



Faculté des Sciences

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

Sociales et Humaines

قسم علم النفس وعلوم التربية

## حيوية الضمير وعلاقتها بالأداء الوظيفي

لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي

"دراسة ميدانية في مقاطعة سور الغزلان"

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل  
والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

د. بلحاج صديق

من إعداد الطالبان:

بغدالي مختار

مشتاوي طارق

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. فاطمة شادي	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	رئيسا
د. صديق بلحاج	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	مشرفا ومقررا
د. يونس سلام	أستاذ محاضر "ب"	جامعة البويرة	مناقشا



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا الممضي أسفله، السيد(ة) بشكي مصطفى الصفة: طالب، امتحاذ، باحث دالبي  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 40.777.82.53 والصادرة بتاريخ 13/11/2018  
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية قسم عالم النفس  
والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).  
عنوانها: حيوية النفس وعلاقتها بالاداء الوطني لدى الاساتذة بالاسات  
التعليمية للعلوم التكنولوجية " دراسة ميدانية بمقاطعة بئر العز لادن  
تحت إشراف الأستاذ(ة): بجام صديقت  
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية  
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 29/05/2021 توقيع المعني(ة): [Signature]

رأي هيئة مراقبة السرقعة العلمية:



رئيسة دة: بم علم النفس  
بالنيابة: بالم  
السد: محمّد

النسبة: 25,5%



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا المعضي أسفله، السيد(ة) ..... مستشار(ة) بالدراسات ..... الصف: طالب، أستاذ، باحث ..... طالب  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 104840860 والصادرة بتاريخ 17/05/2017  
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية ..... قسم ..... عماد النفس .....  
والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).  
عنوانها: ..... حيوية الفعور والالتزام بالقيم الوطنية لدى الاستاذة .....  
الاعلامية ..... الدكتور الحناوي .....  
تحت إشراف الأستاذ(ة): ..... بكاج مبرية .....  
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية  
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.  
التاريخ: 29 ماي 2022 ..... توقيع المعني(ة) .....  
.....

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:



النسبة: 25,5 %

رأى قسم علم النفس  
بالنيابة  
ولم يجد مخالفة

## شكر و تقدير

قال تعالى: { رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي }

( النمل آية 19 )

اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك و عظيم سلطانك ، و لك الشكر و المنة أن يسرت لي السبيل ، و وفقتني لإتمام هذا العمل ، و الصلاة و السلام على محمد و على آله و صحبه أجمعين.

فلا يسعني وقد بلغ بعثي هذه المرحلة إلا أن أشكر أصحاب الفضل في ذلك ، فلم يكن هذا البحث ليصل إلى صورته الحالية لولا توفيق الله أولا ، ثم جهود الدكتور الفاضل بلحاج صدوق ، الذي علمني الاعتماد على النفس حيث كان بتوفيق من الله المشرف على هذا العمل ، و إنني هنا لأسجل شكري و إمتناني و إعترافي بفضلته الذي أحاطني به و بتوجيهاته في جميع مراحل البحث فلمن كل الشكر و التقدير ، و من الله الثواب على ما قدم .

و كذلك أتقدم بالشكر إلى أعضاء هيئة التدريس بقسم علم النفس على ما بذلوه في سبيل تأهيلنا التأهيل العلمي الآنق و أخص بالذكر أساتذة تخصص علم النفس العمل و التنظيم .  
كما أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل.

## إهداء

إلى التي رفع الله مقامها و جعل الجنة تحت أقدامها ، أولى الناس بصحبتى ، إلى نبع الجنان الصافي ذلك القلب  
الكبير و تلك النعمة الغالية صاحبة الفضل التي مهما فعلت و قلت و كتبت لن أوفيها حقها أمي الغالية شفاها  
الله و حفظها و أطال في عمرها

إلى الذي أحبنى بلا مقابل و أنار لي الطريق بالدعوات الصالحة أبي العزيز

—حفظه الله و أطال في عمره—

إلى الزوجة الكريمة و إخوتي و أخواتي الأعزاء

إلى مصافير قلبي :عبد الباقي ،ليان رسيل، تالين تسنيم ،محمد أيمن ،ميسم ، عبد الباسط ،رمزي ،عبد النور إلى  
القلوب التي كانت تفرح لفرحتي، و تأسى لما يصيبني ، و إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب  
أو من بعيد .

مختار

## إهداء

الحمد لله على منحه وعونه لإتمام هذا البحث

إلى الذي وهبني كل ما يملك إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل المبتغى إلى مدرستي الأولى في

الحياة أبي الغالي على قلبي

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان ، إلى التي صبرت على كل شيء ، التي رعتني حق الرعاية و

كانت سدي في الشدائد و كانت دعواها لي بالتوفيق ، إلى أمز ما أملك بع الحنان أمي جزاها الله عني خير

الجزاء في الدارين

إلى إخوتي و أخواتي الأعزاء الذين تقاسموا معي عبء الحياة ، وكل أصدقائي بدون استثناء وكل من دعمني

و لو بكلمة ، إلى كل من جمعني بهم مقاعد الدراسة

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

## الملخص :

إن القيم الخلقية مبدأ إنساني متعارف عليه لا يتنازع فيه الناس باختلاف توجهاتهم و مشاربهم فهي قيم تتفق مع العقول السليمة ، وذات أهمية لبناء شخصية متكاملة و متوازنة للإنسان ناتجة عن تواجد نظام قيمى خلقى متكامل ،و من أهم هذه القيم نجد حيوية الضمير فهي تمثل درجة الكفاءة والدقة و التنظيم و الإنضباط الذاتى والقدرة على الإنجاز موجهة سلوك الفرد لتحقيق أهدافه انطلاقا من تقديمه مستوى أداء وظيفي عال ،والذي يعبر عن السلوك و الجهد المبذول من طرف الموظف لإنجاز المهام الموكلة إليه ،وهدفنا هذه الدراسة إلى بحث موضوع حيوية الضمير و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة سور الغزلان ، و ذلك لمعرفة العلاقة الارتباطية بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، والعلاقة الارتباطية بين (الكفاءة ،التنظيم، التحسس بالواجب، الإنضباط الذاتى ، الكفاح من أجل الإنجاز ،التروي ) و الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسات التعليمية ، و كذا معرفة دلالة الفروق في حيوية الضمير تبعا لمتغير الجنس (ذكور،إناث) ، دلالة الفروق في حيوية الضمير تبعا لمتغير الخبرة المهنية ،وقد تحدد مجتمع الدراسة بأساتذة التعليم الثانوي بمقاطعة سورالغزلان وللعام الدراسي(2024-2025) وقد تم تطبيق إستبانة تم إعدادها حول حيوية الضميروالأداء الوظيفي بعد التأكد من خصائصها السيكمترية على عينة مكونة من 70 أستاذ وأستاذة وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة إرتباطية بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي، وعدم وجود علاقة إرتباطية بين مظاهر حيوية الضمير(الكفاءة ،التنظيم، التحسس بالواجب، الإنضباط الذاتى، الكفاح من أجل الإنجاز،والتروي) و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي ، و كذا ليس هناك فروق دالة في حيوية الضمير تبعا لمتغيري الجنس و الخبرة المهنية. الكلمات المفتاحية : حيوية الضمير ، الأداء الوظيفي، الأساتذة ، المؤسسات التعليمية للطور الثانوي .

## **Abstract:**

Moral values are a recognized human principle that is not disputed by people regardless of their orientations and inclinations. They are values that are consistent with sound minds and are important for building an integrated and balanced human personality resulting from the presence of an integrated moral value system. Among the most important of these values is the vitality of conscience, which represents the degree of efficiency, accuracy, organization, self-discipline, and the ability to achieve, directing the individual's behavior to achieve his goals based on providing a high level of job performance, which expresses the behavior and effort expended by the employee to accomplish the tasks assigned to him. This study aimed to investigate the subject of vitality of conscience and its relationship to the level of job performance among secondary school teachers in the Sur El-Ghozlane district. This is to determine the correlation between vitality of conscience and job performance among secondary school teachers, and the correlation between (efficiency, organization, sense of duty, self-discipline, striving for achievement, and deliberation) and performance. The functional characteristics of secondary school teachers, as well as knowing the significance of differences in conscientiousness according to the gender variable (males, females), and the significance of differences in conscientiousness according to the professional experience variable. The study population was determined as secondary school teachers in the Sour El-Ghozlane district for the academic year (2024-2025). A questionnaire specifically prepared on conscientiousness and job performance was applied after verifying its psychometric properties to a sample of 70 male and female teachers. The results of the study showed that there is no correlation between conscientiousness and job performance among secondary educational institutions, and that there is no correlation between the manifestations of conscientiousness (organizational competence, sense of duty, self-discipline, striving for achievement, and deliberation) and job performance among secondary educational institutions. There are also no statistically significant differences in conscientiousness according to the variables of gender and professional experience.

**Keywords:** Conscientiousness, job performance, teachers , secondary educational institutions



## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ،ب،ج	مقدمة
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
15	الإشكالية
17	الفرضيات
19	أهداف الدراسة
19	أهمية الدراسة
20	أسباب إختيار الموضوع
20	تحديد المفاهيم
22	الدراسات السابقة
الفصل الثاني : حيوية الضمير	
41	تمهيد
42	تعريف حيوية الضمير
44	نشأة الضمير
45	أقسام الضمير
45	مظاهر حيوية الضمير
47	خصائص حيوية الضمير
48	السمات الممثلة لحيوية الضمير

50	النظريات المفسرة لحيوية الضمير
61	الخلاصة
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
63	تمهيد
64	تعريف الأداء الوظيفي
65	أهمية الأداء الوظيفي
66	عناصر الأداء الوظيفي
68	مستويات الأداء الوظيفي
69	مكونات الأداء الوظيفي
70	محددات الأداء الوظيفي
72	أبعاد الأداء الوظيفي
75	العوامل التي تعدل الأداء الوظيفي
77	معايير الأداء الوظيفي
79	الخلاصة
الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
81	تمهيد
82	الدراسة الإستطلاعية
83	منهج الدراسة
84	حدود الدراسة
84	مجتمع الدراسة
84	عينة الدراسة
89	أدوات جمع البيانات
91	نموذج الدراسة
92	إحتبار التوزيع الطبيعي
93	صدق و ثبات الإستبانة

95	الخلاصة
الفصل الخامس : عرض النتائج وتفسيرها	
97	تمهيد
98	عرض و تحليل نتائج الإستبانة
111	نتائج مرتبطة بالفرضيات
118	إختبار الفرضية الرئيسية
121	الخلاصة
123	الإستنتاج العام
126	قائمة المصادر و المراجع
132	الملاحق

## قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
4-1	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	85
4-2	توزيع أفراد العينة حسب العمر	86
4-3	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	87
4-4	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	88
4-5	إتجاه إجابات أفراد العينة وفق سلم ليكرت الخماسي	91
4-6	إختبار التوزيع الطبيعي	92
4-7	الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ (الصدق)	93
4-8	قيم معاملات الثبات (ألفا كرونباخ )	94
5-1	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعء الكفاءة	98
5-2	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعء التنظيم	100
5-3	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعء التحسس بالواجب	101
5-4	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعء الكفاح من أجل الإنجاز	103
5-5	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعء الإنضباط الذاتي	104
5-6	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لبعء التروي	106
5-7	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لمحور الأداء الوظيفي	108
5-8	معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة و الأداء الوظيفي	111
5-9	معامل الارتباط بيرسون بين التنظيم و الأداء الوظيفي	112
5-10	معامل الارتباط بيرسون بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي	113
5-11	معامل الارتباط بيرسون بين الكفاح من أجل الإنجاز و الأداء الوظيفي	114
5-12	معامل الارتباط بيرسون بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي	115
5-13	معامل الارتباط بيرسون بين التروي و الأداء الوظيفي	116

116	الإختبار التائي لعينتين مستقلتين للفروق في حيوية الضمير تبعا لمتغير الجنس	5-14
117	الإختبار التائي لعينتين مستقلتين للفروق في حيوية الضمير تبعا لمتغير الخبرة المهنية	5-15
119	معامل الارتباط بيرسون بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي	5-16

### قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
85	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	4-1
86	توزيع أفراد العينة حسب العمر	4-2
88	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	4-3
89	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	4-4
90	أداة الدراسة	4-5
92	نموذج الدراسة	4-6

## مقدمة :

تسعى الجماعات لإيجاد المؤسسات التعليمية تبعا لظروف الزمان و المكان حتى تنقل من خلالها ثقافتها ، و تطور حضارتها و تحقق أهدافها التربوية ، فالمؤسسة التربوية هي نسق يضم مجموعة من الأفراد ، حيث يمثل العنصر البشري أهم الموارد التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في تحقيق أهدافها، كونه يعبر عن حيويتها و تفاعلها ، وهذا لما يبذله من جهد في أدائه وما يظهره من فعالية في انجاز مخططاتها ، و الوصول بها أعلى المراتب ، و كذا السماح لها بمنافسة المؤسسات الأخرى ، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق قوة داخلية تكمن في عمق النفس ، تكون مسؤولة على الأمر لفعل الخير النهي عن القيام بأفعال الشر ، فبعضيان الفرد لهذه القوة و قيامه بعمل شرير تأخذه هذه الأخيرة بإلقاء اللوم عليه و تأنيبه ،حتى يصل إلى الندم على ما قام به ، وعكس ذلك عند قيامه بفعل الخير و الإصلاح ،فتشعره بالارتياح و السعادة وهذا ما يطلق عليه الضمير .

وقد استأثر مفهوم الضمير الحي باهتمام العديد من الباحثين و التربويين ، فحيوية الضمير هي سمة مركزية من سمات الشخصية الكبرى ،يتميز من تتواجد لديه هذه الأخيرة بدرجة مرتفعة من التنظيم و الفعل الموجه نحو الهدف ، و الانضباط الذاتي و الدافعية للانجاز ، فضلا عن إدراكه لتأثير أفعاله على من حوله ، و الشعور بالواجب اتجاههم ، مع التمتع بمستوى عال من الطموح ، كما يتضمن الاجتهاد القائم على اليقظة و الانفتاح العقلي و التحمل و المثابرة ، و أن أي تغير سلبي بهذا المفهوم يمكن أن يؤثر على موازين الشخصية السليمة و قدراتها على تخطي العقبات و الإضرار بالأداء العام للمؤسسة ،الذي يعتمد بالدرجة الأولى على أداء الموظفين المنتمين لها ، وهذا باعتبار الأداء هو الناتج النهائي الذي تسعى إليه جميع المنظمات و انه مؤشر دال على نجاح أي مؤسسة أو فشلها .

إن الأداء الوظيفي يتمثل في القيام بانجاز المهام المطلوبة بكفاءة من طرف الفرد العامل داخل الوظيفة التي يشغلها ، وما يتصل بها و من أنشطة و ادوار سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة على مستوى

المؤسسة ، و يتأثر الأداء الوظيفي بالسمات الشخصية للموظف و على وجه الخصوص سمة حيوية الضمير ، وهي من أهم محددات الأداء الوظيفي ، فقد تؤثر على جودته فترفع من مستواه و تزيد من معدل الأداء و العكس صحيح ، لهذا نحاول من خلال هذه الدراسة التركيز على العلاقة بين حيوية الضمير ومستوى الأداء الوظيفي ، سعيا وراء العمل على تطوير هذه المؤسسة بما يساير التطور الحضاري من جهة ، و متطلبات المجتمع من ناحية أخرى ، فجاءت هذه الدراسة تحت عنوان >> حيوية الضمير و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي << ، وقد قسمنا دراستنا هذه إلى خمسة فصول موزعة كالتالي :

في الفصل الأول المعنون بالإطار النظري للدراسة و الذي حاولنا فيه إبراز إشكالية الدراسة ، وتحديد فرضياتها ، و أهداف الدراسة ، و أهميتها ، و أسباب اختيار الموضوع ، كما تطرقنا إلى الدراسات السابقة و التعقيب عليها و كذا جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة .

أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان حيوية الضمير حيث تناولنا فيه تعريف حيوية الضمير ، و نشأة الضمير ، وأقسام الضمير ، مظاهر حيوية الضمير ، سمات الشخص ذي الضمير الحي ، خصائص حيوية الضمير ، و النظريات المفسرة لحيوية الضمير .

أما في الفصل الثالث و الذي تمحور حول الأداء الوظيفي ، و تم التطرق فيه إلى تعريف الأداء الوظيفي ، أهمية الأداء الوظيفي ، مكونات الأداء الوظيفي ، عناصر الأداء الوظيفي ، أبعاد الأداء الوظيفي ، محددات الأداء الوظيفي، العوامل التي تعدل الأداء الوظيفي، و معايير الأداء الوظيفي.

أما الفصل الرابع كان تحت عنوان الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، و تطرقنا فيه إلى الدراسة الإستطلاعية ، منهج الدراسة ، حدود الدراسة، مجتمع الدراسة ، عينة الدراسة ، أدوات جمع البيانات ، الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة، نموذج الدراسة، التوزيع الطبيعي للبيانات و صدق الإستبانة و ثباتها.

في حين الفصل الخامس جاء تحت عنوان عرض النتائج و تفسيرها والذي تطرقنا فيه إلى عرض و تحليل البيانات العامة التي حصلنا عليها من أفراد الدراسة وكذا تفسيرها في ضوء الفرضيات المطروحة في الإطار النظري ، ومنه استخلاص النتائج و توضيح دلالتها بالنسبة لأهداف الدراسة وفي الأخير جاء الإستنتاج العام و بناءا على النتائج المتوصل إليها قدمنا مجموعة من التوصيات.



## الفصل الأول

### الإطار النظري للدراسة

## 1. الإشكالية :

تعتبر المؤسسات التعليمية أداة حيوية وهامة في المجتمعات الإنسانية ، و ذلك لأن التربية هي السبيل إلى التنمية الشاملة ، و هي الحصن المنيع الذي تلجأ إليه المجتمعات حين تعرضها إلى الأزمات و المصاعب ، كما أنها تشكل مصدراً أو عنصراً هاماً في بناء شخصية الفرد في المجتمعات المتحضرة و المعاصرة ، فالمؤسسات التربوية حين تضطلع بدورها الذي أنشأت من أجله ، فإنها تحقق الغاية المنشودة و المرجوة كما أنها تعتبر ميداناً لصقل و تكوين شخصية التلميذ و مهاراته و قدراته في شتى المجالات ، فهي نسق إجتماعي مفتوح يضم موارد مختلفة ، و مجموعة من الأفراد تحكمهم قواعد و قوانين سائدة من أجل بلوغ أهداف معينة، حيث يعتبر الفرد فيها الركيزة الأساسية ، من خلاله تصبوا المؤسسة إلى أهدافها باعتباره المحرك الرئيسي للإنتاج و ذلك من خلال الوظائف المهيمة الموكلة إليه. فالفرد في عصرنا هذا يعيش صراعات و نزاعات جمة ومختلفة ، و التي سيطرت على الكثير من مناحي الحياة و أنشطتها ، و من خلال الضمير يستطيع الإنسان أن يميز بين الحق و الباطل بناءً على وضعه في المجتمع ، فهو ميزان الحس و الوعي عند الفرد لتمييز الصح من الخطأ مع ضبط النفس لعمل الصح و البعد عن الخطأ .

فالضمير عند الفلاسفة يكتسبه الإنسان من خلال التربية أو الظروف المعيشية و ليس موروثاً ، فالأفراد الذين لديهم حيوية ضمير منخفضة عادة ما يكونون مفتقرين إلى القيم و المبادئ و المعايير الأخلاقية السامية ، و يكونون أقل تدقيقاً في تطبيق هذه المبادئ ، و تعوزهم حيوية أكثر في السعي نحو غاياتهم ، وهناك بعض الشواهد على أنهم أشد ميلاً نحو المتعة وأقل إهتماماً بالسلوك الأخلاقي و الإلتزام به ، ومن هذه الشواهد ما أشارت إليه نتائج دراسة بايكير و بوسمان < Baker و Bosman > سنة 2003 (عبد الله، 2012، ص. 09).

وأثبتت دراسة السلطاني أن الشخص ذو الضمير الحي يكون جاد في عمله ، ملتزم به وقادر على بذل جهد متركز في نقطة معينة ، و له أهداف محدود ، و الإصرار على بقاء الأفراد ملتزمين بعاداتهم و تقاليدهم و يتميزون بالفعل الصحيح . (السلطاني،2005،ص.22) .

فحيوية الضمير وحدها التي يمكن أن توجه سلوك الموظف في المؤسسات التعليمية و التأثير على أدائه ككل ، و لطالما كان هناك حيوية ضمير بصفة أو بأخرى يؤدي بالموظفين في أي مؤسسة تعليمية كانت إلى تحقيق أعلى مستوى من الأداء .

إن أداء الموظفين في أي منظمة يمثل مطلباً أساسياً ، ذلك لأنه يعد الناتج النهائي الذي تسعى المنظمات دائماً إلى تحقيقه ، و مؤشر دال على نجاح المنظمة أو فشلها ، والإرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للمستخدمين لدى هذه المؤسسات التعليمية وجودته يتوقف على عدة عوامل و التي منها ما يتعلق بتعزيز السمات الشخصية و الصفات الإيجابية ، وبصفة خاصة سمة حيوية الضمير و التي تمثل أحد الأسباب في فجوة الأداء .

لذا إن معرفة مستوى حيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تثير مشكلة لربما تتسحب على كثير من المتغيرات للإستفادة منها في المجالات التربوية ، وأن إنعكاسات مثل هذه التداعيات في الوسط التربوي الذي يعد المثال و القدوة لباقي أفراد المجتمع يمثل مشكلة تناولتها الدراسة الحالية من خلال الإجابة على السؤال التالي :

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ؟

في محاولة لتسهيل الإجابة على التساؤل الرئيسي تطلب الأمر تقسيمه إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية  
و هي كالآتي :

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات

التعليمية للطور الثانوي ؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية

للطور الثانوي ؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسس بالواجب والأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاح من أجل الإنجاز والأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنضباط الذاتي والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات

التعليمية للطور الثانوي ؟

• هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية

للطور الثانوي ؟

• هل توجد فروق في حيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تعزي لمتغير

النوع ؟

• هل توجد فروق في حيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تعزي لمتغير

الخبرة المهنية؟

## 1.فرضيات الدراسة:

تقوم دراستنا على فرضية أساسية تتدرج منها ثماني فرضيات فرعية وكانت كالتالي :

## 1.2. الفرضية الأساسية :

\_ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

## 2.2. الفرضيات الجزئية :

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي .

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاح من أجل الإنجاز و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي .

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنضباط الذاتي والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية لحيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تعزي لمتغير النوع.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية لحيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تعزي لمتغير الخبرة المهنية.

### 3. أهداف الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى :

- التعرف على طبيعة العلاقة بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين مظاهر حيوية الضمير (الكفاءة، التنظيم، التحسس بالواجب ،الكفاح من أجل الإنجاز ، الإنضباط الذاتي ،و التروي) و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- التعرف على دور حيوية الضمير في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.
- الرغبة في معرفة أفضل الأسباب الدوافع التي تدفع الأساتذة في المؤسسات التعليمية إلى العمل بشكل جيد و فعال .

- إزالة اللبس حول موضوع حيوية الضمير الذي لا يزال مبهما في مجتمعنا .

