٨	طويلة	
دالة	200	1.96	2.967	3.05382	23.5714	١٤٠	قصيرة	سرعة الادراك
				3.14441	22.4237	١١٨	طويلة	
دالة	200	1.96	4.255	3.83934	26.1214	١٤٠	قصيرة	الالتزان الانفعالي
				3.14510	24.2712	١١٨	طويلة	
غير دالة	200	1.96	-.607-	4.65202	23.3571	١٤٠	قصيرة	الثقة بالنفس
				4.28176	23.6949	١١٨	طويلة	

الهدف الثالث : قياس الكفاءة المهنية لدى منتسبي استخبارات الحشد الشعبي:

تم حساب المتوسط الحسابي لعينة البحث على مقياس السمات الشخصية وبلغ (٩٥.٨٦) وانحراف معياري (١٠.٢١)، مقارنة بالمتوسط الفرضي (٦٧.٥)، وكانت القيمة التائية (٤٤.٦٣) دالة إحصائياً، مما يشير إلى أن العينة تتصف بالكفاءة المهنية، ويُعزى ذلك

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

للخبرة الميدانية المكثفة، التدريب النوعي المستمر، طبيعة اختيار الأفراد، والدافعية العفائية العالية، وتتوافق النتيجة مع دراسة (حسن، ٢٠٢١) التي أكدت زيادة الكفاءة المهنية بازدياد سمات التتميط الجنائي.

### جدول رقم ( ١٠ )

الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس الكفاءة المهنية لمنتسبي استخبارات الحشد الشعبي

المتغير	عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	الدلالة عند مستوى ٠.٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
الكفاءة المهنية	258	95.8643	10.20838	67.5	44.630	1.96	257	دالة

الهدف الرابع: إيجاد الفروق الفردية في الكفاءة المهنية وفق :

### ١- التحصيل الدراسي

تم مقارنة الكفاءة المهنية لعينة الإعدادية والبيكالوريوس، وبلغ المتوسط الحسابي للإعدادية (٩٧.٧٦) وانحراف معياري (٩.٣١) وللبيكالوريوس (٩٤.٥٦) و انحراف معياري (١٠.٦١)، وكانت القيمة التائية (٢.٥٦) دالة إحصائياً، ما يشير إلى وجود فروق جوهرية لصالح الإعدادية. ويُعزى ذلك لسعي حملة الإعدادية لإثبات أنفسهم في المهام التنفيذية التي تنمي السرعة والدقة، بينما قد يواجه خريجو البكالوريوس مهاماً إدارية تقلل من اكتسابهم هذه المهارات العملية.

### جدول ( ١١ )

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير التحصي الدراسي

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	اعدادي	105	97.7619	9.31244	2.560	1.96	256	غير دالة
	بيكالوريوس	153	94.5621	10.61456				

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

٢ - سنوات الخدمة (قصيرة - طويلة)

تم مقارنة الكفاءة المهنية بين المنتسبين ذوي الخبرة القصيرة (٩٥.٧٠) وانحراف معياري (٩.٨٣) وطويلة (٩٦.٠٦) و انحراف معياري (١٠.٦٧)، وكانت القيمة التائية (-٠.٢٨١) غير دالة إحصائياً، ما يشير إلى عدم وجود فروق جوهرية بسبب البيئة والمهام والتدريب الموحد.

### جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الكفاءة المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

المتغير	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكفاءة المهنية	القصيرة	140	95.7000	9.83365	-.281-	1.96	256	غير دالة
	بالطويلة	118	96.0593	10.67491				

الهدف الخامس : التعرف على العلاقة الارتباطية بين سمات الشخصية و الكفاءة

المهنية لدى منتسبي استخبارات الحشد الشعبي :

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون بين سمات الشخصية والكفاءة المهنية ما يلي:

الكتمان: ارتباط سلبي دال (-٠.١٤٤)، أي زيادة الكتمان تقلل الكفاءة بسبب ضعف

التواصل وطلب المساعدة.