### 4. أهمية الدراسة :

- تعد حيوية الضمير من المواضيع الهامة التي تحقق أهداف و نجاح كل مؤسسة .
- تشكل هذه الدراسة إسهاما علميا جديدا في مجال حيوية الضمير لدى الأستاذ في المؤسسات التعليمية ، إذ تعتبر من الدراسات القليلة في هذا المجال .
- محاولة إيجاد الأثر الذي تضيفه حيوية الضمير على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ ومنه على المؤسسة ثم على الناتج النهائي و هذا بإعتبار أن الإنسان أو الفرد هو الحلقة الأساسية في عملية الإنتاج داخل المؤسسة ،وبالتالي إبراز أهمية حيوية الضمير ، و دورها في تحسين و توجيه سلوك الموظفين بالمؤسسة التعليمية ودفعه إلى أداء أفضل في المنظمة .
- إثراء البحث العلمي بمعلومات قد تكون مفيدة ، ويمكن إستغلالها في مثل هذه الدراسات ،و الإستفادة من النتائج و التحليلات التي توصلنا إليها .
- نتائج هذه الدراسة ستوفر لمتخذي القرار في المؤسسات التعليمية بالجزائر معلومات عن تأثير حيوية الضمير على الأداء الوظيفي للأساتذة بالمؤسسات التعليمية .

## 5. أسباب إختيار الموضوع :

1.5. أسباب موضوعية : إن إختيارنا لموضوع حيوية الضمير و الأداء الوظيفي راجع لأسباب عدة

يمكن تلخيصها في مايلي :

• أهمية الموضوع نفسه ، حيث أصبح يهتم بحيوية الضمير وذلك لما لها من أهمية في الرفع من

مستوى أداء الفرد و منه المؤسسة .

• نقص في الدراسات السوسولوجية التي تولي عناية بموضوع حيوية الضمير كمتغير مستقل داخل

التنظيم .

• محاولة إثراء المعارف حول موضوع الدراسة .

• قلة الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع حسب علم الطالبان .

## 5.2. أسباب ذاتية :

• الميل الشخصي للموضوع دفعنا للبحث فيه.

• الموضوع يصب في مجال تخصصنا وكذا إنسجامه مع مجال تخصصنا .

• التعرف أكثر على هذا المصطلح الجديد نسبيا و هو حيوية الضمير و التعمق أكثر في مفهوم الأداء

الوظيفي .

• أهمية و حداثة موضوع حيوية الضمير في قطاع التربية و ما له من أثر على الأداء الوظيفي لدى

الأساتذة في هذا القطاع .

## 6. تحديد المفاهيم :

6.1. حيوية الضمير: قام تعريفها كل من :

\* قاموس علم النفس و الطب المعاصر (1979): على أنها وظيفة نفسية تقوم ب :

• منع المرء من إتيان عمل مخالف للمستويات الخلقية .

• تشعره بالألم و بالندم إذا خالف مقتضيات الأخلاق و الدين .

• تعمل على رفع مستويات الأخلاقية ذاتها لدى الفرد إلى درجات أعلى ووضع فضائل معينة كأهداف

يعمل الشخص على بلوغها .

#### 1. دسوقي (1988) :

ميثاق خلقي تحكمه العنصرية و المعايير الإجتماعية و التهديد بانتهاك تلك المعايير و المواثيق

(دسوقي، 1988، ص294).

#### \* قاموس علم الإجتماع : (1990) :

مستوى أخلاقي للسلوك عند الشخص معين تتكون نتيجة خبراته مع الجماعة حيث يتكون لديه شعور فيما

يتصل بالصواب و الخطأ في سلوكه ( الجوهري، 1990، ص.501 ).

#### \* قاموس علم النفس ( 2002 ) :

الأداء الكامل لما لدى الفرد من معايير خلقية ترضى عما يقوم به من أفعال أو نكرانها

(بدوي، 2002، ص.80) .

#### \* السلطاني (2005) :عرف حيوية الضمير بأنها

درجة التنظيم و المثابرة و الضبط و الدافعية في سلوك الأفراد الموجه نحو تحقيق أهدافهم و تشمل الجدية

و التوجه الذاتي و الدقة و الحرص و الطموح و المثابرة و تمثل دور الفرد في قبول المعايير الإجتماعية

و المقاييس الأخلاقية .

#### أما التعريف الإجرائي لحيوية الضمير:

فهو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس حيوية الضمير المتبنى من طرفنا نحن الباحثان

في الدراسة الحالية .

#### 6.2. الأداء الوظيفي :



الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد و إتمامها ، و هو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يلبي بها الفرد متطلبات وظيفته ، و وفقا ل "روبنز" (Robbins,2007) و "موهيرينو" (Moheriono,2020) يعكس الأداء الوظيفي مستوى إنجاز برنامج أو سياسة منفذة لتحقيق الغايات و الأهداف و الرؤية و المهام للمؤسسة يتم صياغتها من حيث التخطيط الإستراتيجي ، يشير الأداء الوظيفي إلى الإنجاز المتعلق بالوظيفة، والأداء نتيجة هو نتيجة للجودة و الكمية التي حققها العامل في أداء واجبه .(سعدا،2021،ص.23).

الأداء الوظيفي هو كل ما يتمتع به الأفراد العاملين من مهارات و قدرات وإمكانات خدمية مميزة فإن كان الأداء مناسباً للوصف الوظيفي المطلوب فغنه يحقق الغرض منه ، أما إذا كان الأداء ال يرقى إلى المستوى المطلوب فإن ذلك يتطلب تطوير مهارات العاملين لرفع كفاءاتهم و تحسين مستوى أدائهم بهدف الوصول إلى الهدف المطلوب من الأداء.(موفق،2011،ص.207).

وهو الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد و الجماعات و المؤسسات ، ويقصد به من زاوية أخرى أهداف المؤسسة .(كامل،2008،ص.172).

#### \* التعريف الإجرائي :

الأداء الوظيفي هو كل نشاط أو جهد مبذول أو مؤدى من قبل الفرد سواء كان فكري أو عضلي ، وهذا بغية إنجاز وإتمام المهمة الوظيفية المسندة ، حيث يؤدي هذا السلوك إلى التغيير الفعال و بكفاءة ، من خلاله تصل المؤسسة إلى ما سطرته من أهداف ، كما أن الأداء هو الدرجة التي يتحصل عليها المستجيب على الإستبيان المعتمد في البحث الحالي .

#### 7. الدراسات السابقة :

دراسات ترتبط بحيوية الضمير:

دراسة سوسن عبد الله علي كاظم السلطاني (2005) :

جاءت الدراسة تحت عنوان " حيوية الضمير و الإنصاف و علاقتهما بالإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة " .

حيث تبرز مشكلة هذا البحث في التأكد من الإفتراض القائل بأن وجود حيوية الضمير يرتبط بوجود الإنصاف ، و كلاهما له علاقة بالإهتمام الإجتماعي لدى الفرد .

#### أهداف الدراسة :

- قياس مستوى حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة
- التعرف على مستوى حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة .
- التعرف على مستوى حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث ) و التخصص (علمي ، إنساني ) .
- قياس مستوى الإنصاف لدى طلبة الجامعة .
- التعرف على مستوى الإنصاف لدى طلبة الجامعة على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث ) و التخصص (علمي ، إنساني ) .
- قياس مستوى الإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة .
- التعرف على مستوى الإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة على وفق متغير النوع (ذكور ، إناث ) والتخصص (علمي ، إنساني) .
- معرفة طبيعة العلاقة بين حيوية الضمير و الإنصاف لدى طلبة الجامعة .
- معرفة طبيعة العلاقة بين الإنصاف و الإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة .
- معرفة طبيعة العلاقة بين حيوية الضمير و الإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة .
- معرفة طبيعة العلاقة بين حيوية الضمير و الإنصاف و الإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة .

#### مجتمع و عينة الدراسة :

تحدد مجتمع البحث بطلبة جامعة بغداد و الجامعة المستنصرية (ذكور و إناث) الملتحقين بالدراسات الأولية الصباحية للعام الدراسي (2002\_2003) و للاختصاصات العلمية و الإنسانية التي تحتويها هاتين الجامعتين ،حيث يبلغ مجموع طلبة الجامعتين ( 36127 ) طالبا و طالبة ،وتم اختيار عينة عشوائية طبقية مؤلفة من (416) طالبا و طالبة .

#### الأدوات المنهجية في الدراسة :

إعتمدت الباحثة على مقياس حيوية الضمير من قائمة الشخصية ( R\_IP\_NEO ) المنقحة من نموذج العوامل الخمسة ( MFF ) ، مكون بصورته النهائية من (40) فقرة موزعة على ستة مجالات هي : الكفاءة،التنظيم،التحسس بالواجب،الكفاح من أجل الإنجاز،الإنضباط الذاتي،التروي . كما قامت ببناء مقياس الإنصاف وكذا مقياس الإهتمام الإجتماعي حيث يتكون مقياس الإنصاف في صورته النهائية من (33) فقرة وهذا بعد تحليل فقراته ، أما مقياس الإهتمام الإجتماعي مؤلف بصورته النهائية من (40) فقرة موزعة على سبعة مجالات هي : أهمية الذات،الصدقة،التعاون،الإهتمام بالعمل،المشاركة الوجدانية،إدراك معنى الحياة و الإسناد الإجتماعي .

#### النتائج المتوصل إليها : أظهرت نتائج البحث

• إرتفاع الشعور بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة لكلا الجنسين و التخصص ، و لم يظهر فرق في متغيري النوع و التخصص ، كما أظهرت تمتع طلبة الجامعة بالإنصاف و يظهر لديهم فرق في متغير النوع و لصالح الذكور ، و يظهر فرقا في التخصص و لصالح التخصص العلمي ، و أظهرت النتائج وجود الإهتمام الإجتماعي لدى عينة البحث ، و ظهر هناك فرق في متغير النوع و لصالح الإناث اما التخصص فلصالح التخصص العلمي .

• أما فيما يتعلق بالكشف عن طبيعة العلاقة بين حيوية الضمير و الإنصاف فقد أظهرت النتائج وجود

علاقة إرتباطية بينهما ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية بين الإنصاف و الإهتمام

الإجتماعي، وكذا بين حيوية الضمير والإهتمام الإجتماعي.

• وكذلك وجود علاقة إرتباطية بين حيوية الضمير و الإنصاف والإهتمام الإجتماعي.

**دراسة محمد خضير عباس السماوي (2017) :**

و التي كانت تحت عنوان " حيوية الضمير و علاقته بجودة الحياة لدى طلبة كلية الآداب " و تحددت

مشكلة البحث بالسؤال الآتي : هل هناك علاقة إرتباطية بين حيوية الضمير وجودة الحياة ؟

**أهداف الدراسة:** إستهدف هذا البحث التعرف على ما يأتي:

• حيوية الضمير لدى طلبة كلية الآداب .

• جودة الحياة لدى طلبة كلية الآداب .

• دلالة الفروق في حيوية الضمير على وفق متغير النوع (ذكور،إناث) .

• دلالة الفروق في جودة الحياة علي وفق متغير النوع (ذكور،إناث).

• العلاقة الإرتباطية بين حيوية الضمير و جودة الحياة .

**مجتمع و عينة الدراسة :**

حدد مجتمع البحث بطلبة كلية الآداب للعام الدراسي (2016\_2017) في جامعة القادسية من كلا

الجنسين ، إذ بلغ عدد أفراد هذا المجتمع (2802) طالب و طالبة ، وإعتمد الباحث الطريقة العشوائية في

إختيار عينة البحث ،إذ تم إختيار (100) طالب و طالبة من طلبة قسمي علم النفس و علم الإجتماع

بواقع (50) طالب و طالبة لكل قسم.

**الأدوات المنهجية في الدراسة :**

قام الباحث بتبني مقياسين جاهزين لقياس متغيري الدراسة ،حيث تبني الباحث مقياس (السلطاني،2005)

لقياس حيوية الضمير ،كما تبني مقياس (شايح،2013) لقياس جودة الحياة .

**النتائج المتوصل إليها :** توصل هذا البحث الى أن

- طلبة كلية الآداب ليس لديهم حيوية ضمير .
- طلبة كلية الآداب ليس لديهم جودة حياة .
- ليس هناك فرق دال في حيوية الضمير على وفق متغير النوع (ذكور،إناث) .
- ليس هناك فرق دال في جودة الحياة على وفق متغير النوع (ذكور،إناث) .
- هناك علاقة ارتباطية بين حيوية الضمير و جودة الحياة .

**دراسة خالد عبد الغفور رستم و خشمان حسن علي (2018) :**

جاءت تحت عنوان " حيوية الضمير لدى طلبة جامعة الموصل "، وتظهر مشكلة البحث في السؤال

التالي : هل يتمتع طلبة الجامعة بحيوية الضمير؟ .

**أهداف الدراسة :** يهدف البحث إلى التعرف على

- مستوى حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة .
- مستوى حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة وفقا لمتغير الجنس (ذكور،إناث) .

**مجتمع وعينة الدراسة :**

تم تحديد مجتمع البحث بطلبة الصفين الدراسيين الأول و الرابع من كليات جامعة الموصل للعام الدراسي

(2017\_2018) ، إذ بلغ عدد أفراد المجتمع الكلي (19327) طالب و طالبة ، حيث تم إختيار عينة

الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية مكونة من (760) طالب و طالبة .

**الأدوات المنهجية في الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اختار مقياس حيوية الضمير من قائمة الشخصية (I\_IP\_OEN) المنقحة من نموذج العوامل الخمسة (MFF) لوضعها (كوستا و ماكري) 1992 و الذي قامت بإعداده سليم (1999) و المعدل من قبل العبيدي (2013) و المكون بصفته النهائية من (40) فقرة موزعة بين ستة مظاهر و هي : الكفاءة، التنظيم، التحسس بالواجب، الكفاح من أجل الإنجاز، الإنضباط الذاتي و التروي.

#### النتائج المتوصل إليها : أظهرت نتائج الدراسة

- تمتع طلبة الجامعة بمستوى عال من حيوية الضمير .
- وجود فروق دالة إحصائية في مستوى حيوية الضمير و لصالح الذكور .
- دراسة إيمان محمد أبو ضيف و آمنة قاسم إسماعيل ونورة عادل زكي السهولي (2020) :  
جاءت الدراسة تحت عنوان " التلكؤ الأكاديمي و علاقته ببقظة الضمير لدى عينة من طلاب كلية التربية بسوهاج " ، تطرق الباحثين إلى طرح وتحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية :  
ما مستوى التلكؤ الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية ؟  
ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين التلكؤ الأكاديمي و يقظة الضمير لدى عينة الدراسة من طلاب كلية التربية ؟  
ما الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي تبعا لإختلاف الجنس (ذكور، إناث) لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية ؟  
ما الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي تبعا لإختلاف الفرقة الدراسية (الثانية، الثالثة) لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية ؟  
ما الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي تبعا لإختلاف التخصص الدراسي (أدبي، علمي) لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية ؟

## أهداف الدراسة :هدفت الدراسة إلى

- التعرف على مستوى التلكؤ الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية .
- التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين التلكؤ الأكاديمي ويقضة الضمير لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية .
- الكشف عن الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي تبعا لإختلاف الجنس (ذكور،إناث) لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية .
- الكشف عن الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي تبعا لإختلاف الفرقة الدراسية (الثانية،الثالثة) لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية .
- الكشف عن الفروق في مستوى التلكؤ الأكاديمي تبعا لإختلاف التخصص الدراسي (أدبي،علمي) لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية .

## مجتمع وعينة الدراسة :

حدد مجتمع البحث بطلاب كلية التربية بسوهاج من الملتحقين بالفرقة الثانية و الثالثة ، وقد تم إختيار عينة عشوائية تتكون من (450) طالب و طالبة .

## الأدوات المنهجية في الدراسة :

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، و قامت الباحثة بإعداد مقياس التلكؤ الأكاديمي ، حيث تم توزيع العبارات على ثلاثة أبعاد وهي : البعد المعرفي و يتضمن (10) عبارات ،البعد السلوكي و يتضمن (12) عبارة ،البعد الوجداني و يتضمن (11) عبارة ، وتكونت الصورة النهائية للمقياس من (29) عبارة موزعة على أبعاد المقياس الثلاثة .

## النتائج المتوصل إليها :

- إرتفاع مستوى التلكؤ الأكاديمي لدى أفراد عينة الدراسة .

• وجود علاقة بين التلكؤ الأكاديمي وبقظة الضمير لدى عينة الدراسة من طلاب كلية التربية على

النحو التالي :

\* وجود علاقة إرتباطية سالبة دالة إحصائيا بين التلكؤ الأكاديمي و بقظة الضمير .

\* وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور ومتوسطات درجات الإناث لدى أفراد

عينة الدراسة من طلاب كلية التربية على مقياس التلكؤ الأكاديمي من جانب الذكور.

\* وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب الفرقة الثانية و متوسطات درجات

طلاب الفرقة الثالثة لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية على مقياس التلكؤ الأكاديمي من

جانب طلاب الفرقة الثانية .

\* وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات طلاب التخصص الأدبي و متوسطات

درجات طلاب التخصص العلمي لدى أفراد عينة الدراسة من طلاب كلية التربية على مقياس التلكؤ

الأكاديمي من جانب طلاب التخصص الأدبي .

**دراسة صباح مرشود منوخ العبيدي وعمرخلف رشيد الشجيري (2020) :**

والتي جاءت تحت عنوان " حيوية الضمير و علاقتها بالوعي الأخلاقي لدى طلبة الجامعة " حيث

تبرز مشكلة البحث في التساؤلات التالية : مامستوى حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة ؟ ما مستوى الوعي

الأخلاقي لدى طلبة الجامعة ؟ هل هناك علاقة إرتباطية بين حيوية الضمير و الوعي الأخلاقي لدى

طلبة الجامعة ؟

**أهداف الدراسة :** يهدف البحث الحالي إلى التعرف على :

• حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة .

• دلالة الفروق في حيوية الضمير تبعا لمتغير النوع (ذكور\_إناث) لدى طلبة الجامعة .

• دلالة الفروق في الوعي الأخلاقي تبعا لمتغير النوع (ذكور\_إناث) لدى طلبة الجامعة .



• طبيعة العلاقة الارتباطية بين حيوية الضمير و الوعي الأخلاقي لدى العينة ككل .

#### مجتمع و عينة الدراسة :

حدد مجتمع البحث بطلبة جامعة تكريت\_المرحلة الثانية و للدراسة الصباحية فقط و يتكون من (3570) طاب ، كما قام الباحثان بإختيار عشوائية طبقية ذات التوزيع المتناسب وقد تكونت من (400) من طلبة الجامعة .

#### الأدوات المنهجية في الدراسة :

استعمل الباحثان المنهج الوصفي ، حيث قام الباحثان بإعتماد مقياس ( السلطاني،2005) لحيوية الضمير و مقياس (العزاوي، 2016 ) للوعي الأخلاقي .

#### النتائج المتوصل إليها : توصل البحث إلى :

- تمتع طلبة الجامعة بحيوية الضمير بمستوى جيد.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور و الإناث ) في حيوية الضمير .
- تمتع طلبة الجامعة بالوعي الأخلاقي بمستوى جيد.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور و الإناث ) في الوعي الأخلاقي و لصالح الإناث .
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين حيوية الضمير و الوعي الأخلاقي لدى طلبة الجامعة .

#### دراسة وسام قحطان عبد الله (2023) :

والتي كانت تحت عنوان " أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بحيوية الضمير لدى طلاب المرحلة الإعدادية " حيث تطرقت الباحثة إلى طرح التساؤل التالي : هل مازال طلبتنا يواجهون أساليب تربية و معاملة الوالدين و تتوافق مع حيوية الضمير لديهم ؟ و هل مازالوا يمتلكون مستوى مقبول من الكفاية و

التنظيم في مواجهة مشكلاتهم مع تربية الوالدين و يمتلكون القدرة الكافية على حيوية ضميرهم ؟ وما

طبيعة العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية وحيوية الضمير لدى طلبة المرحلة الإعدادية ؟

**أهداف الدراسة :** يستهدف البحث للتعرف على

• أساليب معاملة الوالدين كما يدركها الأبناء .

• حيوية الضمير لدى طلاب المرحلة الإعدادية .

• علاقة أساليب معاملة الوالدين مع حيوية الضمير لدى طلاب المرحلة الإعدادية .

**مجتمع و عينة الدراسة :**

حدد مجتمع الدراسة بطلاب المرحلة الإعدادية بفرعيها (العلمي،الأدبي) للعام الدراسي (2022\_2023)

وقامت الباحثة بإختيار عينة بالطريقة العشوائية البسيطة ذات التوزيع المتساوي إذ بلغ أفراد العينة (200)

طالب و طالبة .

**الأدوات المنهجية في الدراسة :**

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، كما قام بتبني مقياس أسلوب المعاملة الوالدية ل(الربيعي2007)

و المتكون من (28) فقرة وكذلك مقياس حيوية الضمير ل (القيسي 2013) و المتكون من (28) فقرة .

**النتائج المتوصل إليها :** أشارت نتائج البحث إلى

• ان جميع الأساليب لن تحصل على دلالة و لن يتحدد الأسلوب الذي يتم التعامل به من قبل الأب

للأبناء ذات دلالة ما يخص عينة المجتمع و لكن ظهر أسلوب المتذبذب أعلى الأساليب التي

يستعملها الأب ، ومن ثم الديمقراطي و بعده التسلطي ،ومن ثمة الحماية الزائدة ،وجاء أسلوب الإهمال

في أدنى وسط حسابي للأساليب الأخرى .

• وجود درجة منخفضة من حيوية الضمير لدى طلبة المرحلة الإعدادية .

• ضعف العلاقة الإرتباطية بين أساليب المعاملة الوالدية وحيوية الضمير لطلبة الإعدادية ، و مع أن بعض معاملات الإرتباط هذه كانت مرتفعة نسبيا كالإرتباط بين حيوية الضمير و الأسلوب (الديمقراطي) و (الحماية الزائدة) إلا أنها لم تصل إلى مستوى الدلالة المطلوبة .

## 2.7. دراسات ترتبط بالأداء الوظيفي :

دراسة بوخاري محمد (2010) :

و التي جاءت تحت عنوان " فعالية الإتصال التنظيمي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للأستاذ في المدرسة الجزائرية " ، حيث تطرق الباحث إلى طرح الإشكالية التالية : إلى أي مدى تؤثر فعالية الإتصال التنظيمي في الأداء الوظيفي للأستاذ داخل المدرسة الجزائرية ؟

أهداف الدراسة :

- التعرف على طبيعة الإتصال التنظيمي السائد في المدارس الجزائرية كمنظومة إجتماعية مفتوحة و إنعكاس ذلك على أداء و فعالية أفرادها .
- تحديد الأساليب الفعالة في الإتصال التنظيمي لرفع مستوى أداء الأساتذة العاملين في المدارس الجزائرية .
- تقديم توصيات و إقتراحات يمكن أن تسهم في رفع مستوى أداء العاملين في المدارس الجزائرية.
- محاولة إضفاء الطابع السوسيولوجي ولو بقدر قليل على مثل هذه الموضوعات .

## مجتمع وعينة الدراسة :

حدد مجتمع الدراسة بأساتذة متوسطات دائرة غرداية ، ويتكون هذا المجتمع من (383) استاذ ، كما تم إختيار عينة عشوائية إشملت عل (200) أستاذ .

الأدوات المنهجية في الدراسة:

تم إتباع المنهج الكمي ، حيث إستخدم لجمع البيانات " الملاحظة و الإستمارة و التي إشملت (47) سؤالاً قسمت على أربعة محاور وهي: محور البيانات التعريفية لأفراد عينة البحث اما المحور الثاني كانت الأسئلة تحت عنوان " الإتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية " وفي المحور الثالث جاءت الأسئلة تحت عنوان " الإتصال التنظيمي بين عناصر العملية التدعيمية " وفي الأخير المحور الرابع كان بعنوان " الأداء الوظيفي للأستاذ في تنظيم المدرسة " .

#### النتائج المتوصل إليها :

- زيادة الإتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية يؤدي إلى إرتفاع الأداء الوظيفي للأستاذ .
- زيادة الإتصال التنظيمي بين عناصر العملية التربوية التدعيمية يؤدي إلى إرتفاع الأداء الوظيفي للأستاذ .

#### دراسة محمد عماد سعدة (2020) :

و التي جاءت تحت عنوان " الأداء الوظيفي و علاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من العاملين دراسة ميدانية في محافظة ريف دمشق " و تم صياغة إشكالية الدراسة بالسؤال التالي : ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأداء الوظيفي و العصابية، والإنبساطية ، و الإنفتاح على الخبرة ، والطبية و يقظة الضمير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من العاملين في الدوائر الرسمية الإدارية في منطقة الزيداني بمحافظه دمشق ؟

#### أهداف الدراسة : سعت هذه الدراسة إلى :

- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الأداء الوظيفي .
- تحديد العوامل الخمسة الكبرى الأكثر تأثير في الأداء الوظيفي .
- الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين العمر المهني و كل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و الأداء الوظيفي .

• التعرف على طبيعة الفروق في العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ،وفي الأداء لمتغير المؤهل العلمي .

• التعرف على طبيعة الفروق بين الذكور و الإناث في كل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفي الأداء الوظيفي .

#### مجتمع وعينة الدراسة :

يضم مجتمع الدراسة كل العاملين في الدوائر الرسمية الإدارية في منطقة الزيداني بمحافظة دمشق و البالغ عددهم (450) فردا ، وتم إختيار عينة عشوائية من (195) عاملا و عاملة .

#### الأدوات المنهجية في الدراسة :

إعتمد المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ، حيث استخدم مقياس قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا و ماكري (1992) و المكون من (60) عبارة ، ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد الباحث و المكون من (26) بنداً .

#### النتائج المتوصل إليها :

• الإنبساطية و يقظة الضمير تسهم إيجابا في الأداء الوظيفي ،في حين تسهم العصابية سلبا في الأداء الوظيفي .

• وجود علاقة إرتباطية دالة و موجبة و ضعيفة بين العمر المهني و كل من الإنبساطية ، و الإنفتاح على الخبرة ،و الطيبة و يقظة الضمير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، عدم وجود علاقة دالة إحصائيا بين العمر المهني و العصابية .

• عدم وجود فروق دالة حسب المؤهل التعليمي في كل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية و في الأداء الوظيفي.

• عدم وجود فروق دالة بين الذكور و الإناث في كل من : الإنبساطية ، الإنفتاح على الخبرة و الطيبة  
في حين كانت الفروق دالة في العصابية التي كانت لدى الإناث أعلى من الذكور ، وفي يقظة  
الضمير لصالح الذكور .

#### **دراسة جيهان نبيل راشد (2021) :**

جاءت الدراسة تحت عنوان " الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من  
موظفي القطاع العام و الخاص " وتحديد مشكلة الدراسة من طرف الباحثة من خلال محاولة الإجابة  
على التساؤلات الآتية : هل توجد علاقة بين الأداء الوظيفي و العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى  
عينة الدراسة ؟ هل توجد فروق بين موظفي القطاع العام و الخاص في الأداء الوظيفي؟  
أهداف الدراسة : التعرف على :

• العلاقة بين الأداء الوظيفي و العوامل الخمسة الكبرى لدى عينة الدراسة .

• الفرق بين موظفي القطاع العام و الخاص في الأداء الوظيفي .

#### **مجتمع وعينة الدراسة :**

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي القطاع العام (ديوان عام المحافظة،التأمينات و المعاشات الإجتماعية)  
و الخاص ( شركة إتصالات،شركة أدوية) ، حيث تم إختيار عينة عشوائية تتكون من (100) موظف و  
موظفة .

#### **الأدوات المنهجية في الدراسة :**

المنهج المتبع في الدراسة هو المنهج الوصفي الإرتباطي المقارن ، حيث إستخدمت الباحثة مقياس الأداء  
الوظيفي و الذي كان من إعداد الباحثة و الذي يتكون في صورته النهائية من (38) بندا تدرج تحت  
ثلاثة أبعاد هي: الدافعية نحو العمل ،القدرة،و بيئة العمل ،كما إعتمدت على مقياس العوامل الخمسة

للشخصية من إعداد (كوستا و ماكري) ترجمة الأنصاري (1997) تعديل نصيرة منصور (2007) تكون المقياس في صورته النهائية من (56) بندا موزعة على خمسة مقاييس فرعية .

#### النتائج المتوصل إليها :

- توجد علاقة دالة إحصائية سالبة بين الأداء الوظيفي و العصابية ، كما توجد علاقة دالة إحصائية موجبة بين الأداء الوظيفي و كل من الانبساط ،الإنفتاح على الخبرة ،المقبولية و يقظة الضمير .
- توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام و الخاص في الأداء الوظيفي لصالح موظفي القطاع الخاص .

#### دراسة حلوي حورية وجيلالي ليلي (2022) :

جاءت تحت عنوان " الأخلاق المهنية وأثرها على الأداء الوظيفي " حيث إنطلقت من التساؤل المركزي التالي : ما مدى تأثير الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي ؟

#### أهداف الدراسة :

- معرفة كيف تساهم الأخلاق المهنية في تحسين الأداء الوظيفي .
- معرفة أهم التحديات التي تواجه الموظف في العمل و التي تدفعه إلى ممارسة سلوكيات لا أخلاقية أو أخلاقية التي تؤدي إلى تراجع أو زيادة مستوى الأداء الوظيفي .
- تحقيق توازن بين الأحكام الوظيفية وفي حريات و حقوق الموظف في العمل .
- معرفة الآثار المترتبة على إهمال الجانب الأخلاقي في العمل و ما هي أهم الإجراءات المتخذة للحد من ذلك .

#### مجتمع و عينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في مجمل عمال كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية بجامعة ابن خلدون الذي بلغ عدده الإجمالي (335) عامل، و تم إختيار عينة طبقية منتظمة بلغ عدد مفرداتها (76) عامل .

## الأدوات المنهجية في الدراسة :

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي ، و إستخدم لجمع البيانات و المعلومات اللازمة للدراسة الملاحظة و الإستمارة .

## النتائج المتوصل إليها :

• تؤثر الأخلاق المهنية على الأداء الوظيفي .

• يساهم الإلتزام في تحسين الأداء الوظيفي .

• يساهم التعاون في زيادة تقديم الخدمة .

## دراسة تواتي فاطمة و فراج فاطمة ( 2023 ) :

و التي كانت تحت عنوان " بيئة العمل و علاقتها بالأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية " ، حيث صيغ

نص الإشكالية كالآتي : ما علاقة بيئة العمل بالأداء الوظيفي ؟

أهداف الدراسة : تمثلت أهداف الدراسة في :

• معرفة هل هناك علاقة بين القيادة الإدارية و الإلتزام المعياري للعامل .

• محاولة الكشف عن ظروف العمل و علاقتها بالرضا المهني للعامل .

• محاولة الوقوف على أهم الآليات التي تساهم في تحقيق التوافق المهني للعامل .

• التعرف على آليات الإتصال التنظيمي و علاقتها بالإستغراق الوظيفي للعامل داخل المؤسسة محل

الدراسة .

• محاولة الوقوف على أهم الآليات التي تساهم في تحقيق الأداء الوظيفي للعامل .

## مجتمع و عينة الدراسة :

حدد مجتمع البحث العمال بالمؤسسات التربوية بتيارت ، و تم إختيار عينة عشوائية تتكون من (40)

عاملا و عاملة .



## الأدوات المنهجية في الدراسة :

إعتمدت الباحثة على المنهج الكمي و الكيفي ، حيث إستخدمت الإستمارة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة للبحث ، وضمت هذه الإستمارة ثلاثة محاور تم ترجمتها إلي مجموعة من الأسئلة ذات طابع مغلق و طابع مفتوح .

## النتائج المتوصل إليها :

- هناك علاقة بين بيئة العمل و الأداء الكيفي .
- تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على الأداء الكيفي للموظفين .
- هناك علاقة بين بيئة العمل و الأداء الإبداعي .
- بيئة العمل تشمل مجموعة واسعة من العوامل مثل الظروف المادية و التنظيمية و العلاقات

## الإجتماعية

- والأداء الوظيفي يتضمن الأداء الكيفي ، الأداء الإبداعي والأداء السياقي .
- فبعد عرض الدراسات السابقة و تعقبها على ماجاء فيها نرى أنها تتشابه أي الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم في تحليل و جمع البيانات و هو المنهج الوصفي، كما تم إستخدام الإستبيان و مختلف الأساليب الإحصائية، و إعتمدت دراستنا الحالية على العينة بإختلاف أنواعها على وفق الدراسات السابقة ، حيث تشابهت دراستنا من حيث العينة المأخوذة من التربية مع دراسة بوخاري محمد(2010) و دراسة تواتي فاطمة وفراج فاطمة ( 2023 ) .

في حين أنه تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث صياغة الفرضيات و كذلك من حيث الأهداف وهذا وفقا لطبعة المتغيرات المراد معرفة علاقتها بحيوية الضمير أو بالأداء الوظيفي ، أيضا من حيث المجال المكاني أجريت دراستنا على مؤسسات تعليمية بسور الغزلان أما الدراسات السابقة

فمنها من كانت في دول عربية و بعضها كان في الجزائر ولكن في قطاعات أخرى مختلفة ،أما من حيث المجال الزمني فإن دراستنا حديثة خلافا للدراسات السابقة .

أما من حيث العينة المختارة في الدراسات السابقة في معظمها كانت على الطلبة الجامعيين كما في دراسة سوسن عبد علي (2005) ،دراسة محمد خضير عباس السماوي (2017)،دراسة خالد عبد الغفور رستم (2018)،دراسة إيمان محمد أبوضيف (2020) ،دراسة وسام قحطان (2023) في حين إستخدمت جيهان نبيل راشد (2021) عينة من القطاع العام و الخاص .

كما إستفدنا في عدة جوانب من الدراسات السابقة و نذكر منها تقديم فكرة عامة فيما يخص موضوع الدراسة ،و تقديم أرضية واسعة و واضحة ومعلومات ضخمة حول موضوع البحث ،بالإضافة إلى تزويدنا بكم هائل من المصادر و المراجع و المتعلقة بالدراسة الحالية ،والمساعدة في تحديد المنهج المناسب للبحث الحالي ، و بالتالي توفير الجهد و الوقت و تسهيل إختيار الإطار النظري للبحث .

## الفصل الثاني

### حيوية الضمير

## تمهيد :

تعتبر حيوية الضمير بأنها مستوى أخلاق السلوك عند شخص معين تتكون نتيجة خبراته مع الجماعة لتولد لديه شعور يتصل بالصواب و الخطأ في السلوك ، في هذا السياق نحاول في هذا الفصل التعرض إلى الأدبيات النظرية لحيوية الضمير، وذلك بالتطرق لتعريفها ،نشأته الضمير ،أقسام الضمير،مظاهر حيوية الضمير، خصائص حيوية الضمير ، سمات الشخص حي الضمير و النظريات المفسرة لحيوية الضمير، وهذا بغية الوصول إلى تصور واضح و شامل حول موضوع حيوية الضمير .

## 1. تعريف حيوية الضمير:

إستقطب مفهوم حيوية الضمير إهتمام العديد من الفلاسفة و المفكرين و علماء الدين و النفس ، نظرا لما له من أهمية بالغة في تفسير السلوك و تقييمه ،و التنبؤ بنتائجه، و لكونه المرشد لخير الأعمال ،و الكابح لشرها و القوة الآمرة و الناهية التي تسبق العمل وتقارنه و تلحقه فتسبقه بالإرشاد إلى عمل الواجب و النهي عن الرذيلة ،و تقارنه بالتشجيع على الخير ،و تثبيط عن الشر و تلحقه بالإرتياح و السرور عند الطاعة ،و الشعور بالألم و الخز عند العصيان (أمين،1974،ص.68).

مظهر من مظاهر الشخصية يتضمن الكفاءة، التنظيم ،التحسس بالواجب ،الكفاح من أجل الإنجاز،الإنضباط الذاتي ،التروي ويعمل على توجيه دافعية الأفراد نحو تحقيق أهدافهم و جعلهم ذوي عزم ومثابرة و لديهم القدرة في إصدار الحكم على خبراتهم و تصرفاتهم فيما يتعلق بالصواب و الخطأ (السلطاني،2005.ص17) .

إستنادا إلى تعريف بول كوستا و ماكري داي بأنها أحد جوانب الشخصية الإستباقية ، و الذي يتصف بالدقة، والحذر و قوة الإرادة ،و المبادرة ،و المسؤولية ،و الإجتهد في الإنجاز،و الإلتزام في العمل.(النواجحة،2018،ص.80) .

يعبر مفهوم حيوية الضمير عن مجموعة من الخصائص،كالنظام والمثارة والواقعية في سلوك التوجه للهدف كما يقيس الحساسية نحو الفرد الواهن ، وغير المتنقن،فالمرتفع على هذا المتغير مثابر،ومنظم ودقيق،وطموح ،يعمل بجد ويعول عليه ،بينما المنخفض بلا هدف،ولا يعتمد عليه،مهمل وغير دقيق وذو إرادة ضعيفة (محمد،2012،ص.147).

عرفها العبيدي (2013) بأنها مجموعة من القواعد الإجتماعية و الثقافية و الأخلاقية التي يكتسبها الفرد ، و التي تحكم على سلوكه في المواقف الإجتماعية بقوة الواجب و الضمير التي تحقق الحق و الباطل

والخطأ و الصواب في أي سلوك ما ينبغي للفرد تعلم هذه القواعد و الإمتثال لها .

(رستم،2018،ص.11).

هي الإلتزام بالواجب و الوفاء و الحكمة و المثابرة و التنظيم لتحقيق الأهداف ،كما يشير إلى المسيرة و الحكم على الإندفاعات .(الحسيني،2004،ص.75).

يعد مفهوم حيوية الضمير أحد الأبعاد الرئيسية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المنبثق عن نماذج نظرية شهيرة ،أبرزها نموذج ( Neman،1963 ) ونموذج جولديبرغ ( Goldberg،1981 ) ونموذج ديجمان ( Digman، 1990 ) و نموذج كوستا و ماكري ( McCrea&Costa )،ويصنف النموذج الأخير من أشهر النماذج النظرية و أهمها الت إستثارت إهتمام الباحثين في مختلف الثقافات (النواجحة،2018،ص.77).

عرفها كوستا و ويدجر على أنها درجة التنظيم و الضبط و الدافعية ، و الأفراد ذو حيوية الضمير المرتفعة يميلون إلى أن يكونوا حريصين على الشكليات و كثيري الشكوك ، و طموحين و مثابرين ، في حين ذوي حيوية الضمير الواطئة يكونون بلا أهداف و غير موثوق بهم و كسولين و غير دقيقين و يبحثون عن المتعة . (رزاق،جواد،وجاسم،2018،ص.22).

إن الضمير الحي يعكس سلوك الفرد عندما يكون جادا و يقظا ويتصرف وفق ما يمليه عليه ضميره ، وتقابل يقظة الضمير الأنا الأعلى في نظرية التحليل النفسي ، إذ يتميز أصحاب هذه الشخصية بالكفاح من أجل التفوق و القدرة العالية على ضبط الذات و الشعور بالواجب، كما يتميزون بتمسكهم بالقيم و الأخلاق و حدد كوستا و ماكري السمات التي تميز الضمير الحي وهي: الكفاءة،الإقتدار،مناضلين في سبيل الإنجاز،التأني و الروية ، ضبط الذات و التسامح . (الأنصاري،2002،ص.713).

أحد عوامل الشخصية الكبرى يتصف هذا العامل بصفات مثل التنظيم السلوك الموجه نحو الهدف من قبيل الفعالية و مراعاة القانون ،سمات الضبط،الوفاء بالواجبات على الوجه الأكمل ،الكفاح من أجل

الإنجاز، تهذيب النفس، المثابرة ، التنظيم، غياب الإهمال، عدم الموثوقية ، ويقابله اللامبالاة ، عدم الجدية و التأجيل .(هريدي، شوقي، 2002، ص.48) .

## 2.نشأة الضمير:

في مرحلة الطفولة يتعلم الفرد المعايير الخلقية ، حيث تؤكد المعايير الخلقية على المقبول و المردول في مجتمع الطفل، وإلى الأوامر و النواهي فالطفل يتعلم الصدق وأن يمتنع عن التدمير و العدوان ، وكذلك يتعلم كل ما يؤدي إلى التقبل والمديح و كل شيء يولد العقاب والنبد . (شلتز، 1983، ص.38). وينمو الضمير عند الطفل من خلال ما يتلقاه الأطفال من الثواب و العقاب ، أو المكافأة أو الجزاء الطيب على السلوك الجيد و ما يتلقاه من لوم على السلوك السيئ أو غير المقبول أخلاقيا عن طريق الآباء و الأمهات في الغالب ، بحيث يصبح الطفل متوافقا مع القيم الأخلاقية للمجتمع الذي يعيش وينشأ فيه .(العيسوي، 2008، ص.12).

وإكتساب الضمير خطوة هامة جدا في نشأة المعايير الخلقية ، فالسلوك الخاطئ للطفل في السنة الثانية للعمر من الممكن يكون خوفه بسبب عقاب الآخرين له ، ولكن بعد الرابعة من العمر فهو يخبر نوعا آخر مختلفا عن هذه المشاعر الذي يشعره بالإثم و الخطيئة ، إ، مصدره داخليا و ليس خارجي ، وتسمى الخلقية الداخلية في لغتنا اليومية بإسم الضمير ، وهذا الجانب يتعلمه الفرد من عمر (05\_06) سنة ويتألف بداية من قواعد السلوك التي يضعها الوالدان . (شلتز، 2008، ص.38)

فالطفل يسعى بأن يكون شبيها لوالديه قدر الإستطاعة ، فإذا تعلم الطفل مضمون والديه جعل يعاقب نفسه كلما إرتكب سلوكا لا يرضاه الوالدين ، و في مرحلة ما قبل المدرسة فإن الضمير يكون هشاً رقيقاً يتذبذب بين تحمل مسؤولية سلوكه و بين أن يعتمد على الكبار في إصدار الحكم من حيث الخطأ و الصواب ، و في الطفولة المتأخرة ينمو الشعور بالذات ويبدأ الطفل في تكوين أنواع من الحكم ينتقد بها ذاته كما ينتقد الآخرين ، و في مرحلة المراهقة فإن المراهق يستقل عن المنزل ويتصل بالمجتمع و يبحث

عن شخص يتجسد فيه المثل العليا ، و أن الضمير ينشأ بتكوين القيم و العادات و التقاليد من خلال التنشئة الإجتماعية و العملية التربوية ، فهو مكتسب من خلال عملية التعليم .

(الألوسي،1983،ص.122)

### 3. أقسام الضمير:

قسم علماء النفس الضمير إلى نوعين هما :

**1.3. الضمير الصحي:** في التعريف الأخلاقي هو النفس اللوامة التي تردع المرء عند فعل الآثام ، وتوبخه في حالة ارتكابه شيء ما حتى لا يكرر ما فعل ، وهو متسقا مع نمو الشخصية المستمر ، و يكون سلوك الفرد مقبولا و لديه القدرة على تحقيق حاجاته .(صالح،1978،ص.23).

**2.3. الضمير الغير صحي:** يتكون نتيجة لصراع الضمير و سيطرة الأنا الأعلى (Superego) على

الأنا (Ego) إذ يحاسب الضمير الشخص حسابا شديدا على كل هفوة صغيرة وكبيرة يفعلها ، و قد يجد نفسه مذنبا حتى فيما لا يد له فيه ، فيلوم نفسه لوما كبيرا ، بل حتى أنه يبحث عن أسباب مبررة للومه لنفسه و لو في مواقف بعيدة ، و ينتج عن ذلك الرغبة التي تكون واعية في معاقبة

النفس.(خضر،2023،ص.287)

**3.3. الضمير الخلقي :** هو الذي يفصل في الأحكام الخلقية و يراد به الرقابة على النفس و توجيهها

و كل المسائل التي تخضع للقواعد الأخلاقية ، و بدوره ينقسم إلى الضمير الأخلاقي الفطري و

الضمير الأخلاقي المكتسب .(ديوي،1963،ص.309) .

**4.3. الضمير النفسي:** هو الذي يتولى في الأحوال النفسية التي لا صلة لها بالأخلاق ، مثل الأحوال

الوجدانية كالرضا أو الغضب أو الندم أو الحزن لغير سبب خلقي.(بن بوزينة،2012،ص.3).

### 4. مظاهر حيوية الضمير:

لحيوية الضمير مظاهر متعددة و المتمثلة في :



**1.4. الكفاءة :** تشير إلى أن الفرد مقتدر و مدرك و حكيم وفعال ، و يشعر الأفراد الكفوئين

بالاستعداد للتعامل مع الحياة أما الأفراد الذين تكون كفاءتهم أقل فعلى العكس من ذلك .

(عثمان أحمد،2022،ص.118) .

تشير الكفاءة إلى أن الفرد مقتدر و مدرك و حكيم و فعال و تكون مرتبطة أكثر من غيرها في إحترام

الذات و مركز السيطرة الداخلي .(جابر،2007،ص.12).

وتعني الفاعلية ، و القدرة، والضبط الداخلي و الإدراك، و الحكمة و البراعة و سعة الأفق .

(النواجحة،2018،ص.80).

**2.4. التنظيم:** هو الدقة و الترتيب و حفظ الأشياء في أماكنها المناسبة و بشكل معتدل ، إذ أن

التنظيم إذا أصبح متطرفا وشديدا فإنه يمكن أن يسهم في إضطرابات الشخصية .

(عثمان أحمد،2022،ص.118).

كما يعني الميل إلى الدقة ، و الترتيب و التنسيق و المحافظة على بيئة منظمة تنظيما جيدا .

(جابر،2007،ص.12).

وهو الدافعية و الترتيب و حفظ الأشياء في أماكنها (السلطاني،2005،ص.20).

**3.4. الإحساس بالواجب:** و يعرف أيضا بالتحسس بالواجب و هو الإلتزام بالمبادئ الأخلاقية وإنجاز

إلتزامات أخلاقية ، و يتصف الفرد فيه بأنه موثوق به و يهتم بالآخرين و بنفسه .

(عثمان أحمد،2022،ص.118) ، ملتزم لما يمليه ضميره و يتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة، الأفراد

ذوي الدرجات المرتفعة على هذا المقياس يلتزمون بمبادئهم الأخلاقية، أما الأفراد ذوي الدرجات

المنخفضة فهم لا مبالين و لا يعتمد عليهم و غير موثوق بهم (جودة،2012،ص.270). ، ويشير

الإحساس بالواجب إلى الإلتزام الصارم بأداء الواجبات وفق المنطق و المبادئ الأخلاقية و معايير

السلوك السوي .(النواجحة،2018،ص.80).

**4.4. الكفاح من أجل الإنجاز:** أصحاب هذا النموذج لديهم مستويات طموح عالية ، فهم مجتهدون ،

مثابرون و مكافحون ،أما عكسهم فهم أفراد تعوزهم الحيوية (عثمان أحمد،2022،ص. 118). ، و

يشير إلى طموح و دافعية الفرد و سعيه الدؤوب نحو التميز و تحقيق الأهداف المرجوة

(جودة،2012،ص.270). ، و يمثلته الطموح العالي و العمل بإجتهد كبير لتحقيق الأهداف و الكد و

العزم و إدراك الإتجاهات في الحياة و العمل الدؤوب(السلطاني،2005،ص.20).