الشجاعة: ارتباط إيجابي ضعيف (٠.١١٧)، مهم لكن الشجاعة الزائدة قد تؤدي

للتهور.

سرعة الإدراك: ارتباط إيجابي دال (٠.٣٢٩)، كلما زادت سرعة الإدراك ارتفعت الكفاءة،

نظراً لحاجة العمل الاستخباري للتحليل السريع والدقة.

الاتزان الانفعالي: ارتباط إيجابي دال (٠.٣٤٢)، كلما زاد الاتزان ارتفعت الكفاءة، لأنه

يقلل الأخطاء ويحافظ على سرية المعلومات.

الثقة بالنفس: لا توجد علاقة دالة (-٠.٠٠٦)، كون الكفاءة تعتمد على الانضباط والدقة

أكثر من السمات الذاتية.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

### جدول رقم (١٣)

معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية على درجات مقياس سمات الشخصية بصورة عامة و السمات كل على حدة والدرجات على مقياس الكفاءة المهنية لدى منتسبي استخبارات الحشد الشعبي

نوع العلاقة	معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط الجدولية	درجات الحرية	نوع العلاقة	مستوى الدلالة
الكتمان - الكفاءة المهنية	-0.144	0.098	257	سالبة	دالة
الشجاعة - الكفاءة المهنية	0.117	0.098	257	موجبة	دالة
سرعة الادراك - الكفاءة المهنية	0.329	0.098	257	موجبة	دالة
الاتزان الانفعالي - الكفاءة المهنية	0.342	0.098	257	موجبة	دالة
الثقة بالنفس - الكفاءة المهنية	-0.006	0.098	257	سالبة	غير دالة

الهدف السادس : مدى اسهام سمات الشخصية التي لها علاقة ارتباطية بالكفاءة المهنية :

أظهر تحليل الانحدار المتعدد أن:

الكتمان: لا يسهم في التنبؤ بالكفاءة المهنية ( $\beta = -0.116$ ، غير دال إحصائياً).

اليقظة: تسهم إيجابياً في التنبؤ بالكفاءة ( $\beta = 0.668$ ، دال إحصائياً).

الاتزان الانفعالي: يسهم إيجابياً في التنبؤ بالكفاءة ( $\beta = 0.642$ ، دال إحصائياً).

### جدول (١٤)

تحليل الانحدار المتعدد بإسهام سمات الشخصية بالكفاءة المهنية بأسلوب المعالجة المعمّقة

المتغير التابع	المتغير المتنبئ	الانحدار	التنبؤ	قيمة f	النتيجة
الكفاءة المهنية	الكتمان	-0.116	69.63	10.073	دالة
	اليقظة	0.668	69.63	10.073	
	الاتزان الانفعالي	0.642	69.63	10.073	

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

تشير النتائج إلى أن زيادة الكتمان تقلل الكفاءة المهنية، بينما اليقظة والاتزان تزيدانها، ويعزو الباحث ذلك لمتطلبات العمل الاستخباري من دقة وتحكم واستجابة محترفة تحت الضغط.

### جدول (١٥)

#### مدى اسهام السمات التي لها علاقة ارتباطية بالكفاءة المهنية

المتغير التابع	المتغير المتنبئ	الانحدار	قيمة t	التأثير
الكفاءة المهنية	الكتمان	-٠.١١٦	٠.٥٦١	غير معنوي
	اليقظة	٠.٦٦٨	٠.٠٠٢	معنوي ومؤثر
	الاتزان الانفعالي	٠.٦٤٢	٠.٠٠١	معنوي ومؤثر

#### -التوصيات:

١. مفاتحة هيئة الحشد الشعبي بضرورة انشاء مديرية او قسم يعنى بالمقاييس النفسية في المؤسسة التدريبية (مديرية التدريب والتطوير).
٢. زيادة الدورات التطويرية والتخصصية كلاً حسب صنفه في هيئة الحشد الشعبي والتأكيد على القوانين والتعليمات والمهام والمبادئ والقيم لمنع ظهور الفروق الفردية التي تؤدي الى خلل في عمل الهيئة.
٣. فتح قسم خاص في هيئة الحشد الشعبي يضم مجموعة من المتخصصين بعلم النفس و الضباط الاكفاء من أجل مراقبة وتوجيه عمل عناصر استخبارات الحشد الشعبي .
٤. تقديم الدعم النفسي و اللوجستي لمنتسبي الاستخبارات من اجل رفع الروح المعنوية ورفع ثقتهم بأنفسهم.

#### المقترحات :

١. اجراء دراسة مماثلة على منتسبي مديرية الاستخبارات والامن العاملين في هيئة الحشد الشعبي .
٢. دراسة السمات أخرى مثل (القيادة - النزاهة - العدالة - الصبر - المثابرة) و علاقتها بالكفاءة المهنية او دافع الإنجاز او الأداء الوظيفي .

المصادر العربية

- ١- بخش ،هالة طاهر (١٩٨٧) ، تنمية أداء المعلمات في كفاءات التدريس الكيمياء بالمرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عين شمس ،القاهرة ،مصر .
- ٢- الجبوري، محمد حسن (٢٠١٣) بالتميط الجنائي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى ضباط وزارة الداخلية ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاداب - علم النفس، جامعة بغداد.
- ٣- جابر، جابر عبد الحميد (١٩٩٠) نظريات الشخصية - البناء الديناميات - النمو طرق البحث والتقييم، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٤- الديب ،علي محمد (١٩٩٤) بحوث في علم النفس على عينات مصرية-سعودية-عمانية ، القاهرة الهيئة المصرية العامة للكتاب .
- ٥- ابو علام ،رجاء محمد شريف (٢٠١١) : الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، دار القلم، الكويت.
- ٦- السامرائي، لمياء جاسم محمد، الكبيسي ،وهيب مجيد(٢٠١١):الوسائل الإحصائية اللازمة في البحوث التربوية والنفسية ومدى التمكن من استخدامها، فينوس للحاسبات والطباعة والنشر، بغداد.
- ٧- الكبيسي، وهيب مجيد وكاظم غيدان الخزرجي (١٩٩٩) الندوة الفكرية الخامسة لمكتب الثقافة والأعلام، مجلة الشباب وتحديات المستقبل، ط (١)، بغداد.
- ٨- الفلاحي، حسن حمود، (١٩٩٦): سمات الشخصية لدى ضباط الشرطة وعلاقتها بأدائهم الوظيفي، اطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، كلية التربية، قسم العلوم التربوية والنفسية.
- ٩- عصفور ،محمد احمد (٢٠١٧) الاتجاهات نحو الممارسة العلاجية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى العاملين في مراكز الصحة النفسية،رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية ، جامعة غزة.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

- ١٠- الروسان ،هدى محمد (٢٠١٧) : دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية للبنات بالجبيل ،كلية التربية للبنات بالجبيل ،جامعة الامام عبدالرحمن الفيصل.
- ١١- لورنس ، أ.برفين (٢٠٢٠) :علم الشخصية ، ترجمة :عبدالحميد السيد واخرون ط١ ،دار الكتب للطباعة والنشر ،القاهرة ، مصر.
- ١٢- هول ، ليندزي (١٩٧١) :نظريات الشخصية ، ترجمة فرج،احمد فرج، واخرون، الهيئة المصرية العامة للتأليف و النشر، القاهرة .
- ١٣- شلتز، داون (١٩٨٣): نظريات الشخصية ، مطبعة جامعة بغداد، كلية الاداب ،جامعة بغداد .
- ١٤- عبد الخالق، احمد (١٩٩٦): قياس الشخصية ،الكويت ، مطبوعات جامعة الكويت.
- ١٥- عبدالحميد ،عزت (٢٠١٤) ،الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية ،بنها ،دار المصطفى للطباعة والترجمة .