**5.4. الإنضباط الذاتي:** هو أحد أوجه التحكم بالذات ، ويشير إلى الثبات و المثابرة و القدرة على

الإستمرار في المهمة على الرغم من مشاعر الملل، أو غيرها من المعوقات الأخرى

(النواجحة،2018،ص.80) ، هؤلاء لديهم الإستمرارية في العمل و إنجاز الأعمال حتى إكمالها، أما

الآخرين ذوي الدرجات المنخفضة فهم يماطلون و هم تواقون إلى الكف عن العمل

(جودة،2012،ص.270) ، كما أنه هو القدرة البدء بمهمات و إنجازها لحين إكمالها على الرغم من

السأم و الأمور الأخرى التي تشتت تفكير الفرد و يكون قادرا على حث نفسه على إتمام العمل

(السلطاني،2005،ص.20) .

**6.4. التآني و التروي:** ويعني التخطيط الجيد ، و التفكير القائم على الحذر في إتخاذ قرارات سريعة

تجنباً لما لا يحمد عقباه (النواجحة،2018،ص.80) ، و هو الميل للتفكير بدقة و حذر قبل القيام

بالعمل و التفكير تحسباً للنتائج (السلطاني،2005،ص.20) ، فالأشخاص لديهم نزعة التروي قبل

إتخاذ القرار، فالذين يسجلون درجات مرتفعة على هذا المظهر يكونون حذرين أما عكسهم فهم

المستعجلون ، المتهورون و كثيرا ما يتصرفون دون إعتبار للنتائج (جابر،2007،ص.12) .

## **5. خصائص حيوية الضمير:**

يمكن إيجاز خصائص حيوية الضمير في مايلي :

**1.5. الضمير المتاح للتأمل:** عند القول إن الضمير الحي هو ضمير شعوري فهذا لا يعني أن الفرد

لا يكف عن التفكير به وتأمله ، فالشخص السليم يبقى غير واع بوجود الضمير معظم الوقت ، و يسلك سلوكا إعتياديا على وفق مقتضيات ضميره بطريقة آلية و لكنه عندما يشعر بالذنب فإنه يكون قادر على تحديد تلك الجوانب من ضميره التي قام بمخالفتها (خضر،2023،ص. 290)

**2.5. تأكيد الذات:** لا يشعر الفرد هنا بأن ضميره سلطة غريبة داخل شخصيته أو قوة يطبعها المرء

قسرا و خوفا ، بل يشعر أن ضميره هو مجموعة من المثل العليا و المحرمات كل منها قد خضع

لدراسة و تم توكيده ، بحيث يصبح جزءا من الذات الحقيقية و الضمير المؤكد ذاتيا هو ضمير

ينصاع له الفرد طوعا و لا ينصاع له خوفا (السلطاني،2005،ص.21)

**3.5. التوافق مع القيم الإجتماعية السائدة:** إذ يشارك الأفراد بقية أفراد مجتمعهم ببعض مثلهم و

محرماتهم في الأقل ، و لكن ذلك لا يعني أن ضمائرهم يجب أن تكون متطابقة تماما مع القيم

الإجتماعية ، فقد يكون الفرد راغبا بحياة أكثر أخلاقية من بقية أفراد مجتمعهم ، إذ يرضي ضميره بدلا

من توقعات أقرانه ، و قد يكون من الضروري للأفراد أن يقاوموا الإنصياع لما تتطلبه الجماعة ليعيش

مع أناس أكثر قربا من قيمه . (السلطاني،2005،ص.22)

**4.5. تقبل النقد و التغيير:** يستند الضمير الحي إلى قيم و مثل عامة تبقى ثابتة طول الحياة و لا

تتغير إلا بصعوبة ، و لكن السلوك الذي ينبع عن هذه القيم ليس محددا تحديدا دقيقا ، و يستطيع

المرء أن يتحدى الطلبات التي يفرضها عليه الضمير عندما لا تكون على علاقة بظروف الحياة

المعاصرة و الآنية . (السلطاني،2005،ص.21،22)

**6. السمات الممثلة لحيوية الضمير:**

قام كل من اولدمان و جون ( Oldman& John،2003 ) بتحديد سمات شخصي الفرد حي الضمير ، كما أنهما يعتقدان بأنها تقوم على مبدأ أساسي و هو " أن تكون على حق " ، و تتمثل هذه السمات في :

1.6. **العمل الجاد** : يكون الشخص ملتزما بالعمل بشكل جدي و قادر على بذل جهد كبير و متركز في نقطة معينة و له هدف محدد

2.6. **الفعل الصحيح** : يعمل الأفراد بشكل صائب و تكون أرائهم و معتقداتهم صائبة على الدوام و ينوون القيام بالشيء الصحيح ، و يحبون أن ينجزوا أعمالهم بشكل كفؤ و منظم .

3.6. **إنجاز العمل** : يرغب الأشخاص بإنجاز مشاريعهم بشكل كامل و الإنتباه إلى أدق التفاصيل من دون أخطاء . (عثمان أحمد،2022،ص.118)

4.6. **الإصرار** : يبقى الأشخاص ملتزمون بمعتقداتهم و أرائهم ، و أن مواجهتهم بالرفض تعمل على تقوية إرادتهم عزمهم .

5.6. **التنظيم** : و هو الإهتمام بمظاهر الترتيب و النظام في كل شيء

6.6. **التهذيب** : يكون على أساس أفراد إقتصاديين و حذرين و حريصين في كل مجالات حياتهم ، و أنهم لا يعطون فرصة للأفعال المتهورة و المؤثرات الجانبية أن تؤثر فيهم .

7.6. **التراكم** : يرغب الأفراد بجمع و توفير الأشياء ولا يتخلون عن أي شيء له قيمة عالية عندهم . (سراب،2021،ص.532)

أما الأنصاري فقد عدد الأوجه الممثلة لسمات حيوية الضمير في :

• الإقتدار ( Competence ) : بارع ، كفئ ، مدرك ، متبصر أو حكيم و يتصرف بحكمة مع

المواقف الحياتية

• منظم ( Order ) : أي مرتب ، مهذب ، أنيق يضع الأشياء في مواضعها الصحيحة .

- ملتزم بالواجبات ( Dutifulness ) : ملتزم بما يمليه ضميره و يتقيد بالقيم الأخلاقية بصرامة .
  - مناضل من أجل الإنجاز ( Striving hievementAc ) : مكافح ، طموح ، مثابر ، مجتهد ، ذو أهداف محددة في الحياة، مخطط ، جاد .
  - ضبط الذات ( Discipline\_Self ) : القدرة على البدء في عمل ما أو مهمة ، و من ثم الإستمرار حتى إنجازها دون الإصابة بالكلل و الملل ، و القدرة على التدعيم الذاتي من أجل إنجاز الأعمال دون الحاجة إلى التشجيع من قبل الآخرين .
  - التأني و الروية ( Delibiration ) : النزعة إلى التفكير قبل القيام بأي فعل ، لذلك يتسم الفرد بالحذر و الحرص و اليقظة و التروي قبل إتخاذ القرار أو القيام بأي عمل .
- (الأنصاري، 2002، ص.713)

## 7. النظريات المفسرة لحيوية الضمير : هناك العديد من النظريات التي إهتمت بدراسة حيوية

الضمير و منها :

### 1.7. نظرية التحليل النفسي لفرويد (1939\_ 1956) :

ينظر فرويد إلى إرتقاء الشخصية بأنها وظيفية عملية ، تضمن صراعاً بين الرغبات الغريزية للفرد و مطالب المجتمع ، و يفترض وجود ثلاثة جوانب للشخصية و هي : **الأنو** ، **الأنو** و **الأنو** الأعلى. (جبل، 2001، ص.64) . تبعا لنظرية التحليل لا يكون لدى الوليد إدراك بمعايير الصواب و الخطأ "فالهي " اللاأخلاقية هي التي توجد فقط عند الميلاد (محمد السيد، 1998، ص.58) . فالأنو الأعلى تخول للأنو حقها في ضبط النفس و التوحد مع قوة الوالدين ، أما الأنو الأعلى هو الجانب الثالث من الشخصية ، فيمثل الجانب الفضائي للشخصية و الجانب الإجتماعي للشخصية ، وهو ينشأ و ينمو من الأنو و يمثل الرقيب النفسي و الوازع الخلقي و المثل الأعلى و الكفاح نحو النضج ، ويمكن تسميته بالضمير ، و يرى فرويد بأن الأطفال في عمر [ 03\_06 ] سنوات يمثلون بالترج

المستويات الخلقية لأبائهم و تصبح كأنها نابعة منهم ، و يصبح الوازع الخلقي داخلي ، ولا يحتاج الطفل تنبيه الكبار لأخطائه التي يرتكبها ، و هو يشعر بالذنب ووخز الضمير و الخجل عند إرتكابها و قد وضع فريد المسؤولية الكبرى التي تواجه الآباء في تنشئة الأبناء لتأمين نمو أعلى متوازن و مستقر بحفظ التوافق و منع النزاعات العدوانية من الظهور (معوض،2000،ص.207) . فالأنا الأعلى أداة نقل الأفكار و المعلومات إلى الضمير أو الشعور الذي يعاقب على الأفكار و الأفعال المحرمة ، و تزو الأنا الأعلى الأنا بالمثالية التي تتمتع بها ، وتكافئها على التصرفات المرغوبة التي تأتي بها ، ويشير فرويد أصلا إلى الأنا الأعلى على أنها الأنا المثالية ( Ideal Ego ) و أحيانا يعدها واحدة فقط من وظائفها ، فالشخص الذي يرفض أن يخدع أو يسرق أو يقتل حتى و لو كان لا يراه أحد، و الذي يناضل و يكافح في عمله دون أن يراقبه أحد هو شخص إستجاب لإشارات الأنا الأعلى ليسلك بهذه الطريقة المقبولة ، و الأنا الأعلى تكافئ الأنا بمشاعر الإطراء و التقدير، و لسوء الحظ فالحياة النفسية نادرا ما تحقق اللذة و السرور ، فالجزء الأكبر من الأنا الأعلى تقع في اللاشعور حيث ترتبط تماما بالهي و تلوم الإندفاعات المحرمة للهي ، و تعاقبها بقسوة على ما ترتكب من ذنوب و يمكن أن تؤثر مباشرة في الأنا فقط ، لذلك فإن الدوافع المحرمة وأنماط السلوك غير المقبولة إجتماعيا تسبب التوتر بين الأنا و الأنا الأعلى و هو ما يعرف بخبرة الإحساس بالذنب ، أو القلق الخلقي ، و هكذا فإن نظرية فرويد ترفض مصطلح "الضمير المذنب " لأنها تسمية غير صحيحة ، فالإنفعالات تحدث فقط في الأنا و الضمير هو الذي سبب للأنا الإحساس بالذنب (محمد السيد،1998،ص.59).

## 2.7. النظرية السلوكية (1904\_1990) :

تؤكد النظرية السلوكية العوامل الإجتماعية المؤثرة في تطور الضمير إذ يؤكد كل من " ولتر و بندورا و سكينر " أن تطور الضمير لدى الفرد يتأثر بالشواب و العقاب ، و التعلم بالملاحظة و تعزيز

السلوك ، أما " هوفمان 1970 " فأكد أ، أدوار الوالدين في تطوير الضمير لدى الطفل ، وقد وضع

ثلاثة أساليب يستخدمها الوالدين مع الطفل و هي :

- الإستقراء: أي شرح السبب في أن فعلا ما يعد خطأ مع تأكيد تأثيراته على أشخاص آخرين.
- تأكيد القوة : وهو إستخدام الضرب ووضع الإمتيازات و الكلمات القاسية لتأكيد السلطة على الطفل.
- سحب الحب أو تراجع الحب : وهو إظهار عدم الإهتمام عندما يتصرف الطفل على نحو سيء

(السلطاني،2005،ص.26)

و يتبادل الضمير أفكار الطفل حول ما يتصوره لما يشعر به أبواه على أنه رديء خلقيا ، و هذه الصورة تتكون من خلال تجاربه للعقوبات فإذا عوقب لفعل رديء فسيعتبر هذا الفعل أمرا رديئا و تعد المكافأة و العقوبات من الأمور التي تكوّن الضمير عند الطفل ، و للوالدين دور أساسي في التحكم بهما ، إذ يسيطر من خلالهما على نمو حيوية الضمير لدى الطفل ، و هي على نوعين : جسمية و نفسية ، إذ تشمل العقوبات الجسمية على مواد مرغوبة من الطفل كالطعام و اللعب و المداعبة ، أما العقوبات النفسية فهي مؤلمة و يعبر عنها بالكلمة أو تعبير الوجه ، فالموافقة تدل على الحب ، و التخلي عن الحب تمثل صورة للعقوبة النفسية ، و يعبر عنه بنظرات عدم الرضا ، و من ثم فإن الطفل يتجنب الوقوع فيما لا يرضاه أبواه ، لأنه قد تعلم عدم مصادقة الأب يمكن أن تخلق له الألم ، وقد أوضحت الدراسات أثر أسلوب الوالدين في تكوين الضمير ، حيث توصلت إلى أن إستعمال القوة تأثير سلبي في تطور تكوين الضمير بنسب 82 ٪ و تبين أنه أسلوب غير فعال جدا إذا كانت له تأثيرات ، عدائيين لا يحترمون الآخرين ، أما الإستقرار فله تأثير إيجابي إذ يزود الطفل بمعلومات نافعة تساعد على نمو الضمير الحي و هو يشجع الطفل على التفكير بالآخرين و التعاطف معهم

(الكيال،1988، ص ص.32،33)

وقد أثبتت دراسة (sers RoPert 1988) التجريبية بأن الطفل ذوي الضمائر الحية قد تربى بأساليب مثيرة للحب ، و ليس بأساليب مادية مثل إعطاء ن نمو الضمير يتوقف على نوع التعليم الذي يلقي المكافآت عندما يفرض على الطفل أسلوب التأديب المثير للحب ، و هو يرى بأن الطفل الذي يرتكب شيئاً خطأ يقع تحت السخط الوالدي حتى يقوم بنوع من أنواع التخلي الرمزي عن الخطأ الذي قام به من قبل الإعتذار أو التعويض عما فعله ، أو تحمل اللوم شخصياً و عندما يعاقب الطفل عقاباً بدنياً فإنه لا يطلب مثل هذا التخلي و تحل المسألة بسرعة أكثر على الرغم من العقاب الخارجي قد يكون أكثر راحة للطفل ، إلا أنه أكثر فاعلية في تقوية عادات التخلي عن الخطأ و الإعتراف عنده .(دلابلاش،2003،ص.59).

**3.7. نظرية البنى الشخصية (1970) :** وتعرف أيضا بنظرية بناء الشخصية لكيلي ( Kelly ) ، يرى كيلي و وضع أن مهمة كل فرد في فهم سيكولوجية الشخصية هي تنظيم الحوادث الخاصة بتجربة الشخصية ، وهكذا فإن دور الفرد مشابه بالعالم ، و يؤكد كيلي أن بناء الدور الجوهرى هو الأساس للضمير و العور بالخطأ ، وأنّ العوامل البناء للدور الجوهرى هي تلك التي لها صلة وطيدة و قوية بالعلاقات الشخصية المركزية التي تمنح الشخص فكرة و صورة عن الطريقة التي ينظر بها الآخرون إليه ، و أن عوامل البنى هذه يمكن أن تحتوي على جماعات إجتماعية و مثالية مجردة بصفاتها عناصر لها ، وهي مصاغة من خلال تفسير الطفل لتوقعات والديه بشأنه و علاقته بتلك التوقعات الأبوية و تتوغل العوامل البناءة للدور الجوهرى ، وتكون أساس لإحساس الفرد به (قحطان،2023،ص.424).

و وليام أرنيث (Arnat William 1987) يرى أن العوامل البناءة للدور الجوهرى للفرد تحتاج إلى أن تصاغ في أسلوب يجعلها متوافقة مع توقعات الآخرين ، فالشعور بالذنب عند خسارته دور جوهرى تحصل عندما يفشل بناء الدور الجوهرى في التطلع إلى أفكار المرء أو أفعاله ، فإذا فشل أحدهم في



جذب فتاة إليه فسيكون لديه شعور بالتهديد من خسارته لأدوار أخرى كأب أو زوج مستقبلاً  
(السلطاني، 2005، ص.30).

#### 4.7. نظرية السمات :

إن حيوية الضمير تعد واحدة من سمات المصادر الأولية كما بينها كاتل (Cattle) و يطلق عليها  
سمة عاطفة الذات ، ويرى كاتل أنه عندما ينمي الفرد مواقف عديدة إتجاه شيء ما ، فقد نشأ لديه  
عاطفة إتجاه ذلك الشيء (قحطان، 2023، ص.426، 427)

أما ألبورت (Allport) فيعتقد أنه في سنوات الحياة المبكرة يجب أن يتم التحكم بسلوك الطفل عن  
طريق الكلمات الناهية من قبيل "لا تفعل " ، "توقف" يدعمها التهديد بالعقاب عند الفشل في الطاعة ،  
و يبدأ الطفل بإكتساب هذه الأوامر و التهديدات من خلال أداء الواجب و الإبتعاد عن كل مايسبب  
مشاعر تأنيب الضمير.(السلطاني، 2005، ص.28).

ويحصل تحول هام في الضمير حالما تبدأ الوظائف المناسبة لصورة الذات و إحترامها و الكفاح  
المناسب و تبدأ الأمور الحتمية تفوق الواجبات من حيث العدد ، فالشاب الذي يرى نفسه يوماً محامياً  
يعرف أنه عليه أن يتعلم بدلاً من الذهاب إلى اللهو ، فهناك عادات معينة في السلوك المجاز  
إجتماعياً يتم إستبدالها سلوكياً في وظائف مناسبة بدلاً من الخوف من المشاعر الداخلية إزاء المعاقبة  
على الفعل الخطأ . (الساوي، 2017، ص.13).

#### 5.7. نظرية الضمير السطحي و الضمير الجوهري لماسلو (Maslow) :

إعتقد ماسلو أنه نتيجة الدوافع العدوانية بداخل الإنسان فقد برزت وجهة النظر التي توجب فرض  
ضمير الإنسان عليه بصورة عرضية من الخارج بسبب الخوف من العقاب ، أما من الجانب الجوهري  
للضمير بالإستناد إلى مفهوم الطبيعة الداخلية فإنه يطلب أن يكون صادقين مع أنفسنا لنعرف

إحتياجاتنا و مواهبنا ، أو في تعبير ماسلو تحمل الطبيعة الإنسانية ضمن ذاتها الجواب على الأسئلة التالية : كيف يمكنني أن أكون سعيدا ؟ كيف يمكنني أن أكون جيدا ؟ كيف يمكنني أن أكون مخلصا ؟ و يعرف الشخص قيمته عندما يحرم من هذه القيم .

إذ أن الأشخاص الذين يجعلون طبيعتهم الداخلية واقعية يفعلون ما هو جيّد بالنسبة إليهم و إلى الآخرين نتيجة الحب و ليس الخوف ، إذ يفعلون ما هو جيّد لأنه يتوجب ذلك ، فهم يتابعون القيم العليا في الصدق و الكمال و العدالة و الجمال .(السماوي،2017،ص ص.13،14).

#### 6.7. نظرية فروم (1900-1980) :

يرى فروم بأن للشخص مبادئ أخلاقية يعرف من خلالها ما هو حسن و ما هو سيء ، و أن بنية الشخصية تجعل الفرد يرغب بفعل ما يجب عليه فعله إذ تنتقل متطلبات المجتمع إلى الطفل عن طريق عملية التنشئة الإجتماعية و مؤسساتها ، و يميز فروم في دراسته بين محتوى ما ينقل إلى الطفل و الطريقة التي يتم فيها النقل ، إذ يمثل المحتوى تلك الجوانب من متطلبات المجتمع التي تنقل إلى الطفل توجيهات الوالدين ، فإذا كانت شخصياتهم إجتماعية فإن شخصية الطفل ستتخذ نموذجا يناسب مفهوم المجتمع عما هو حسن و ما هو سيء ، أما الطريقة أو التقنيات الخاصة بتنشئة الطفل المستخدمة من الوالدين التي تعتمد على المحتوى فستحقق النتيجة ذاتها (السلطاني،2005،ص.25).

إن المدى الذي تتطابق فيه شخصيتي الوالدين مع الشخصية الإجتماعية و الدرجة التي تتسجم الشخصية الإجتماعية مع طبيعة الإنسان يشكلان الأساس لنوعين من الضمير ، الضمير الحي و الضمير الغير الحي وتأنيب الضمير ، فإذا كان للوالدين شخصية إجتماعية ، و إذا ما أثارت تلك الشخصية العنف فإن الإنسان سيطور ضميرا تحكما ، و على أية حال إذا ما يكون توجه شخصية الوالدين مثمرا فإن الطفل سيكون حرا في تطوير الضمير الإنساني .(السماوي،2017،ص.12).

#### 7.7. نظرية موراي ( Muray ) :

يعتقد موراى بأن تحقيق حاجات أي شخص يرتبط بنظم الثقافة ، و يؤكد دور الوالدين في تدريب الطفل على التصرف على وفق صيغ مقررّة ثقافيا ، و في قيامهما بذلك ربما يستخدمون أسلوب الإقناع و التقليد ، و إلقاء اللوم ، وعند ذلك يتصرف الطفل بسبب الخوف النابع عن إحتياجه لتفادي الأذى و اللوم وأن هذه الإحتياجات تنقذ الطفل من عقوبة الوالدين ومن رموز السلطة الأخرى. (السلطاني2005،ص.29).

و ينشأ لدى الطفل خوف مبطن من العقاب الخارجي و الشعور بالذنب ، و أن عملية بناء الضمير تستمر في خلال مدة الحياة نظرا لتأثير شخصيات و نماذج سلطة ممتدة مثل المعلمين و الوالدين و الأدب و الدين ، و أن الشعور بالذنب مهم في هذه العملية ، إذ يقول موراى بأنه ضروري لإقامة علاقات إجتماعية مع الآخرين .(الساوي،2017،ص.14).

و الضمير عند فروم هو المستودع الرئيسي للميراث الإجتماعي و الثقافي في تكوين الشخصية ، فالضمير هو القوة التي تدفع الإنسان إلى أداء سلوك معين ، أو عدم أدائه لهذا السلوك حسب متطلبات المجتمع .(هريدي،2011،ص.121).

## 8.7. نظرية ليو فنجر ( Leovinger ) :

تمثل نظرية ليو فنجر نوعا من التحرر من مبادئ فردية ، إذ أكدت عمليات النمو الخلقي و حددتها في ستة مراحل متتابعة في إطار نمو الشخصية و النمو الإجتماعي وهي :

• مرحلة التوحد و التمرکز حول الذات : يكون الطفل في هذه المرحلة مشغولا بذاته ولا يتمكن من الفصل بين الذات و ما يحيط بها .

• مرحلة الإندفاعية : يمارس الطفل في هذه المرحلة إرادته من دون التحكم في إندفاعاته .

• مرحلة الإنتهازية : تكون أفعال الطفل مصدر نفع له و أن معيار الأخلاق هو المنفعة التي تشكل

أساس سلوكه .

• مرحلة المسايرة :يبدأ الطفل بالتوحد مع مصادر السلطة و إظهار شعوره بالخجل عندما يقوم بعمل غير جيّد .