### المصادر الاجنبية

- 1- cattelle .r.(1973) ,Améliorer la formation professional par letuce du travail ,les editions d'organisation, Paris, ,pp33-.43
- 2- Ebel, R.L. (1972), "Essentials of Education Measurment", Prentice-Hall, Engle Wood Cliffs, New Jersey.
- Kumar ,R. (2011) Research Methodology:A step -by – step Guide for Beginners .3<sup>rd</sup> Edition Sage,New Delhi>
- 3- Louis P.& David.L(1976),Contemporary Business. The Drvden Fress.
- 4- Markus,H.(1977) : Self ,schemata and processing information about the self . Journal of personality and Social Psychology ,35,63,78.
- 5- Masood,M.(2017) :Personality Traist and Jop Performance of Police.

- 6- Stanley, J. and Kenneth, D. (1974), Educational and Psychological Measurement and Education, (5<sup>th</sup> ed), Prentice Hill, New Jersey.
- 7- Stanley, J. and Kenneth, D. (1974), Educational and Psychological Measurement and Education, (5<sup>th</sup> ed), Prentice Hill, New Jersey.
- 8- Walker, R.E. and Foley, J.M. (1973), Social Intelligence: It's History and Measurement. Psychological Reports, Vol. 33, PP. 840-464.

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

### الملاحق

#### مقياس السمات الشخصية بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	ابداً
١	أرى ان كتمان الفرد لرغباته الشخصية يساعده على النجاح في مهماته				
٢	التزم بسرية المعلومات حتى في المواقف غير الرسمية				
٣	اشعر بانه لا يوجد فرد يستحق ان اكرم سره				
٤	افضل الزميل الذي يقدم معلومات مباشرة عن نفسه				
٥	اجد من السهل علي الحديث عن حياتي حتى في الأمور التي يعدها البعض شخصية				
٦	امتنع عن مناقشة المواضيع الحساسة عبر وسائل التواصل غير المؤمنة				
٧	اعتقد ان كتمان المعلومات المهمة عن زملاء العمل يساعده في إنجاز المهمات				
٨	اجد نفسي مستعداً لتقبل نتائج اخطائي				
٩	اجد صعوبة في التخلص من بعض المواقف المحرجة				
١٠	اشعر بحالات من الخوف بدون سبب واضح				
١١	اندفع في مقدمة مجموعتي عند تكليفي باي مهمة				

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

				اشعر اني مستعد لتنفيذ اي مهمة تتعلق بعملتي	١٢
				اتصرف بحزم في المواقف التي تتطلب قرارات حاسمة	١٣
				استطيع مواجهة المواقف الخطرة بشجاعة	١٤
				اثق بقدرتي على التعامل مع الازمات	١٥
				اشعر ان لي قدرة على معرفة مايفكر به الاخرون	١٦
				اعتقد اني مستعد لمواجهة أي حدث طارئي	١٧
				لكي انجح لا بد ان اعرف دوافع الناس	١٨
				انزعج حينما أكون غير قادر على متابعة تسلسل أفكار شخص اخر	١٩
				أتمكن من ادراك انفعالات الاخرين بسرعة	٢٠
				اعتقد اني قليل الشرود ولكنني لست عمليا دائما	٢١
				الاحظ التغييرات السريعة في البيئة المحيطة واتصرف وفقا لها	٢٢
				أقوم بتقييم المخاطر بعناية قبل اتخاذ أي خطوة	٢٣
				انسى بسرعة الخطأ الذي ارتكبه	٢٤
				أحاول حسم أي قضية حين أرى اني على صواب	٢٥

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

				٢٦	انفعل بسرعة حين اواجه مشكلات مهنية
				٢٧	اعتقد انه لايمكن احراجي بسهولة
				٢٨	عندما يزعجني شيء اتجاوزه بسرعة عادة
				٢٩	اتعامل بهدوء مع المواقف المفاجئة والصعبة
				٣٠	أتمكن من السيطرة على اعصابي في المواقف التي تثير الغضب
				٣١	اتعامل مع الضغط النفسي دون ان يؤثر على ادائي
				٣٢	اتصرف بثقة في المواقف الصعبة
				٣٣	عندما أكون ضمن مجموعة من الناس اميل للشعور بالخجل
				٣٤	اشعر بانني غير واثق من نجاحي
				٣٥	اجد صعوبة في حل مشكلاتي بنفسي
				٣٦	اشعر ان أصدقائي يتأمررون ضدي
				٣٧	استطيع قيادة فريق العمل في المهمات الحساسة
				٣٨	أرى ان ثقتي بنفسي تزداد عندما أكون محميا قانونيا
				٣٩	اتخذ قرارات حاسمة دون الحاجة الى مساعدة الاخرين

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

### مقياس الكفاءة المهنية بصيغته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	ابداً
١	أتحمل تبعات ومسؤولية ما اتخذته من قرارات				
٢	أحرص على التأكد من المعلومة ومصداقيتها قبل تعامل معها				
٣	أنفق مكتبي من الداخل، والخارج لتدقيق الإجراءات الأمنية.				
٤	لدي قدرة فهم ما في البيانات وتحليلها واستثمارها				
٥	لدي القدرة على التنسيق بين مختلف الاقسام والادارات في عملي				
٦	يمكنني ضبط انفعالاتي عند استفزاز الآخرين لي.				
٧	أتحري الدقة والعدل بين المواطنين دون تعصب او تحيز				
٨	يمكنني النقاش، وحسم الأمور لحل أي مشكلة.				
٩	ألتزم بالمدة المحددة للعمل دون أي تأخير				
١٠	أتحلى بالصبر مع أخطاء الآخرين.				
١١	الترم بالقوانين والانظمة من اجل مراعاة حقوق الاخرين				
١٢	أستمتع بتبادل الآراء مع زملاء العمل.				
١٣	أراعي في التخطيط لعملية ما قدرات وامكانيات كل العاملين معي				
١٤	أبتكر ما يخفف ضغوط العمل دون الاخلال بالمعايير المهنية				
١٥	الترم بإجراءات العمل دون تجاوزها أو اغفالها مهما كانت أهميتها				

## سمات الشخصية و علاقتها بالكفاءة المهنية

				أحرص على بذل أقصى جهد ممكن في اداء عملي مهما كلفني ذلك	١٦
				أحرص على اتزاني الانفعالي في المواقف المختلفة	١٧
				أهتم بوسائل الربط المباشر مع ادارة عمليات جهازنا في كل قطاعات الجهاز	١٨
				ألتزم بتطبيق القانون والوامر الصادرة من رؤسائي دون النظر للأمور الشخصية	١٩
				أحسم المسائل بسرعة بكل ما يمكنني من اتخاذ القرار في الوقت المناسب	٢٠
				أتابع البلاغات والبرقيات وتقيمها بحسب السياقات	٢١
				أمتلك قدرة ملاحظة الفروق الدقيقة بين الاشياء والتمييز بينها	٢٢
				أحرص على تلقي التدريب المناسب من أجل القيام بعملي بكفاءة وجدارة .	٢٣
				أتشاور مع من هم أكثر خبرة مني لتجاوز مشكلات العمل	٢٤
				انمتع بالمرونة الكافية واثقل الافكار الجديدة في ما يخص العمل	٢٥
				أحرص على إجراءات التدقيق ,التفتيش, التقيد باللوائح	٢٦
				أوظف نتائج التقييم في تحسين اداء العمل	٢٧