• مرحلة الضمير الحي : ينصب إهتمام الفرد في هذه المرحلة على إحساساته الداخلية و ما يراه من معايير خلقية ، تشمل كل ما يشعر به من إلتزامات و مُثُل و إنجازات ، و أنّ السلوك يكون نتيجة الدوافع الطبيعية ، و تمثل مرحلة الإحساس بالمسؤولية و مثالية الأخلاق .

• مرحلة الإستقلالية : يكتمل إكتساب الفرد للضوابط الخاصة بالسلوك ، إذ تتميز هذه المرحلة بنشوء نوع من التحمل و الصبر على وجهات النظر التي كانت تبدو من قبل غير أخلاقية ، فضلا عن أن العلاقات الشخصية تكون عميقة و لا تتعارض مع ما يؤمن به من مبادئ خلقية (جابر، 1986، ص 29،31).

#### 9.7. نظرية العوامل الخمسة الكبرى:

خلال العقدين الأخيرين تزايد عدد النظريات و الباحثين الذين توصلوا إلى خلاصة مفادها أن خمسة يمثل رقما سحريا لأبعاد المزاج ، و أطلق على الإصدار الأول لهذه القائمة إسم الخمسة الكبار ، والتي قدمها وارين نورمان (Warren Norman 1923)، وتعد تنقيحا حديثا للتقرير الفني للقوات الجوية و الذي قدمه تيوبس (Tupes ) و كريستال ( R.R.Christal ) الذي قام بدوره إعادة تقويم البحث الأصلي لكاتل عن عوامل الشخصية الستة عشر . (هريدي، 2011، ص.180).

رغم التاريخ الطويل الذي مرت به نظرية العوامل الخمسة الكبرى للشخصية فقد لقيت إهتماما كبيرا على يد جولدن بيرج الذي يرى أن كل عامل فيها هو عامل مستقل تماما و يلخص مجموعة من السمات الشخصية ، فمثلا يندرج تحت العامل الأول و الثاني سمات الطابع التفاعلي ، بينما تندرج المطالب السلوكية و التحكم في الدوافع ضمن العامل الثالث ، و يصف العامل الرابع سمات الهدوء و الإلتزان الإنفعالي و الثقة مقابل التوتر في المزاج و العصبية و القلق و الحزن ، و يندرج التكوين

العملي للفرد و نوعيته و مدى عمقه و الخبرة الذاتية ضمن العامل الخامس و الأخير للشخصية ، و الذي جاء نتيجة التطور الذي أضافه (كوستا و ماكري 1985) و المسمى الإنفتاح على الخبرة ، و طور مقياس المقبولية و يقظة الضمير (1989) . (الأنصاري، 1997، ص.289).

و حتى ماك كرى و كوستا ( Costa.T.P & Mcrae.R.R ) قدما صياغتهما و التي أسمياها نظرية العوامل الخمسة في عام (1992) ، و قدما قائمة (Inventory Personality NEO) و فيما يلي نعرض العوامل الخمسة مع تعريف بالصفات :

- الإنبساطية : مغامر ، مؤكد لذاته ، صريح ، عيشري ، لبق ، مقابل الإنطوائية ، هادئ ، متحفظ ، خجول ، غير مؤهلين للإندماج الإجتماعي .
- المجارة او الإستعداد للموافقة : إثاري ، دمث الخلق ، كريم ، متعاطف ، دافئ .
- يقظة الضمير : كفاء ، قائم بواجبه ، منظم ، متحمل للمسؤولية ، كامل او شامل .
- الإتزان الإنفعالي : هادئ ، مسترخ ، متزن .
- الثقافة : مثقف ، جمالي ، خيالي ، نكي ، متفتح . (هريدي، 2011، ص ص.181، 182)

#### 10.7. نظرية النمو الخلفي الشامل لنورمال بيل (Normal bul) :

تقوم على أساس أن النمو الخلفي لا يعتمد على النمو العقلي أساسا و إنما على النمو الشامل للشخصية ، و قد حددت النظرية أربعة مراحل للنمو و هي :

- مرحلة ما قبل القيم الخلقية " Permoral " : في هذه المرحلة يكون الضمير غير متكون بعد ، فالضمير لا يولد مع الإنسان و إنما يتكون فيما بعد نتيجة تفاعل الفرد مع الآخرين ، فما كان مؤلما فهو سلوك حسن ، فالطفل في هذه المرحلة يتصرف من دون قوانين و قواعد خلقية.

- مرحلة القيم الخلقية الخارجية " morality External " : تتمثل هذه المرحلة بتوجيه سلوك الفرد نحو عوامل الثواب و العقاب ، فما يعاقب عليه الطفل فهو سيء و ما يثاب عليه فهو حسن و من أبرز سمات السلوك في هذه المرحلة التبعية .
- مرحلة القيم الخارجية الداخلية " Morality Internal \_ External " : و تتمثل هذه المرحلة بتوجيه التقاليد الإجتماعية في سلوك الطفل أو الناشئ ، مع أن هذه التقاليد عوامل خارجية إلا أنها رصيда قويا في نفس الطفل و تفكيره ، و من أبرز سمات السلوك في هذه المرحلة التبادلية ، أي الأخذ و العطاء مع البيئة الإجتماعية .
- مرحلة القيم الداخلية " Morality Internal " : ينمو السلوك الناشئ من الضغوط الخارجية ، سواء أكان ماديا أم نفسيا و أبرز مظاهر الإستقلالية ، كما أن ضمير الفرد ينضج في هذا المستوى بثلاثة أنواع وهي الضمير الصارم المعبر عن هدى الوالدين المتشددين في العقوبة ، و الضمير السلبي المتمسك بالتقاليد و الموروثات الإجتماعية ، و في الأخير يأتي الضمير الملتزم بالمبادئ الخلقية المنفتح على التجارب الجديدة . (الكيال، 1990، ص ص. 34، 45).

#### 11.7. النظرية المعرفية :

يعطي كولبرج ( Kolberg ) أهمية كبيرة للنمو الخلقى الذي يمر بدوره بمراحل متعاقبة كل واحدة منها تمثل بناء جديد يتضمن عناصر تتعلق بالبناءات السابقة و قام كولبرج بتقييم النمو الخلقى عند الأطفال و الراشدين عن طريق إعطائهم قضية إفتراضية خلقية ، وطلب منهم إتخاذ قرار محدد حاسم و صعب نحو هذه القضية ، ثم سأل الأفراد عما يجب فعله من قبل الفرد الذى يعاني من الصراع في مثل هذا الموقف و لماذا يتصرفون كذلك ، إذ لا توجد إجابة محددة لهذا الموقف ، ومن هذه القضايا مثلا أن زوجة أحد الرجال تشرف على الموت و لا يوجد سوى نوع واحد من الدواء سيشفى الزوجة في المنطقة ، وهذا الدواء متوفر لدى أحد الصيادلة و الذى كان قد إختصره و يطلب ثمنا باهظا بحيث لا

يستطيع الزوج الفقير شراءه ، و أصبح الزوج الفقير متلهفا للحصول على الدواء ، وبدأ يفكر بسرقة الدواء ، و الآن ماذا يجب أن يفعله الزوج ؟ و لماذا ؟ (البيلي وآخرون،1997،ص.117).

## الخلاصة :

من خلال ما تم تناوله سابقا نستخلص أن الضمير الحي مرآة الإنسان ينعكس عليها خيره و شره  
فعمل الضمير لا يقتصر على إخبارنا بأخلاقية العمل أو عدم أخلاقيته عند الإقدام عليه أو الإبتعاد عنه  
أو صحته أو صوابه فحسب، بل يجازي ويشيب الفرد على فعله أو القيام به في كلتا الحالتين بالغبطة  
والسرور النفسي هذا في حالة إقدامه على فعل الخير و الصواب ، أما في حالة الخطأ والشر فيجازيه  
بالتأنيب و الإحساس بالندم و عدم الإرتياح .



## الفصل الثالث

### الأداء الوظيفي

## تمهيد :

يحتل و يحضى الأداء الوظيفي باهتمام الكثير من المختصين و الباحثين في شتى المجالات ، وبمكانة خاصة لدى المجتمعات و المنظمات و كذا الأفراد ، لأنه سلوك و جهد يمثل المحصلة النهائية لكل الأنشطة و الأعمال على مستوى الفرد و المؤسسة ، فالأداء الجيد و المرتفع للموظفين في المؤسسة هو بمثابة الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل و بالتالي بلوغ أعلى مستويات النجاح ، كما يساعد المنظمة على مقاومة المنافسين و الإستمرار ، و الرفع من مستوى التقدم و الرقي الحضاري و الإقتصادي و حتى الإجتماعي و السياسي للأمم ، و للإلمام أكثر بمفهوم الأداء الوظيفي سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الأداء الوظيفي ، أهمية الأداء الوظيفي ، عناصره ، مستوياته ، مكوناته ، محدداته ، أبعاده ، و العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي و معاييرها .

## 1. تعريف الأداء الوظيفي : إنه من الصعب الوصول إلى تعريف محدد و متفق عليه لمفهوم الأداء

الوظيفي ، و أن تعدد التعاريف المتعلقة به يعود إلى تعدد الباحثين الذين تناولوه فلكل واحد منهم وجهة نظر و إهتماماته الخاصة و عليه:

يعرف الأداء الوظيفي على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام و الذي يسير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام الوظيفية للفرد (اللوذي، الزهراني،2012).

ويعرف بأنه تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها . (هلال،2008،ص.1) . وهو السلوك الوظيفي الهادف (هلال،2016،ص.17).

كما أنه يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة ، وغالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد ، فمثلا الطالب يبذل جهدا كبيرا في الإستعداد للإمتحان ، و لكنه يحصل على درجات منخفضة ، و في مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عال بينما الأداء منخفض .(حسن،2001،ص.209).

وهو سلوك يحدث نتيجة ، بمعنى أن ما يفعله الفرد إستجابة لمهمة معينة ، سواء فرضها عليه آخرون أو قام بها من ذاته .(رحاب،2015،ص.157).

و يمكن إعتبار الأداء سلوكا بإعتباره الطريقة التي يؤدي بها الفرد أو الفريق ، و بإعتبار أن السلوك يفرز أفعالا تمثل ناتج الجهد الجسمي أو الذهني المبذول ، أي أن السلوك يمثل المدخلات و النتائج تمثل المخرجات .(أحمد سيد،2008،ص.385).

كما أن مفهوم الأداء يتضمن مقاييس أخرى إضافة إلى مقياس الكفاءة و الفاعلية مثل : الغياب و التأخر عن العمل ، ومعدلات الدوران الوظيفي ، حيث إن الفرد الذي يعمل بشكل جيّد يكون أدائه عالي و إنتاجيته مرتفعة ، ويسهم أيضا في تقليل المشاكل المرتبطة بالعمل كالإنتظام في العمل و قلة حوادثه ،

لذلك يمكن إن الأداء المرضي يتضمن مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفعالية و كفاءة مع حد أدنى من المشاكل و المعوقات و السلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل (عباس وآخرون،2007) .

## 2. أهمية الأداء الوظيفي :

للأداء الوظيفي أهمية بالغة وجد فعالة ، سواءا على مستوى العنصر البشري و المتمثل في الموظفين، و كذا بالنسبة للمؤسسة أوالمنظمة ومدى نجاحها والوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة ،و تحقيق الرقي والتقدم والإزدهار .

و يحضى موضوع الأداء بإهتمام متزايد في المجتمعات كافة ، فالجميع يحاول و يعمل على تحسين مستوى الأداء و رفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معيارا و مؤشرا أساسيا لتقدم تلك المجتمعات ، لما له من أثر إيجابي في معدلات التنمية الإقتصادية و الإدارية والإجتماعية و ما ينتج عنها من إسهامات في رفع مستوى معيشة الأفراد والنمو في مصادر الدخل القومي للبلاد.(العسيري،2022،ص.32).

فالأداء الوظيفي مهم جدا في حياة المنظمة بإعتبارها المحرك الرئيسي و الأساسي لنشاطها ، إذ يعد مؤشر على تقدمها نحو الأهداف المرجوة و إمكانية الإستمرار في ضل بيئة متغيرة ، فأدائها يقاس بناءا على أداء العاملين بها و مدى إلتزامهم بمهامهم و مسؤولياتهم .(زرطال،2016،ص.64).

الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه المؤسسة لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير الأنشطة ، لتحقيق أهداف المؤسسة ، و يمكن العامل من الحصول على الكفاءات المهارية في العمل ، و يمد العاملين بالمثابرة و الإجتهد .

كما أنه يسهل في عملية تطوير الذات و إكتساب العاملين أساليب جديدة تمكنهم من الوصول إلى الإبداع ، و بالتالي بناء مهارات تؤدي إلى زيادة مستوى الإنجاز ، و ربط كل شيء نتعلمه بالنتيجة النهائية للتنظيم في المؤسسة .

والأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المؤسسة ، فإذا كان مستوى الإنجاز مرتفعاً فإن ذلك يعد مؤشراً واضحاً لنجاح المؤسسة و إستقرارها وفعاليتها ، فالأداء لا يعد إنعكاساً لقدرات و دوافع المرؤوسين فقط ، بل إنعكاساً لقدرات و دوافع القادة أيضاً.

(سيد،2018،ص.356)

كما يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر ، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل ، و بالتالي يساعد في قرارات إتخاذ النقل و الترقية ، و غالباً ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد ، و هذا يؤدي إلى إهتمام الفرد بأدائه لعمله و ومحاولة تحسينه . (الفروخ،2010،ص.45).

أيضاً للأداء الوظيفي أهمية كبيرة في أي منظمة نذكر منها : أن أي عملية تتألف من عدة مراحل حتى تخرج للوجود و تنتج منتجات و تحقق الأهداف المصممة لها ،وأنها تحتاج إلى عدة مراحل تتفاعل مع بعضها البعض لتنتج مادة جديدة تحقق أهدافها ، قد تكون العملية ملموسة مثل عمليات تقديم الخدمات في المجالات المختلفة ، و الأداء هو المكون الرئيسي للعملية و الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية و يحول المواد الخام إلى مواد مصنعة ذات قيمة مادية ، يتم بيعها للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد التي إستخدمت فيها و قيمة جهد و عمل ( إنتاجية ) العنصر البشري وبذلك تحقق الربح ، و عليه فإن ثبات كلفة الموارد و تفعيل إنتاجية العنصر البشري يجعلنا نصل إلى أهداف المنظمة بأفضل فعالية و أفضل قدرة و أقل تكلفة و أكثر ربحاً . (الدخلة،2001،ص.98).

### 3. عناصر الأداء الوظيفي :

وتشمل الخصائص و السمات و الإمكانيات و القدرات و المهارات و المؤهلات و الخبرات التي يجب أن يتحلى بها العامل في عمله و سلوكه، و يتضح من ذلك على أن هذه العناصر هي:

1.3. **عناصر شخصية :** و هي التي تتعلق بشخصية العامل ، كقابلية ، الإستعداد ، المهارات القيم القدرات ، الإهتمامات ... الخ ،حيث تتعلق كل هذه العناصر بالصفات الشخصية للعامل و تسمى في

الغالب السمات الشخصية ، و هي عناصر صعبة القياس لأنها خصائص مجردة أي غير محسوسة ولا يمكن تتبعها و ملاحظتها بسهولة .

**2.3. عناصر أدائية :** و هي التي تتعلق بسلوك و ممارسات العامل أثناء القيام بالوظيفة ، وهي عناصر يمكن ملاحظتها و قياسها ، كالقدرة على إتخاذ القرارات ، إحترام مواعيد العمل الرسمية ، القدرة على حل المشكلات ، التفويض ، التخطيط ، العلاقات الشخصية ، القيادة الحضور ، تحديد الأولويات ، المهارات الإدارية ، الإتصالات الشفوية ... الخ . (المحاسنة، 2013، ص. 128 ) و يمكن تقسيمها إلى خمسة مكونات وهي كالآتي:

**3.3. عناصر تنفيذية :** كالقدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل و ذلك من خلال تحديد الموارد الفنية و البشرية اللازمة لإنجاز العمل ، و تنجز العمل في ضوء الموارد التي تم تحديدها بفعالية .

**4.3. عناصر أكاديمية :** كالمعرفة بنظم العمل و إجراءاته ، و المعرفة بأهداف و مهام العمل ، و المعرفة بالأسس و المفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل .

**5.3. عناصر تطويرية :** كالمتابعة لما يستجد في مجال العمل ، و تقديم الأفكار و المقترحات و إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى .

**6.3. عناصر أخلاقية :** كالمحافضة على أوقات العمل ، و القدرة على الحوار و عرض الرأي و الإهتمام بالمظهر ، تقدير المسؤولية ، و حسن التصرف و العلاقة مع الرؤساء ، و العلاقة مع الزملاء . (أبوكريشة، 2022، ص. 74، 73).

و هناك من يرى أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة عناصر أساسية أهمها:

**7.3. المعرفة بمتطلبات الوظيفة :** و التي تشمل المعارف العامة و المهارات الفنية و المهنية و الخلقية العامة في الوظيفة و المجالات المرتبطة بها .

8.3. **نوعية العمل** : بحيث تتمثل بما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به ، وما يمتلكه من رغبة و

مهارات و براعة و قدرات على تنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء .

9.3. **كمية العمل المنجز** : أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل

، و مقدار أو سرعة هذا العمل .(نادر،2010،ص.20).

10.3. **المثابرة و الوثوق** : و تحضى بالشمول و الجدية و التفاني في العمل ، و قدرة الموظف على

تحمل المسؤولية في العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ، و مدى حاجة هذا الموظف

للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين .(عبد الحق علي،2015،ص.133،131).

4.**مستويات الأداء الوظيفي** : أشار روبنسن (1984) إلى أن هناك ثلاثة مستويات للأداء الوظيفي

هي :

1.4. **الأداء الوظيفي على المستوى التنظيمي**: التنظيم عبارة عن نظام كلي أو جزئي يحتاج إلى

مجموعة من المدخلات و يقدم عددا من المخرجات لزيائنه ، ويتكون هذا النظام من عدة عناصر هي

السوق أو مجموعة المستهلكين إضافة إلى المصادر التي يحتاجها التنظيم على المخرجات الضرورية

لعمله و هي رأس المال ، التكنولوجيا ، الموارد البشرية و التشريعات و الوقت ، ثم البيئة الإقتصادية و

السياسية و الإجتماعية و القيم التي يتأثر بها التنظيم ، و يعتبر لكل تنظيم نظاما يجب أن يتكيف مع

التغيرات و المؤثرات الداخلية و الخارجية ، و يتكون الأداء على المستوى التنظيمي من الإستراتيجية و

الأهداف ، الهيكل التنظيمي ، المقياس و الإدارة .

2.4. **الأداء على مستوى العمليات** : و يركز على التأكد من وجود العناصر التالية : العمليات و

مدى ضرورتها و أهميتها لتحقيق إستراتيجية المنظمة ،أهداف العمليات و مدى توافقها و تكاملها مع

أهداف المنظمة ، تصميم أو هيكله العمليات وتوجيهها لخدمة أهداف العمليات ، قياس العمليات حيث

يتم التأكد من أن نظام أداء العمليات كفء و فعال و يمكن من تحليل العمل و تصويب الانحرافات  
(العمامي، 2016، ص.47،48).

**3.4. الأداء على مستوى الوظيفة :** من المعروف أن مخرجات أي تنظيم تأتي عن طريق العمليات ،  
و أن العمليات تدار و تؤدي بواسطة الأفراد المنتظمين في العمل على شكل فرق أو جماعات أو  
وحدات بمختلف المستويات و التخصصات و مجالات العمل ، أما أهم العوامل التي تحدد مستوى  
فعالية الأداء في المستوى الوظيفي هي : وجود وظيفة و مدى ضرورتها لإنتاج العملية أو جزء منها ،  
أهداف الوظيفة ، تصميم الوظيفة و هيكلتها مما يسمح لتحقيق أداء وظيفي كفء و فعال ، قياس  
الوظيفة ، أداء الوظيفة حيث تتم عن طريقها مراقبة أداء الوظيفة و تحليل و تصحيح الانحرافات في  
الأداء.(مخير، 2003)

#### 5. مكونات الأداء الوظيفي : إن المؤسسة التي تتميز بالأداء الجيد هي التي تجمع بين عاملي

الفعالية و الكفاءة في تسييرها و عليه سوف نتعرف على هذان العنصران كمايلي :

**1.4. الفعالية :** حيث ينظر الباحثين في علم التسيير إلى مصطلح الفعالية على أنه أداة من أدوات  
مراقبة التسيير في المؤسسة ، و هذا من منطلق أن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف  
المسطرة ، و تجدر الإشارة من جهة أخرى إلى أنه يوجد إسهامات كثيرة و مختلفة حاولت تحديد ماهية  
المصطلح ، فقد إعتبر المفكرين الكلاسيكيين الفعالية بمثابة الأرباح المحققة ، ومن ثم نظرهم أنه تقاس  
فعالية المؤسسة بكمية الأرباح المحققة(يوسف، 2016، ص.23).

**أ. الكفاءة :** تعرف على أنها هي القدرة على القيام بالعمل المطلوب بأقل إمكانيات ، و النشاط الكفء  
هو الأقل كلفة ، بحيث نستنتج أن الكفاءة ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب ، بشرط تدني المدخلات ، أي  
إستعمال مدخلات أقل ، وكذا تعرف الكفاءة على أنها الإستخدام الأمثل للموارد المؤسساتية بأقل تكلفة  
ممكنة .(المحاسنة، 2013، ص.110).



كما للأداء الوظيفي مكونات أساسية يمكن تحديدها كالآتي : أنشطة العمل ، المشرفون و الرؤساء و الزملاء ،العلاقة بين أنشطة العمل ، و مهامه و التصميم الملائم للعمل ، الصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل ، معرفة متطلبات العمل ، نوعية العمل ، كمية العمل المنجز ، المثابرة و الوثوق ، الرغبة في الأداء ، الرغبة في البقاء في الوظيفة .(سعدا،2021ص.25).

## 6. محددات الأداء الوظيفي: الأداء الوظيفي عرضة للتأثر سلبا أو إيجابا لبعض العناصر التي من

شأنها أن تؤثر على الأداء الوظيفي و التي يطلق عليها محددات الأداء و التي تنقسم إلى :

### 1.6. المحددات الداخلية :

1.2.6. الجهد: و هو الجهد الناتج من حصول العامل على الدعم و الحافز و الذي يترجم إلى الطاقات الجسمية و الحركية و العقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمة ، حيث تتأزر هذه الطاقات مع بعضها البعض لإنجاز العمل المطلوب .(المحاسنة،2013،ص.113).

2.1.6. القدرات : هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة (حسن،2011،ص.210). و

تسمى أحيانا بالكفايات أو السمات الشخصية كالقدرة و التحمل و سرعة البديهة (المحاسنة،2013،ص.113). ، ويمكن تعريف القدرة على أنها إستدعاء معلومات معينة لتطبيقها و

إستخدامها في المواقف الجديدة أو المشكلات التي تواجه الفرد .(عطية،2009،ص.33).

3.1.6. إدراك الدور أو المهمة : و يشير إلى الإتجاه الذي يعتقد العامل أنه من الضروري توجيه

جهوده في العمل من خلاله ، و تقوم الأنشطة و و السلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء

مهامه.(حسن،2011،ص.210).

2.6. المحددات الخارجية : يشير الواقع إلى أنه هناك محددات تخرج عن سيطرة العامل و تؤثر في

الأداء و تتمثل فيما يلي :

1.2.6. متطلبات العمل : و تتعلق بكل من الواجبات و المسؤوليات و الأدوات و التوقعات المأمولة من العامل ، إضافة إلى الطرق و الأساليب و الأدوات و المعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه.

2.2.6. البيئة التنظيمية : تشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها و تشمل عادة كل من مناخ العمل ، الإشراف ، توفير الموارد ، الأنظمة الإدارية الهيكل التنظيمي ، نظام الإتصال ، السلطة ، أسلوب القيادة ، نظام الحوافز ، الثواب و العقاب ، وجميع هذه العوامل غاية في الأهمية من حيث تحفيز أو تثبيط دافعية العامل و بالتالي جودة أدائه .

3.2.6. البيئة الخارجية : تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه كالمنافسة الخارجية ، فالمعلم المتعاقد عادة ما يمتلك القدرة و الكفايات و يبذل الجهود أكثر من المعلم المقيم ، و هذا قد يؤثر إيجابا في التحفيز للوصول إلى مستوى أدائه وقد يؤثر سلبا في دافعية بعض زملائه للعمل إذا ما حصلوا على التحفيز و تبادل الخبرات ، كما تلعب التحديات الإقتصادية إلى التأثير على الأداء فانخفاض الرواتب و الحوافز و المكافآت و إختلاف الرتب الوظيفية من مؤسسة لأخرى تؤثر سلبا على أداء العاملين في حالة تدنيها و إيجابا في حالة إرتفاعها .

(المحاسنة،2012،ص.115،114)

و هناك من يرى أن هناك ثلاثة عوامل تجعل بعض الموظفين أكثر أداءا مقارنة بنظرائهم و يمكن تلخيصها بالآتي :

4.2.6. المعرفة التقريرية : وهي تمثل ما يمتلكه الفرد من معلومات حول الحقائق و الأشياء ، مثال ذلك : فهم متطلبات أداء عمل معين ، و الحقائق المرتبطة به و مبادئه و أهدافه .

5.2.6. المعرفة الإجرائية : و هي عبارة عن مزيج من معرفة ما يجب القيام به ، و كيفية القيام به ، و تنطوي على المهارات المعرفية ، و المادية ، و الحسية ، و و الحركية و التفاعلية .

6.2.6. الدافعية : و تتطوي على ثلاثة أنواع من الخيارات السلوكية ، خيار بذل الجهد ، خيار

مستوى الجهد الذي سيتم بذله ، و أخيرا خيار الإستمرار في بذل المستوى ذاته من الجهد .

(نعساني،2020،ص.165).

كما يحدد الهيئي (2011) أهم العوامل التي تحدد مستوى الأداء الوظيفي كمايلي : الدافعية الفردية ،

بيئة العمل ، المقدرة على الأداء ، و ذكر عاشور (2010) أنه يمكن صياغة محددات الأداء كما في

المعادلة التالية : محددات الأداء = الدافعية × القدرات × الإدراك (الهادي، وآخرون،2025،ص.7).

أما (سليمان ) ذكر بأن الأداء يتحدد من خلال ثلاثة عوامل هي :الدافع الفردي على العمل ، مناخ العمل

أو بيئة العمل ، القدرة على العمل .(آل سعود،2008،ص.76،75).

7. أبعاد الأداء الوظيفي : إختلفت الدراسات السابقة حول أبعاد الأداء الوظيفي و يمكن تناولها

على النحو التالي :

1.7. أداء المهمة : و هي السلوكيات التي تسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحويل المواد الخام

إلى سلع أو تلك السلوكيات التي تسهم في كفاءة أداء العمل ، كما أنها السلوكيات التي يرد ذكرها

بشكل رسمي في الوصف الوظيفي ، أي من المتطلبات الأساسية و الجوهرية للوظيفة ، و بالتالي فهي

تختلف من وظيفة لأخرى وفقا لطبيعة كل منها و تختلف أيضا في إطار نفس المنظمة ، وتسهم

بشكل مباشر أو غير مباشر في تشغيل النظام التقني للمنظمة ، كما يوصف أداء المهمة بأنه الأداء

الذي يغطي و يفي بالمتطلبات التي تشكل جزء من العقد بين صاحب العمل و الموظف ، علاوة على

ذلك يشار إلى أن أداء المهمة هو القدرة على تلبية التوقعات و إثبات الكفاءة و الخبرة .

2.7. الأداء السياقي : فهو عبارة عن السلوكيات التي تسهم في زيادة الفاعلية التنظيمية ، من خلال

توفير بيئة جيدة تؤدي مهام العمل ، وينطوي الأداء السياقي على مجموعة من السلوكيات ، نذكر منها

على سبيل المثال السلوكيات الآتية :

- أ. الحماس المستمر في بذل الجهود الإضافية لإكمال إحدى المهام بنجاح كإلتزام بالوقت ، ندرة الغياب ، بذل جهود إضافية في الوظيفة
- ج. التطوع للقيام ببعض الأنشطة التي لا تمثل جزء من العمل الرسمي للفرد كنتقديم المقترحات البناءة لتطوير عمل المنظمة .
- د. التعاون مع الآخرين و تقديم أوجه المساعدة التي يحتاجونها ، كالتعاون مع الزملاء ، و العملاء و غيرهم .
- هـ. الإلتزام بالقواعد و الإجراءات التنظيمية ، كإلتزام باللوائح التنظيمية ، و إحترام خطوط السلطة، و الإلتزام بقيم المنظمة ، سياستها .
- و. تأييد الأهداف التنظيمية ، ودعمها ، و الدفاع عنها كالولاء للمنظمة ، التمثيل الإيجابي للمنظمة أمام الغرباء .(نعساني،2020،ص.169).
- ز. كما يتكون من السلوك الذي لا يساهم بشكل مباشر في الأداء التنظيمي و لكنه يدعم البيئة التنظيمية و الإجتماعية و النفسية ، ويختلف الأداء السيافي عن أداء المهام لأنه يتضمن أنشطة ليست جزءا رسميا من الوصف الوظيفي ، و يساهم بشكل غير مباشر في أداء المنظمة من خلال تسهيل أداء المهام، ويعرف على أنه الأنشطة التي لا تتعلق بمهمة أو هدف ، لكنها تجعل الأفراد و الفرق و المنظمات أكثر فعالية و نجاحا ، و على الرغم من أن الإدارة الفعالة لأداء الموظفين لا تزال مفتاحا للنجاح التنظيمي ، حيث لا تزال أنظمة المكافآت و التقدير تركز على إنجاز المهام و تحقيق الأهداف ، إلا أنه هناك جانبا آخر لأداء الموظفين لا يقل أهمية عن أداء المهمة و هو الأداء السيافي الذي يعتبر غير معترف به و غير محمي ، والأداء السيافي يتضمن المثابرة بحماس و تصميم إضافي على إكمال المهام بنجاح ، و الدفاع عن أهداف المنظمة ، و الإلتزام بالسياسات التنظيمية حتى عندما

يكون الوضع غير مريح ، لذا أصبحت سلوكيات الأداء السياقية غير التقليدية أكثر أهمية مع ظهور الفرق الافتراضية المتعددة الثقافات .(مرزوق،2020،ص.272،273).

**3.7. الأداء التكيفي :** يشير الأداء التكيفي كعنصر من الأداء العام للموظفين ، إلى قدرة الفرد على تغيير سلوكه و ذلك لمقابلة متطلبات التغيير في المحيط ، و الانتقال المستمر من حال إلى حال ، وقد ذكرت الدراسات أن أهم أبعاده تتمثل في : معالجة الظروف الإستثنائية و حل المشكلات بطريقة خلاقة ، وتعلم مهام جديدة و إجراءات العمل ، و التكيف الثقافي أي القدرة على العمل في بيئات ثقافية مختلفة ، و التكيف مع الأفراد بمعنى القدرة على العمل مع فريق جديد و زملاء جدد ، و التكيف المادي أي القدرة على العمل في بيئات مختلفة و صعبة . (جبيرات،2018،ص.63) .

وهناك من يميز بين مجموعة من الأبعاد و هي كالآتي:

**4.7. كمية الجهد المبذول :** تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية ، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

**5.7. نوعية الجهد المبذول :** يقصد بها مستوى الدقة و الجودة و درجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة ، ففي بعض الأعمال لا يهم سرعة الأداء و كميته و إنما تهتم نوعيته و جودة الجهد المبذول ، و يندرج تحت هذا المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس مدى مطابقة المنتج للمواصفات ، و التي تقيس مدى خلوه من الأخطاء و درجة الإبداع و الابتكار في الأداء .

**6.7. نمط الأداء :** يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل ، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل ، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء و حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الأنشطة أو الحركات إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ،

كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة ، أو الأسلوب الذي يتبع في إجراءات بحث أو دراسة .

**7.7. فرق العمل و روح الفريق :** تساهم فرق العمل في تحسين عملية صنع القرار ، وهو إيجاد الحلول للمشاكل مثل مشاكل التنوع و الجودة ، و دعم مهارات العاملين ، وذلك من خلال الأهداف الجماعية ، المشاركة و التعاون و الحرص على المصلحة العامة للفريق . (بوغراب،2013،ص.34).

أما من حيث الأبعاد الأساسية للمحتوى الحقيقي له فهناك اتجاهين يستخدمان بشكل مكرر هما :

الإتجاه الأول الذي يقوم على تقسيم الأبعاد إلى خمسة تتمثل في التطوع للأعمال الإضافية ، والإصرار على تقديم الجهود الإضافية لإتمام المهمات ، مساعدة الآخرين و معاونتهم ، إتباع القواعد و الإجراءات التنظيمية ، و تنسيق الأهداف التنظيمية و دعمها

أما الإتجاه الثاني فيضم البعد الفردي الذي يعني مساعدة الموظفين الآخرين الذين يواجهون مشاكل معينة في عملهم و بشكل طوعي ، و البعد المنظمي و المتمثل في سلوك المساعدة الموجهة نحو المنظمة .(جبيرات،2018،ص.61)

**8. العوامل التي تعدل وتؤثر في الأداء الوظيفي:** من الصعب حصر جميع العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي بإعتباره مجال واسع كثير التشعب و متعدد العوامل ، لذا يمكن تحديد أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي كمايلي :

**1.8. العمليات التنظيمية و الموارد المادية للمؤسسة:** لها تأثير كبير على أداء الموظف ، ليس فقط سياسات و إجراءات العمل بالمؤسسة ، لكن الهيكل التنظيمي للمؤسسة بأكمله ، فعلى سبيل المثال المؤسسات التي لديها ثقافة بيروقراطية في العمل قد تواجه تحديات من وقت لآخر حيث تعيق البيروقراطية من إرتفاع مستوى أداء الموظفين و الحد من الإبتكار و الإبداع في العمل ، كما أن

الموارد المادية للمؤسسة مثل التكنولوجيا المستخدمة ، و الأدوات و الأجهزة و المعدات و غيرها تؤثر على أداء الموظف .(نعيّرات،2022،ص.17).

**2.8. ثقافة المؤسسة :** تتسم المؤسسات الناجحة ذات الأداء المرتفع بأن لها ثقافة تنظيمية قوية ، و إن أهم ما يميز الثقافة التنظيمية القوية هو تجانسها فهي ثقافة متجانسة ، فجميع أفراد المؤسسة يعملون داخل إطار قيمي واحد واضح و مفهوم لهم جميعا ، أما الثقافة الضعيفة فهي ثقافة غير متجانسة مجزأة ، أو قد لا يوجد لها ثقافة على الإطلاق أو تتسم ثقافتها بعدم وجود إتفاق أو إجماع بين الأعضاء ، حتى فيما يتعلق بالقيم و المبادئ ، و يحتاج فيها الموظفون إلى توجيهات.

(اللبدي،2015،ص.95).

**3.8. عوامل تتعلق بالموظف :** و تتمثل في نقص رغبته و دافعيته ، تغيب مستمر ، مشكلات عائلية ، إنخفاض مستوى المعرفة و التعلم و نقص في التدريب و المهارة .

**4.8. عوامل فنية :** و تتمثل في التقدم التكنولوجي ، المواد الخام ، طرائق و أساليب العمل ، بحيث أن الجوانب الفنية تؤثر بشكل واضح ومباشر على كفاءة المنظمة و الأفراد ، فنوعية الآلات و كميتها و الطرائق و الأساليب العملية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية و الأداء بشكل عام .

**5.8. عوامل بيئية:**هي عوامل خارج نطاق سيطرة الفرد ، و من أكثرها شيوعا نجد النقص في أو تصارع المتطلبات على وقت الفرد، عدم الكفاية في تسهيلات العمل و التركيبات و التجهيزات ، و السياسات المحددة و التي تؤثر على الوظيفة ، نقص التعاون من الآخرين ، و نمط الإشراف ، و الحرارة ، و الإضاءة ، و الضوضاء ،و ترتيب الآلات ،حتى الخط و الصدفة .

(حسن،2011،ص.211)

كما تتمثل في صراع بين القيم و الإتجاهات ، الأحوال الإقتصادية و ظروف سوق العمل ، تشريعات حكومية و سياسات نقابية ، الإضطرابات السياسية .(أبوعوض،2015،ص.60،59).

#### **6.8. مشكلات الرضا الوظيفي : فالرضا الوظيفي من العوامل المؤثرة على مستوى الأداء للموظفين ،**

فعدم الرضا الوظيفي أو إنخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف و إنتاجية أقل ، و الرضا الوظيفي يتأثر بكثير من العوامل التنظيمية و الشخصية للموظف ، مثل العوامل الإجتماعية كالسن و المؤهل التعليمي و الجنس و العادات و التقاليد ،و العوامل التنظيمية كالمسؤوليات و الواجبات و نظام الترقيات و الحوافز في المنظمة .

#### **7.8. التسبب الإداري : فالتسبب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير**

منتجة ، بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين ، و قد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة. ( أحمد البارودي،2015،ص.72).

#### **9.معايير الأداء الوظيفي : تتمثل في مختلف الشرود التي يتطلب و توفرها للقيام بعمل ما من أجل**

تحقيق غايات معينة بمواصفات محددة و بأقل جهد ومن أهم هذه المعايير :

#### **1.9. العمل و الإنتاج : يتمثل الإنتاج في الكم بنوعية السرعة ، الإلمام و الإتقان ،اي حجم النتائج**

مقارنة بالمتوقع

#### **2.9. المواظبة : تتمثل بالإلتزام بالدوام و الأوقات الرسمية ، العيادات المفاجئة ، طريقة التمتع**

بالإجازات المستحقة .

#### **3.9. التعاون و العلاقات : و تتمثل في التعاون مع الزملاء ، العلاقة م الرؤساء و العلاقة مع الزبائن**

و الجمهور .

#### **4.9. القدرات العقلية : المتمثلة في الذكاء ، القدرة على التعلم و التطوير الذاتي ،والقدرة على حل**

المشكلات بالقدرات الإبداعية .



**5.9. السمات الشخصية و الإستعدادات النفسية :** و تتمثل في الجدية ، و طريقة التصرف في

المواقف الصعبة ، والقدرة على التكيف والإستعداد لتحمل المسؤولية .(برنوطي،2001،ص.379).

**6.9. الجودة:** هي المؤشر الخاص بكيفية الحكم على كيفية الأداء من حيث درجة الإتقان و جودة

المنتج ، و لذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة و الإمكانيات المتاحة ، وهذا ما يستدعي وجود

معيار للرؤساء و المرؤوسين للإحتكام إليه إذا دعت الضرورة فضلا عن الإتفاق على مستوى الجودة

المطلوب في أداء العمل .

**7.9. الوقت :** ترجع أهمية الوقت لكونه من الموارد غير قابلة للتجديد أو التعويض فهو رأس مال مما

يحتتم إستغلاله الإستغلال الصحيح .

**8.9. الإجراءات :** و هي الخطوات التي يسير بها أداء العمل أو بمعنى آخر بيان توقعي للخطوات و

الإجراءات الضرورية الواجب إتباعها لتنفيذ المهام .(بوشقيف،بوطريق،2019،ص.16،17).

## الخلاصة :

مما سبق ذكره في هذا الفصل يتضح بأن الأداء الوظيفي هو سلوك ونشاط و جهد مبذول ، يقوم به الموظف لتنفيذ المهام الموكلة إليه من أجل تحقيق الهدف المخطط له ، والذي يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية و الداخلية المتداخلة فيما بينها ،و كذا لتطبيق مجموعة من المعايير و الأسس التي يقوم عليها الأداء الوظيفي ،فمن خلال ذلك يتحدد إن كان الأداء متميزا و ناجحا أو ضعيفا و متدنيا سواء على مستوى الفرد أو المنظمة .

## الفصل الرابع

### الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

## تمهيد :

لدراسة أي ظاهرة من الظواهر المختلفة لابد علينا من المرور على جانبين أساسيين و بالغى الأهمية ،  
و المتمثلين في الجانب النظري و الذي تطرقنا فيه سابقا لجملة من الأدبيات النظرية حول كل من حيوية  
الضمير و الأداء الوظيفي ، و من جهة أخرى نجد الجانب الميداني العملي للدراسة ، والذي يعد وسيلة  
منهجية لتفسير الظاهرة علميا ، و للكشف و التحري عن الحقائق المرتبطة بالظاهرة أو موضوع الدراسة ،  
ولذلك من الضروري إتباع جملة من الإجراءات المنهجية و عرضها و هذا ما سيتم القيام به في فصلنا  
الحالي .

## 1. الدراسة الإستطلاعية :

توجب قبل الشروع في الدراسة الأساسية الإنطلاق أولاً من الدراسة الإستطلاعية ، التي تعد أولى خطوات البحث العلمي فمن خلالها يمكن الولوج إلى الميدان و إختيار الحالات المناسبة للدراسة ، كما أنها تمكن الباحث من معرفة مدى توافق المنهج المختار للدراسة ، و كذا ملائمة الأدوات المنهجية في الدراسة .

و للقيام بالدراسة الإستطلاعية أختيرت عينة بطريقة عشوائية ، و التي تكونت من (35) استاذ و أستاذة من " ثانوية دحماني جلول و ثانوية عبد الرحمان شيبان و ثانوية محمد يزيد" بمقاطعة سور الغزلان ، كما تم الإعتماد على الإستبيان و الذي تم بناءه من خلال إطلاع الباحثان على مجموعة من الدراسات السابقة و المقاييس التي تناولتها الدراسات السابقة منها مقياس حيوية الضمير ( لكوستا وماكري "1992" ومقياس السلطاني "2005")، و تكونت الإستبانة من (38) عبارة حول محور المتغير المستقل (حيوية الضمير) موزعة على الأبعاد التي تم اختيارها في هذه الدراسة وهي (الكفاءة ، التنظيم ، التحسس بالواجب ، الكفاح من أجل الإنجاز ، الإنضباط الذاتي ، التروي)، أما المحور الثاني فقد خصص لدراسة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) ويتضمن (28) عبارة و الذي تم بناءه من طرف الطالبان ، بحيث تمت الإجابة عليه وفق تدرج خماسي البدائل (لا أوافق بشدة، لاأوافق ، محايد ، موافق ، موافق بشدة) و يتدرج من أقل درجة إلى أعلى درجة.

و بعد خضوعه الإستبيان للتحكيم من طرف أساتذة في التخصص ، تم توزيعه على المبحوثين يوم 18مارس 2025 و تم إرجاعه يوم 20مارس 2025 ، حيث إستغرقت مدة إسترجاع يومين كاملين ، أما بالنسبة لزمان هذه الدراسة فقد إستغرقت حوالي 25 يوما من 18مارس 2025 إلى 06أفريل 2025 .

و من خلال هذه الدراسة تمكنا من التعرف على طبيعة خصائص المجتمع الذي سنختار منه العينة الممثلة لدراستها، بالإضافة إلى أنها زودت الباحثان بمعلومات كافية يسرت لهما التعامل مع طبيعة

المجتمع المراد دراسته و معرفة خصائصه ،وكذلك إختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة ،وصدق و ثبات الإستبانة ، كما توصلنا إلى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي ، وقوة ثبات وصدق الاستبانة.

## 2. منهج الدراسة :

يعد المنهج عنصرا أساسيا في أي بحث علمي ، إذ بواسطته يضبط الباحث أسئلته و فروضه ، ويحدد الطريق الذي سيسلكه في إنجاز بحثه ، فهو يمثل مجموعة القواعد التي تنظم عملية البحث في العلوم ، و توجه خطواتها للوصول إلى نتيجة عملية دقيقة حول الظاهرة . ( شتا،1998،ص.296).

تتعدد مناهج البحث العلمي لذى فعملية إختيار المنهج تكون وفق موضوع الدراسة الحالية و التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى الاساتذة بالمؤسسات التعليمية ، وعليه فإن المنهج المناسب والذي أعتد عليه هو المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره المنهج الأنسب للدراسة الحالية. فالمنهج الوصفي التحليلي هو الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف ، أو أفراد أو أحداث، أو أوضاع معينة بهدف إكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها على العلاقات التي تتصل بها، وتغييرها وكشف الجوانب التي تحكمها . (سلاطنية،2004،ص.168).

وطبقا لإتباع المنهج الوصفي تم إعتداد الخطوات التالية :

- تحديد مشكلة البحث .
- الإطلاع على دراسات سابقة و آراء لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية .
- إعتداد الإستبانة إنطلاقا من الإطار النظري و الدراسات السابقة .
- توزيع الإستبانة على عينة قوامها (35) موظف و موظفة .
- تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة بهدف جمع البيانات والمعلومات، ومنه الوصول إلى النتائج من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة ، وأخيرا تفسير ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

## 3. حدود الدراسة: تم إجراء الدراسة و الوصول إلى نتائجها ضمن الحدود الآتية :

**1.3. الحدود البشرية :** إعتمدنا في دراستنا على عينة قوامها (90) أستاذًا وأستاذة بالمؤسسات

التعليمية تحديدا ثانويات مقاطعة سور الغزلان بولاية البويرة .

**2.3. الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الميدانية خلال الموسم الدراسي (2024-2025) حيث

تحددت الفترة التي طبقنا فيها الإستبيان من 18 مارس 2025 إلى 07 ماي 2025.

**3.3. الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي بمقاطعة سور

الغزلان.

#### **4. مجتمع الدراسة :**

يعرف مجتمع البحث بأنه يمثل جميع مفردات الظاهرة التي يريد الباحث دراستها ، و عليه فإن مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث ، و بناءا على مشكلة البحث و أهدافها فإن المجتمع المستهدف في دراستنا الحالية يتكون من أساتذة التعليم الثانوي والمنتمين لقطاع التربية وبالتحديد بالمؤسسات التعليمية بمقاطعة سور الغزلان و البالغ عددهم 360 أستاذ و أستاذة .

#### **5. عينة الدراسة :**

بما أن موضوع الدراسة الحالية يتعلق ب " حيوية الضمير و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي " ، فقد قام الباحثان بإستخدام طريقة العينة الطبقية المنتظمة، حيث تم إختيار عينة حجمها (90) أستاذ و أستاذة ، حيث تم توزيع (35) إستبانة لإختبار صدق ، و ثبات الإستبانة أو الإستمارة ، و بعد التأكد من صدق و ثبات الإستبانة تم توزيع (90) إستبانة بصفتها النهائية على عينة مجتمع البحث ، حيث تم إسترجاع (79) إستبانة ، و عدم إرجاع (11) إستبانة من طرف المفحوصين ، فيما كانت (09) إستبانات غير مكتملة الإجابات من طرف المفحوصين ومنه تحددت عينة الدراسة ب (70) بواقع (35) أستاذ و (35) استاذة.

## 1.5. عرض خصائص أفراد عينة الدراسة:

سيتم عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة من حيث (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) وذلك من خلال ما يلي:

### 1.1.5. توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

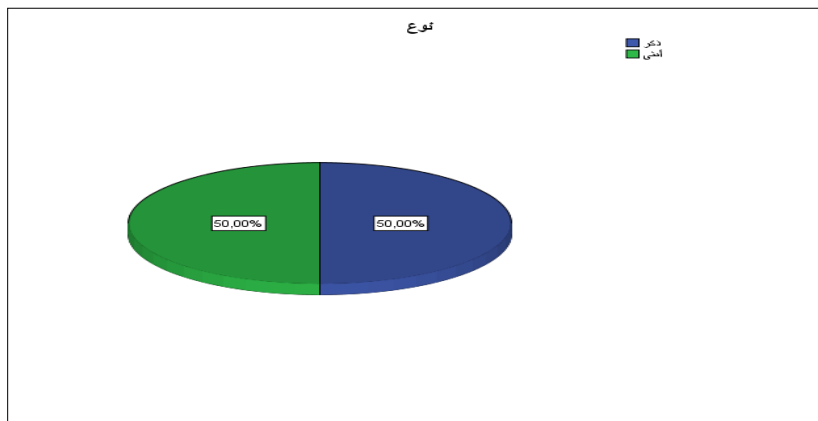
يوضح الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس .

الجدول رقم (1-4): توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	35	50
أنثى	35	50
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

الشكل رقم (1-4) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول رقم (1-4) نلاحظ أن فئة الذكور تمثل نسبة (50%) بينما تمثل أيضا فئة الإناث نسبة (50%)، وهذا راجع إلى تعمد الباحثان في إختيار عينة تضم نصف عددها ذكور أي بنسبة (50%) و



نفس النسبة بالنسبة للإناث و هذا لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في متغيرات الدراسة تبعا لمتغير النوع (ذكور ، إناث ) .

#### 2.1.5. توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

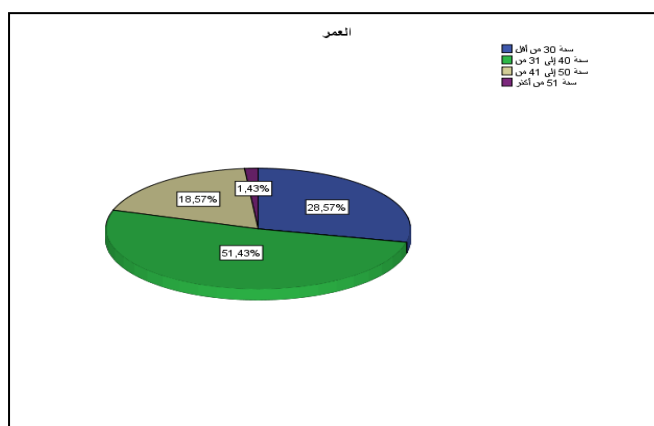
يمثل الجدول التالي توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر .

الجدول رقم (2-4) : توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	20	28.6
من 31-40 سنة	36	51.4
من 41-50 سنة	13	18.6
أكثر من 51 سنة	01	01.4
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

الشكل رقم (2-4) : توزيع أفراد العينة حسب العمر.



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-4) أن الفئة العمرية الغالبة في المؤسسات التعليمية هي فئة (من 31-

40 سنة) بنسبة (43.3%) ثم تليها الفئة (أقل من 30 سنة) بنسبة (35%) مما يدل على تواجد فئة

شبابية قادرة على العطاء أكثر في المؤسسة، أما الفئة الأقل هي (من 41-50 سنة) بنسبة (16.7%) وهي نسبة منخفضة نوعاً ما ثم تأتي في الأخير فئة (50 سنة فأكثر) بنسبة (5%) وذلك راجع إلى إحالة عدد لا يستهان به من الإطارات و بطلب منهم على التقاعد النسبي في السنوات السابقة في مقابل ذلك تم توظيف الآلاف من الإطارات الشبابية .

### 3.1.5. توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية :

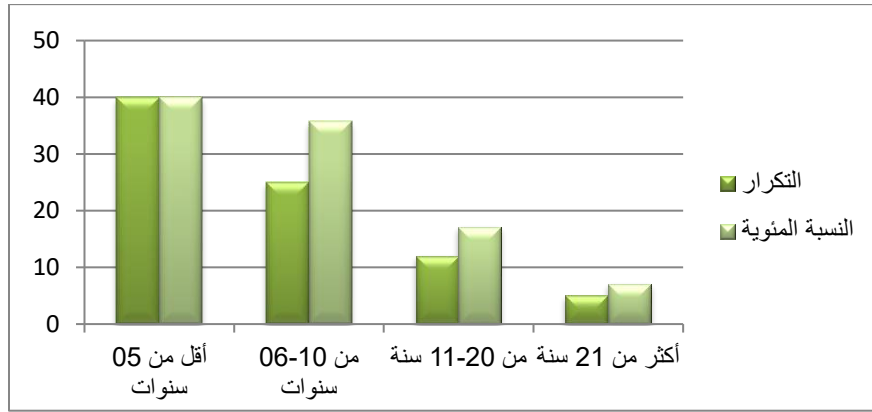
يمثل الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة .

الجدول رقم (3-4) : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05 سنوات	40	40.00
من 06-10 سنوات	25	35.7
من 11-20 سنة	12	17.1
أكثر من 21 سنة	05	07.1
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

الشكل رقم (3-4) : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية.



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-4) انه فيما يخص سنوات الخبرة فإن الفئة (أقل من 10 سنوات) هي أكبر نسبة بـ (40.00%) وهذا يدل على كون إطارات المؤسسات التعليمية تتمتع بخبرة أقل ، ثم تليها الفئة (من 6-10 سنوات) بنسبة (35.7%) وهي تمثل الفئة الشابة التي اكتسبت الخبرة خلال مسار عملها في إطار التربية ، بينما تأتي فئة (من 11-20) و بنسبة مئوية تقدر بـ (17.1% ) و التي تتمتع بخبرة كبيرة نوعا ما في التعليم، و في الأخير جاءت فئة (أكثر من 21 سنة) و بنسبة (7.1%) و هذا راجع إلى تقاعد عدد كبير من الموظفين ذوي الخبرة مسبقا وعملية الإدماج الكبيرة في السنوات الأخيرة لفئة الشباب .

#### 4.1.5. توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي :

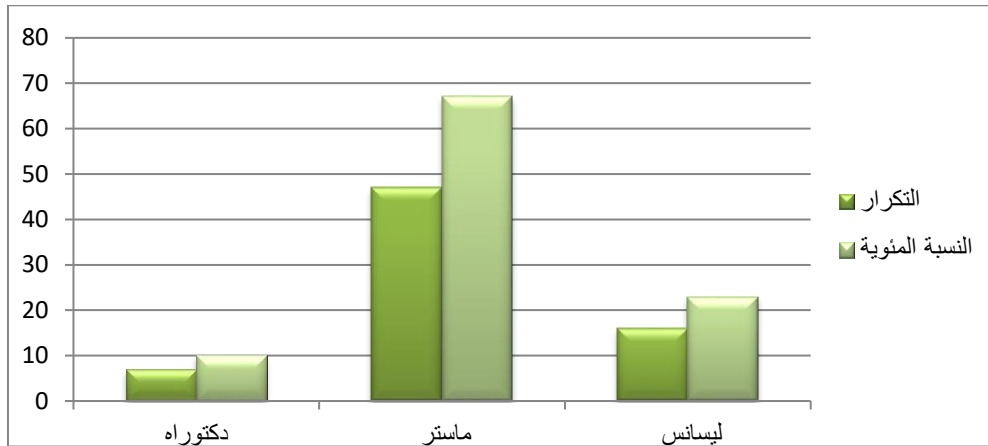
يمثل الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي .

#### جدول رقم (4-4) : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
دكتوراه	07	10
ماستر	47	67.15
ليسانس	16	22.85
المجموع	70	100

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

الشكل رقم (4-4) : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يبين الجدول رقم (4-4) و الشكل السابق أن فئة الماستر تمثل النسبة الأكبر بـ (67.15%) ثم تليها حاملي شهادات الليسانس بنسبة (22.85%) ، ثم تليها حاملي شهادة الدكتوراه بنسبة (10.00%) ، وهذا يدل على أن المؤسسات التعليمية تستقطب الكفاءات من حاملي الشهادات الجامعية لتولي المناصب المهمة و الحساسة في المؤسسات، و يرجع ذلك إلى نوعية و خصوصية المناصب و التي تتطلب مؤهل علمي عالي و المتمثلة في عملية التعليم

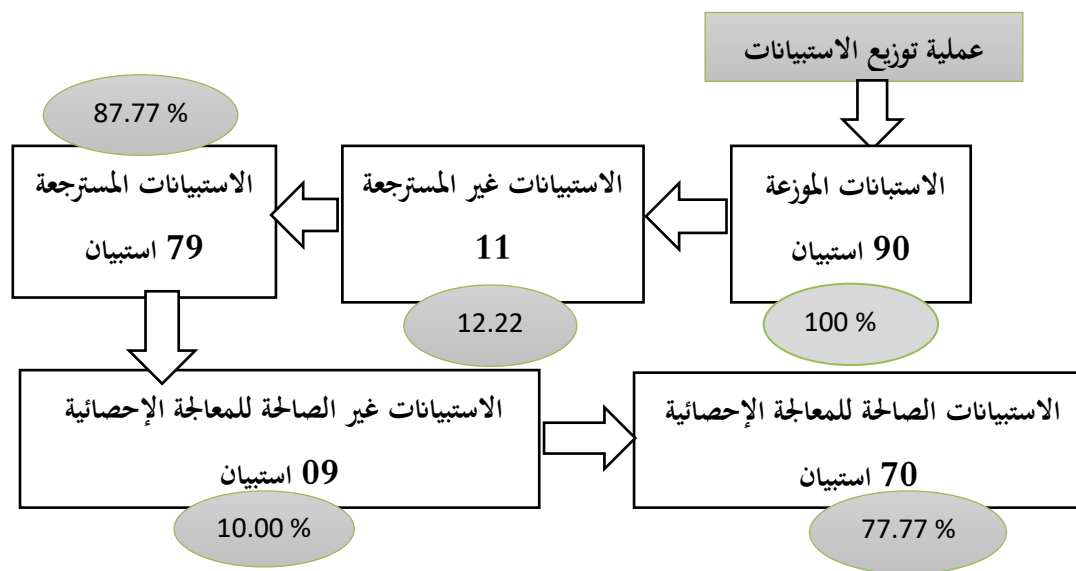
## 6. أدوات جمع البيانات :

تم إعداد إستبانة حول " حيوية الضمير و علاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي "، من خلال إطلاع الباحثان على مجموعة من المقاييس التي تناولت الدراسات السابقة منها مقياس حيوية الضمير لكوسا و ماكري (1992) و مقياس السلطاني (2005)، تم الاعتماد على طريقة الاستبيان لجمع البيانات من خلال استمارة معدة لهذا الغرض، حيث قسمنا الاستبانة إلى قسمين، الأول يتضمن البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية )، أما القسم الثاني فقد تضمن محورين، خصص المحور الأول لدراسة المتغير المستقل (حيوية الضمير) ويتضمن (38) عبارة من (1-38) موزعة على الأبعاد التي تم اختيارها في هذه الدراسة وهي

(الكفاءة ، التنظيم ، التحسس بالواجب ، الكفاح من أجل الإنجاز ، الإنضباط الذاتي ، التروي)، أما المحور الثاني فقد خصص لدراسة المتغير التابع (الأداء الوظيفي) ويتضمن (28) عبارة من (39-66) . حيث تم توزيع (90) إستبانه بصفتها النهائية على عينة مجتمع البحث ، حيث تم إسترجاع (79) إستبانه ، و عدم إرجاع (11) إستبانه من طرف المفحوصين ، فيما كانت (09) إستبانه غير مكتملة الإجابات من طرف المفحوصين ، بينما كانت (70) استبانه صالحة للمعالجة بنسبة استرداد 77.77%. كما هو موضح في الشكل التالي:

#### الشكل رقم (5-4): أداة الدراسة

أداة الدراسة (الاستبيان)



المصدر: من إعداد الطالبان

كما اعتمدت الدراسة على مقياس ليكارت (Likert) الخماسي لكافة أبعاد الدراسة، حيث تتضمن إجابات كل عبارة من عبارات الاستبيان مجموعة من الدرجات، ومن أجل تحديد اتجاه إجابات أفراد العينة على محاور الدراسة نقوم بحساب المتوسط الحسابي المرجح من خلال حساب طول المقياس كالتالي:

$$K = R/N$$

K: طول الفئة.

R: المدى ويمثل المسافات التي حصرت بينها الأرقام 1,2,3,4,5 وهي 1-5=4.

N : عدد الفئات وهو 5.

وبالتعويض في المعادلة نجد:  $K = \frac{4}{5} = 0.8$

وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (5-4): اتجاه إجابات أفراد العينة وفق سلم ليكارت الخماسي

التصنيف	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
النقاط	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	1.00	1.80	2.60	3.40	4.20
المرجع	1.79	2.59	3.39	4.19	5.00
درجة التطبيق/المستوى	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبان

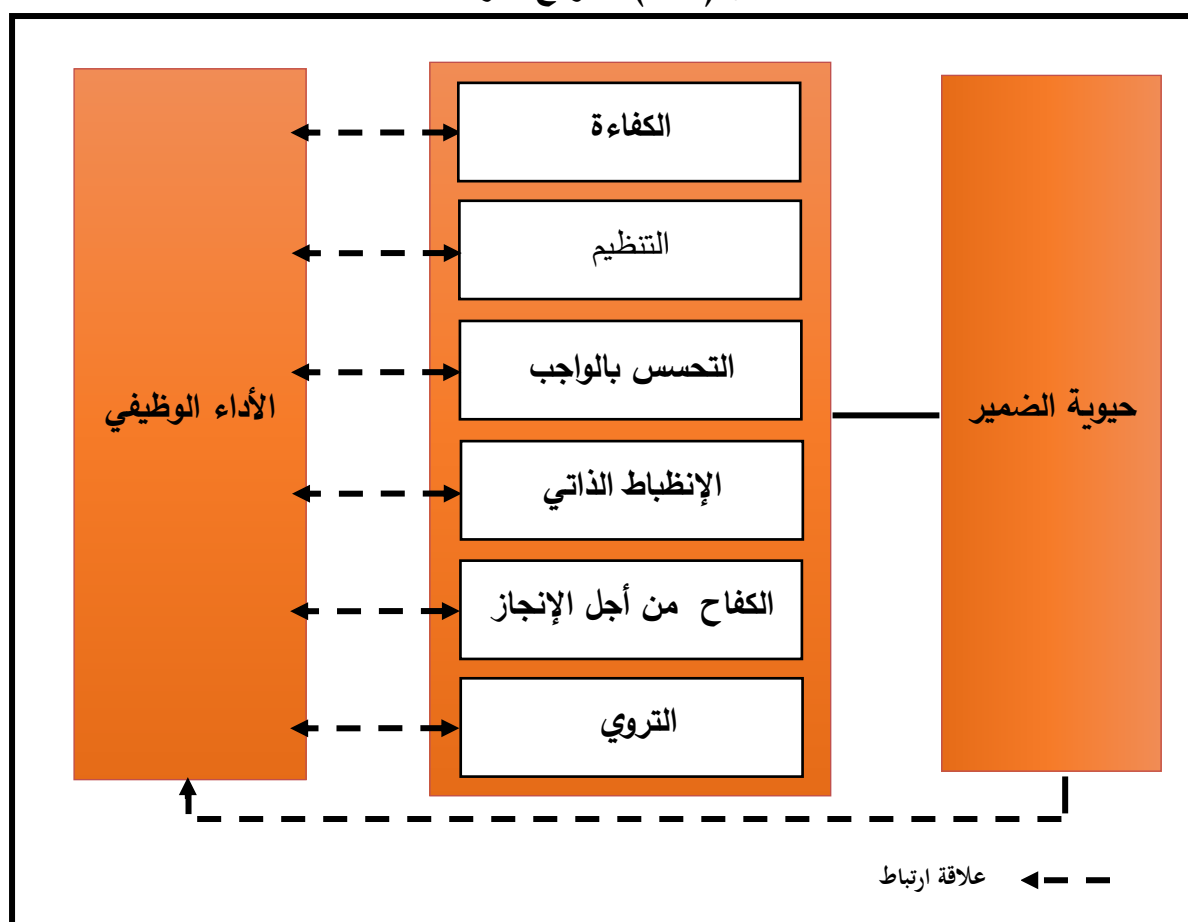
## 7. الأساليب و المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

لقد تم تفريغ ومعالجة الاستبانة من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار (version 22) ، واستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل (التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار التوزيع الطبيعي(كولموجروف سيمنوف )، اختبار ألفا كرونباخ، اختبار الارتباط بيرسون لتحديد قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة ، الإختبار التائي لعينتين مستقلتين ).

## 8. نموذج الدراسة:

يمثل الشكل التالي نموذج الدراسة، حيث يشمل على كل من المتغير المستقل (حيوية الضمير) والأبعاد الممثلة لحيوية الضمير و المتمثلة في ( الكفاءة ، التنظيم ، التحسس بالواجب ، الإنضباط الذاتي ، الكفاح من أجل الإنجاز ، و التروي ) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) ، بالإضافة إلى العلاقة بين المتغير المستقل و أبعاده مع المتغير التابع .

الشكل (4-6): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبان

9. اختبار التوزيع الطبيعي: اختبار التوزيع الطبيعي يعني اختبار ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، ويجب التأكد من خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي من أجل القيام بتحليل وتفسير النتائج وبعدها اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة، واختبار طبيعة التوزيع لبيانات الدراسة نستعمل اختبار كولموجروف سيمنوف وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (4-6): اختبار التوزيع الطبيعي

متغيرات الدراسة	مستوى الدلالة الإحصائية (2- Sig tailed)	مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
حيوية الضمير	0.200	دال إحصائيا
الأداء الوظيفي	0.200	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

بما أنه مستوى الدلالة الإحصائية (Sig. (2-tailed) لبيانات الأداء الوظيفي وحيوية الضمير أكبر من (0.05) فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

#### 7. اختبار صدق وثبات الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس عباراتها ما وضعت لقياسه، أما ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

##### 1.7. صدق الإستبانة:

1.1.7. الصدق الظاهري: لقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين لإبداء آراءهم حول الأداة بالنسبة لعباراتها ومدى صحتها وانتمائها إلى محاور الدراسة ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت من أجله ، وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما وافق المحكمين على صلاحية فقرات الإستبانة لقياس ما وضعت لأجله.

##### 2.1.7. صدق الأداة:

فصدق الاستبيان، يقيس مدى تحقق الأهداف التي يسعى الباحثان للوصول إليها من خلال استخدامه للاستبانة ،ويبين مدى قوة كل محور من محاور الدراسة ،و لغرض التحقق من صدق أداة الدراسة قمنا بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما موضح في الشكل التالي:

الجدول رقم (7-4): قيم معاملات الصدق

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ(صدق)
حيوية الضمير	38	0.621	0.788
الأداء الوظيفي	28	0.770	0.877
العبارات ككل	66	0.704	0.839

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.



لغرض التحقق من صدق الأداة استخدم الباحثان اختبار ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (4-7) وحساب قيمة معامل الصدق لأداة الدراسة والتي بلغت (0.839) وهي قيمة عالية ، وهذا يعني أنها جيدة وتعزز صدق المقياس وصحة اختباره ، ومنه نستنتج أن محاور الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

### 3.1.7. ثبات أداة الدراسة :

لغرض التحقق من ثبات الأداة استخدم الباحثان اختبار ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول رقم (4-7) وبحساب قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة والتي بلغت (0.704) وهي قيمة عالية وأكبر من (0.7) وهو الحد الأدنى المقبول، وهذا يعني أنها جيدة وتعزز ثبات المقياس وصحة اختباره. إن الهدف من هذا التحليل هو إمكانية الحصول على البيانات نفسها عند إعادة الدراسة باستخدام أداة الدراسة في ظل نفس الظروف.

الجدول رقم (4-8): قيم معاملات الثبات ألف كرونباخ.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
حيوية الضمير	38	0.621
الأداء الوظيفي	28	0.770
العبارات ككل	66	0.704

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

## الخلاصة :

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا من خلال إنجاز الجانب التطبيقي للدراسة، فبعد تحديد إشكالية الدراسة ووضع الفرضيات وتحديد أهداف الدراسة في النسق النظري، سنحاول من خلال هذه الدراسة الميدانية وبغية الوصول إلى الأهداف المرجوة من الدراسة إتباع منهج واضح و مناسب ، وفقا لما هو معمول به ومتبع في كل الدراسات و الأبحاث العلمية ، و يكون ذلك من خلال جمع المعلومات وإستخدام مختلف الأساليب الإحصائية ، والتي تتلاءم وطبيعة الدراسة لمعالجة البيانات من خلال تحديد العينة والإجراءات المتبعة للتأكد من صدق وثبات المقاييس أوالإستبانة المعدة لقياس متغيرات الدراسة.

## الفصل الخامس

### عرض النتائج وتفسيرها

## تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل عرض و تفسير نتائج الدراسة الميدانية ، وكذا إختبار الفرضيات و عرض نتائج كل فرضية على حدا ، فبعد تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة ، و المتمثل في الإستبيان المعد خصيصا لدراستنا الحالية المعنونة بحيوية الضمير و علاقتها بمستوي الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي، وبعد تفريغ البيانات المتحصل عليها تمكنا نحن الطالبان من الوصول إلى النتائج التي سنتعرض لها لاحقا .

## 1. عرض وتحليل نتائج الاستبانة :

### 1.1. التحليل الإحصائي لمحور حيوية الضمير

تحتوي الجداول التالية على المؤشرات الإحصائية لإجابات مفردات العينة بشأن مدى تطبيق حيوية الضمير في المؤسسات محل الدراسة، ولقد جاءت على النحو التالي:

#### 1.1.1. التحليل الإحصائي لبعد الكفاءة:

يتم التحليل بناء على نتائج برنامج التحليل الإحصائي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (1-5): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعد لكفاءة

البعد 1-1: الكفاءة										
العبارة	أوافق >		أوافق لا		محايد		أوافق بشدة		المتوسط	الانحراف
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
معروف علي التعقل و الحكم على الأشياء بصورة صائبة	-	-	1	1.4	6	8.6	38	54.3	4.24	0.669
أحرص على أن أكون عارفا بالأمور و أتخذ قرارات ذكية	1	1.4	1	1.4	5	7.1	46	65.7	4.10	0.705
أحكامي الصحيحة و الدقيقة تثير في الإعتزاز	-	-	1	1.4	5	7.1	37	52.9	4.29	0.663
لا أبدو أنني ناجح تماما في أي شيء	23	32.9	23	32.9	12	17.1	10	14.3	2.21	1.141
أنا كفؤ و فعال في عملي	1	1.4	-	-	5	7.1	41	58.6	4.21	0.700
الاتجاه الكلي										
	3.81		0.378		مرتفعة		مرتفعة		مرتفعة	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (1-5) أن اتجاه أفراد العينة بشكل عام حول تطبيق بعد الكفاءة جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (3.81) وبانحراف معياري (0.378)، حيث جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الأولى (معروف علي التعقل و الحكم على الأشياء بصورة صائبة) والعبارة الثالثة (أحكامي الصحيحة و الدقيقة تنير في الاعتزاز) و العبارة الخامسة (أنا كفؤ و فعال في عملي) بدرجة تطبيق مرتفعة جدا، وهي أكبر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة، بمتوسط حسابي وبانحراف معياري على التوالي (4.24)، (0.669) للعبارة الثانية، (4.29)، (0.663) للعبارة الثالثة، (4.21)، (0.700) للعبارة الخامسة، في حين جاء اتجاه أفراد العينة حول العبارة الثانية (أحرص على أن أكون عارفا بالأمور و أتخذ قرارات ذكية) بدرجة تطبيق مرتفعة و هي أكبر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة، بمتوسط حسابي و إنحراف معياري على التوالي (4.10)، (0.705)، في حين جاء اتجاه أفراد العينة حول العبارة الرابعة (لا أبدو أنني ناجح تماما في أي شيء) بمستوى ضعيف، بمتوسط حسابي وانحراف معياري على التوالي (2.21)، (1.141) وهي أصغر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة، وهذا يدل على كفاءة أساتذة التعليم الثانوي وهي تمثل سمة أساسية فيهم، و أن لهم إستعداد للتعامل مع متطلبات المهام المفوضة لهم في مؤسسات عملهم كما أن لهم القدرة للوصول إلى غاياتهم كما تشير إلى تميزهم بالحكمة والفعالية، كما أن تدني مستوي الكفاءة يؤدي إلى تدني القدرات و إنخفاض تقدير الذات.

### 2.1.1. التحليل الإحصائي لبعء التنظيم:

يتم التحليل بناءا على نتائج برنامج التحليل الإحصائي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-5): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعـد التنظيم

البعد 1-2: التنظيم										
العبارة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أفضل أن أبقى إختيارياتي مفتوحة بدلا من التخطيط لكل شيء مقدما	5.7	4	38.6	27	12.9	9	38.6	27	2.97	2
	4.3	3	44.3	31	1.4	1	54.3	38	4.36	3
	1.4	1	7.1	5	4.3	3	5.7	4	1.74	0.896
	27.1	19	40	4	5.7	4	7.1	5	2.01	0.940
	14.3	10	30	3	42.9	30	1.4	1	4.3	3
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
أحفظ بحاجاتي أنيقة و نظيفة	5.7	4	38.6	27	12.9	9	38.6	27	2.97	2
	4.3	3	44.3	31	1.4	1	54.3	38	4.36	3
	1.4	1	7.1	5	4.3	3	5.7	4	1.74	0.896
	27.1	19	40	4	5.7	4	7.1	5	2.01	0.940
	14.3	10	30	3	42.9	30	1.4	1	4.3	3
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
أحب أن أبقى كل شيء في مكانه الصحيح كي أعرف أين هو	5.7	4	38.6	27	12.9	9	38.6	27	2.97	2
	4.3	3	44.3	31	1.4	1	54.3	38	4.36	3
	1.4	1	7.1	5	4.3	3	5.7	4	1.74	0.896
	27.1	19	40	4	5.7	4	7.1	5	2.01	0.940
	14.3	10	30	3	42.9	30	1.4	1	4.3	3
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
يبدو أنني غير قادر أبدا على أن أصبح شخصا منظما	5.7	4	38.6	27	12.9	9	38.6	27	2.97	2
	4.3	3	44.3	31	1.4	1	54.3	38	4.36	3
	1.4	1	7.1	5	4.3	3	5.7	4	1.74	0.896
	27.1	19	40	4	5.7	4	7.1	5	2.01	0.940
	14.3	10	30	3	42.9	30	1.4	1	4.3	3
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
يصفني الآخرون بأنني كثير المطالب	5.7	4	38.6	27	12.9	9	38.6	27	2.97	2
	4.3	3	44.3	31	1.4	1	54.3	38	4.36	3
	1.4	1	7.1	5	4.3	3	5.7	4	1.74	0.896
	27.1	19	40	4	5.7	4	7.1	5	2.01	0.940
	14.3	10	30	3	42.9	30	1.4	1	4.3	3
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
أميل إلى أن أكون إلى حد ما صعب الإرضاء	5.7	4	38.6	27	12.9	9	38.6	27	2.97	2
	4.3	3	44.3	31	1.4	1	54.3	38	4.36	3
	1.4	1	7.1	5	4.3	3	5.7	4	1.74	0.896
	27.1	19	40	4	5.7	4	7.1	5	2.01	0.940
	14.3	10	30	3	42.9	30	1.4	1	4.3	3
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
	10	17	24.3	17	42.9	30	30	40	27.1	19
الاتجاه الكلي	مرتفعة	0.413	2.96							
	مرتفعة	0.413	2.96							
	مرتفعة	0.413	2.96							
	مرتفعة	0.413	2.96							

(4.36)، (0.885) للعبارة الثانية، (4.21)، (0.759) للعبارة الثالثة ، في حين جاء اتجاه أفراد العينة حول من العبارة الأولى (أفضل أن أبقى إختياراتي مفتوحة بدلا من التخطيط لكل شيء مقدما) بدرجة تطبيق متوسطة، بمتوسط حسابي وبانحراف معياري (2.97) ، (1.090) ، في حين جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الرابعة (يبدو أنني غير قادر أبدا على أن أصبح شخصا منظما) و العبارة الخامسة (يصفني الآخرون بأنني كثير المطالب ) و العبارة السادسة (أميل إلى أن أكون إلى حد ما صعب الإرضاء) بدرجة تطبيق ضعيفة ، بمتوسط حسابي و إنحراف معياري عى التوالي (1.74) ، (0.896) للعبارة الرابعة ، (2.01)، (0.940) للعبارة الخامسة ، (2.51) ، (1.046) للعبارة السادسة ، وهي أصغر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة.وهذا يدل على قدرة أساتذة التعليم الثانوى على التنظيم واهتمامهم بالدقة و الترتيب و التعامل مع الأمور بجدية

يتم التحليل بناءً على نتائج برنامج التحليل الإحصائي، كما هو موضح في الجدول التالي:

[illegible]



أحيانا أغش في اللعب عندما أتسلى فيه	24	34.3	34	48.6	2	2.9	8	11.4	2	2.9	2.00	1.049	ضعيفة
أتقيد بصرامة بمبادئ الأخلاقية	-	-	2	2.9	2	2.9	15	21.4	51	72.9	4.64	0.682	مرتفعة جدا
أحاول القيام بالمهام بدقة كي لا تكون هناك ضرورة للقيام بها مرة أخرى	-	-	2	2.9	2	2.9	36	51.4	30	42.9	4.34	0.679	مرتفعة جدا
أمرض حقا إذا فتاني يوم عمل	11	15.7	27	38.6	15	21.4	14	20	3	4.3	2.59	1.110	ضعيفة
الاتجاه الكلي													مرتفعة
											3.45	0.382	

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (3-5) أن اتجاه أفراد العينة بشكل عام حول تطبيق مبدأ التحسس بالواجب جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (3.45) وبانحراف معياري (0.382)، حيث جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الأولى (أحاول إنجاز كل المهام التي أكلف بها وفقا لنا يمليه الضمير) و العبارة الثالثة (أدفع ديوني فورا و بشكل مباشر) و العبارة الخامسة (أتقيد بصرامة بمبادئ الأخلاقية) و العبارة السادسة (أحاول القيام بالمهام بدقة كي لا تكون هناك ضرورة للقيام بها مرة أخرى)، وجاءت الأهمية النسبية الأكبر المعطاة من قبل عينة الدراسة للعبارة الخامسة (أتقيد بصرامة بمبادئ الأخلاقية) بمتوسط حسابي (4.64) وبانحراف معياري (0.682)، في حين جاءت أقل عبارة من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة للعبارة الأولى (أحيانا لا أبدو جدير بالثقة كما يجب أن أكون) بمتوسط حسابي (1.87) وبانحراف معياري (0.916). وهذا يؤكد على إحساس أساتذة التعليم الثانوي بالواجب والتزامهم بالمبادئ الأخلاقية و أنهم موثوق بهم ولديهم إهتمامات متعددة بالآخرين

و يسعون إلى تقويتها ، فالتحسس بالواجب هو أهم صفة للفرد الحي الضمير ، فانعدام هذه السمة في الشخصية يجعل الفرد يشعر باللامبالاة و غير موثوق به و لا يعتمد عليه.

#### 4.1.1. التحليل الإحصائي لبعد الكفاح من أجل الإنجاز:

يتم التحليل بناءا على نتائج برنامج التحليل الإحصائي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4-5): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعد الكفاح من أجل الإنجاز

البعد 1-4: الكفاح من أجل الإنجاز										
العبارة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		المتوسط الحسابي	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	الانحراف المعياري	درجة التطبيق
عندما أتعهد بعمل ما فإنني أتواصل معه حتى النهاية	5	7.1	-	-	1	1.4	30	42.9	4.26	1.045
لست نشطا و تعوزني الحيوية	19	27.1	32	45.7	7	10	9	12.9	2.21	1.115
عندما أبدأ ببرنامج لتحسين ذاتي أتركه عادة يتلاشى بعد أيام قليلة	11	15.1	26	37.1	12	17.1	13	18.6	2.73	1.262
أبذل جهدا كبيرا لكي أبلغ أهدافي	1	1.4	1	1.4	1	1.4	35	50	4.37	0.726
لدي مجموعة واضحة من الأهداف أعمل على تحقيقها بشكل منظم	2	2.9	3	4.3	3	4.3	43	61.4	4.06	0.866
أكافح للوصول إلى الإمتياز في كل شيء أقوم به	1	1.4	1	1.4	3	4.3	31	44.3	4.37	0.765
أكافح لتحقيق كل ما أستطيع	-	-	-	-	7	10	40	57.1	4.23	0.618
الاتجاه الكلي										3.74
										0.362

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (4-5) أن اتجاه أفراد العينة بشكل عام حول تطبيق مبدأ الكفاح من لأجل الإنجاز جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (3.74) وبانحراف معياري (0.362)، حيث جاء اتجاه أفراد العينة حول تطبيق كل من العبارات مرتفعة، وجاءت الأهمية النسبية الأكبر المعطاة من قبل عينة الدراسة للعبارة الرابعة (تقوم المؤسسة بمتابعة شكاوى الزبائن وتقديم الحلول المناسبة لها) بمتوسط حسابي (4.10) وبانحراف معياري (0.653)، في حين جاءت أقل عبارة من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة العبارة الثانية (لست نشطا و تعوزني الحيوية) بمتوسط حسابي (2.21) وبانحراف معياري (1.115). وهذا يدل على الاهتمام والتركيز على العمل وإنجاز المهام الموكلة لهم بإجتهد و عزم بغية إرضاء ومواكبة تطلعاتهم ورغباتهم باستمرار، و الوصول إلى تحقيق أهدافهم و طموحاتهم .

#### 5.1.1. التحليل الإحصائي لبعد الإنضباط الذاتي: يتم التحليل بناء على نتائج برنامج التحليل

الإحصائي، كما هو موضح في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (5-5): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعد الإنضباط الذاتي

البعد 1-5: الإنضباط الذاتي										
العبارة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		الانحراف المعياري	
	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة	التردد	النسبة
أبرع تماما في إبراز كفاءتي في عمل الأشياء كي أنجزها في الوقت المناسب	2	2.9	-	-	4	5.7	39	55.7	4.21	0.797
أعد شخص منتج و ممن ينجز العمل دائما	3	4.3	-	-	8	11.4	41	58.6	4.06	0.740
عندما أبدأ بمشروع ما فغالبا أنجزه تماما	1	1.4	12	17.1	4	5.7	34	48.6	3.83	1.063

متوسطة	1.149	2.89	5.7	4	32.9	23	15.7	11	35.7	25	10	7	عندما يصبح المشروع الذي أعمل عليه صعبا جدا فإنني أميل إلى البدء بمشروع جديد
مرتفعة	0.816	4.00	24.3	17	60	42	7.1	5	8.6	6	-	-	أنا أمتلك قدر كبير من الانضباط الذاتي
ضعيفة	1.099	2.54	4.3	3	18.6	13	20	14	41.4	29	15.7	11	أجد صعوبة في حمل نفسي على القيام بما يجب أن أقوم به
مرتفعة	0.419	3.58	الاتجاه الكلي										

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (5-5) أن اتجاه أفراد العينة بشكل عام حول تطبيق مبدأ الانضباط الذاتي جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (3.58) وبانحراف معياري (0.419)، حيث جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الأولى (أبرع تماما في إبراز كفاءتي في عمل الأشياء كي أنجزها في الوقت المناسب) بدرجة تطبيق مرتفعة جدا ، وهي الأكبر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة، بمتوسط حسابي وبانحراف معياري على التوالي (4.21)، (0.797) ، في حين جاءت العبارة الثانية (أعد شخص منتج و ممن ينجز العمل دائما )، و العبارة الثالثة (عندما أبدأ بمشروع ما فغالبا أنجزه تماما)، و العبارة الخامسة (أنا أمتلك قدر كبير من الانضباط الذاتي ) بدرجة تطبيق مرتفعة و بمتوسط حسابي وانحراف معياري على التوالي (4.06)، (0.740) للعبارة الثانية ، (3.83) ، (1.063) للعبارة الثالثة ، (0.4) ، (0.816) للعبارة الخامسة ، بينما جاءت العبارة الرابعة (عندما يصبح المشروع الذي أعمل عليه صعبا جدا فإنني أميل إلى البدء بمشروع جديد ) بدرجة تطبيق متوسطة ، و بمتوسط حسابي (2.89) و إنحراف معياري (1.149) ، في حين جاءت أقل عبارة من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة للعبارة السادسة (أنا أمتلك قدر كبير من الانضباط الذاتي) بمتوسط حسابي (2.54) وبانحراف معياري (1.099). وهذا يدل على أهمية العمل بالنسبة لأساتذة

التعليم الثانوي و حرصهم على أدائه على أكمل وجه من بدايته إلى غاية إتمامه رغم الإغرامات و الصعاب و الأمور التي تشتت تفكيرهم .

#### 6.1.1. التحليل الإحصائي لبعد التروي:

يتم التحليل بناءا على نتائج برنامج التحليل الإحصائي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (5-6): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعد التروي

البعد 1-6: التروي										
العبارة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		بشدة أوافق	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
أتمتع في الأشياء قبل أن أصل إلى قرار	-	-	4.3	6	8.6	45	64.3	16	22.9	4.06
في بعض الأحيان أتصرف أولا ثم أفكر بعد ذلك	4	5.7	29	7	10	29	41.4	1	1.4	2.91
دائما أفكر في عواقب الأفعال قبل القيام بها	2	2.9	7	9	12.9	36	51.4	16	22.9	3.81
كثيرا ما أفعل الأشياء إرتجالا	7	10	32	10	14.3	13	18.6	8	11.4	2.76
نادرا ما أتخذ قرارات سريعة	-	-	7	7	10	46	65.7	10	14.3	3.84
أخطط مسبقا و بدقة عندما أنطلق في رحلة	1	1.4	4	9	12.9	34	48.6	22	31.4	4.03
أفكر مرتين قبل أن أجيب عن السؤال	11	15.7	-	15	21.4	38	54.3	6	8.6	3.56
الاتجاه الكلي										
مرتفعة										
0.389										
3.56										

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (5-6) أن اتجاه أفراد العينة بشكل عام حول تطبيق مبدأ التروي جاء بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (3.56) وبانحراف معياري (0.389)، حيث جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الأولى (أتمعن في الأشياء قبل أن أصل إلى قرار) والعبارة الثالثة (دائماً أفكر في عواقب الأفعال قبل القيام بها) ، والعبارة الخامسة (نادراً ما أأخذ قرارات سريعة) ، والعبارة السادسة (أخطط مسبقاً و بدقة عندما أنطلق في رحلة) ، والعبارة السابعة (أفكر مرتين قبل أن أجيب عن السؤال) بمستوى مرتفع ، بمتوسط حسابي وبانحراف معياري على التوالي (4.06)، (0.700) للعبارة الأولى، (3.81)، (0.997) للعبارة الثالثة، (3.84)، (0.954) للعبارة الخامسة، (4.03)، (0.900) للعبارة السادسة، (3.56)، (0.862) للعبارة السابعة ، وهي أكبر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة، ، في حين جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الثانية (في بعض الأحيان أتصرف أولاً ثم أفكر بعد ذلك) والعبارة الرابعة (كثيراً ما أفعل الأشياء إرتجالاً) بمستوى متوسط، و بمتوسط حسابي وبانحراف معياري على التوالي (2.91)، (1.060) للعبارة الثانية، (2.76)، (1.209) للعبارة الرابعة، وهي أصغر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة. مما يدل على أنه لدى أساتذة التعليم الثانوي القدرة على التخطيط الجيد ، و التفكير القائم على الحذر في إتخاذ القرارات الصعبة ، وكذا ميلهم للتفكير بدقة قبل القيام بمهامهم .

### التحليل الإحصائي لمحور الأداء الوظيفي

يتم التحليل الإحصائي لإجابات مفردات العينة بشأن مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة بناءً على نتائج برنامج التحليل الإحصائي كما هو موضح في الجدول التالي:

**الجدول رقم (5-7): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لمحور الأداء الوظيفي**

## المحور 02: الأداء الوظيفي

درجة التطبيق	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أقصى بشدة		أقصى	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبرة	
												النسبة	التكرار						النسبة
1.226	1.021	0.999	0.968	0.911	1.012	0.834	1.044	0.910	0.851										من الصعب الإلتزام بتنفيذ الواجبات و التعليمات المنظمة لعملي
2.34	1.97	1.96	2.07	1.84	1.93	1.83	2.20	1.89	1.97										أتأخر كثيرا عن بداية الدوام الرسمي بدون عذر
7.1	1.4	4.3	1.4	1.4	4.3	-	2.9	4.3	1.4										أستأذن مبكرا قبل إنتهاء الدوام
5	1	3	1	1	3	-	2	3	1										أرغب في التغيب عن العمل بدون أعذار
12.9	11.4	4.3	10	4.3	4.3	4.3	4.3	4.3	5.7									أسعى للحصول على إجازات مرضية	
9	8	3	7	3	3	3	8	-	4									يسيطر علي شعور بالرغبة في الإستقالة من العمل	
15.7	7.1	8.6	11.4	12.9	8.6	14.3	14.3	10	8.6									أشعر بالضيق عند توجهي لمكان العمل	
11	5	6	8	9	6	10	10	7	6									حينما أفكر في مستقبلي الوظيفي أشعر بالخوف مما تخبئه لي الأيام القادمة	
35.7	42.9	48.6	48.6	40	45.7	41.4	45.7	51.4	57.1									لا شيء في العمل يستأثر إهتمامي فلا شيء يهمهم	
25	30	34	34	28	32	29	32	36	40									أفضل ترك العمل إذا أتاحت لي الفرصة المناسبة	
28.6	37.1	34.3	28.6	41.4	37.1	40	25.7	34.3	27.1										
20	26	24	20	29	36	28	18	24	19										





أود ترك مكان العمل أثناء الدوام		27	38.6	36	51.4	5	7.1	2	2.9	-	-	1.77	0.820	ضعيفة جدا
أواجه مشكلات مع زملاء العمل تعيق أدائي الوظيفي		38	54.3	24	34.3	5	7.1	2	2.9	1	1.4	1.63	0.854	ضعيفة جدا
أواجه مشكلات مع مديري المباشر تعيق أدائي الوظيفي		40	57.1	24	34.3	4	5.7	1	1.4	1	1.4	1.56	0.792	ضعيفة جدا
أضطر للعمل مع أشخاص لا أميل إليهم في العمل		17	24.3	28	40	10	14.3	13	18.6	2	2.9	2.36	1.130	ضعيفة
لا أشعر بالانتماء لعملتي		30	42.9	26	37.1	10	14.3	3	4.3	1	1.4	1.84	0.927	ضعيفة
أرى أن مكاني ليس في مهنتي الحالية		23	32.9	24	34.3	13	18.6	7	10	3	4.3	2.19	1.133	ضعيفة
الاتجاه الكلي														ضعيفة
														0.356
														2.07

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (5-7) أن اتجاه أفراد العينة بشكل عام حول مستوى الأداء الوظيفي جاء بمستوى ضعيف، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لها (2.07) وبانحراف معياري (0.356)، حيث جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة السادسة عشر (أفضل الإعتماد على نفسي في إنجاز الأعمال الموكلة لي) بمستوى مرتفع، بمتوسط حسابي وبانحراف معياري على التوالي (3.80)، (0.987) للعبارة السادسة عشر، وهي أكبر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة، في حين جاء أغلب اتجاه أفراد العينة حول كل العبارات بمستوى ضعيف، بمتوسط حسابي وبانحراف معياري كما هو موضح في الجدول رقم (13)، في حين جاء اتجاه أفراد العينة حول كل من العبارة الثامنة عشر (تتكرر

أخطائي في أداء المهام الموكلة إلي) ،و العبارة الثانية و العشرون (ليس لدي القدرة على الحوار و إدارة النقاش و التواصل مع زملاء) و العبارة الثالثة و العشرون (أود ترك مكان العمل أثناء الدوام) و العبارة الرابعة و العشرون (أواجه مشكلات مع زملاء العمل تعيق أدائي الوظيفي) و العبارة الخامسة و عشرون (أواجه مشكلات مع مديري المباشر تعيق أدائي الوظيفي) بمستوى ضعيف جدا ، و بمتوسط حسابي و إنحراف معياري على التوالي ، (1.74) ،(0.755) للعبارة الثامنة عشر، (1.74) ،(0.755) للعبارة الثانية و العشرون، (1.77) ، (0.820) للعبارة الثالثة و العشرون، (1.63) ،(0.854) للعبارة الرابعة و العشرون ، (1.56)، (0.792) للعبارة الخامسة و العشرون، وهي أصغر من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة الدراسة ، وهذا يدل على نقص الاهتمام والتركيز على الأداء الوظيفي من قبل أساتذة التعليم الثانوي.

## 2. نتائج مرتبطة بالفرضيات :

1.2. الفرضية الفرعية الأولى : العلاقة بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات

التعليمية للطور الثانوي.

$H_0$ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_1$ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (5-8): معامل الارتباط بيرسون بين الكفاءة والأداء الوظيفي

المتغيرات	العينة N	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
الكفاءة	70	0,221	0.066	غير دال
الأداء الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

بما أن مستوى الدلالة الإحصائية ( $Sig=0.066$ ) فهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ( $Sig=0.05$ ) فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدي المبحوثين و منه نقبل الفرضية الصفرية "  $H^0$  " ( لا توجد علاقة بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي) ، ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه راجع إلى عدم توفر بيئة عمل منظمة و داعمة للأساتذة .

2.2. الفرضية الفرعية الثانية : العلاقة بين التنظيم و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_0$ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_1$ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (9-5): معامل الارتباط بيرسون بين التنظيم و الأداء الوظيفي

المتغيرات	العينة N	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة المعنوية ( $Sig=0.05$ )
التنظيم	70	0,216	0.072	غير دال
الأداء الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

بما أن مستوى الدلالة الإحصائية ( $Sig=0.072$ ) فهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ( $Sig=0.05$ ) فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدي المبحوثين و منه نقبل الفرضية الصفرية "  $H_0$  " ( لا توجد علاقة بين التنظيم و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي) ، ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه راجع إلى عدم توفر بيئة عمل منظمة و داعمة للأساتذة .

التعليمية للطور الثانوي)، ويمكن أن نفسر ذلك بعدم تحديد المهام و المسؤوليات و كذلك صعوبة التواصل ،و ضعف التعاون فيما بين الأساتذة أنفسهم ومع أعضاء الجماعة التربوية .

### 3.2. الفرضية الفرعية الثالثة : العلاقة بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_0$ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_1$ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات

التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (10-5): معامل الارتباط بيرسون بين التحسس بالواجب والأداء الوظيفي

المتغيرات	العينة N	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
التحسس بالواجب	70	0,106	0.382	غير دال
الأداء الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

بما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig=0.382) فهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05)

فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدي المبحوثين و منه

نقبل الفرضية الصفرية " $H_0$ " ( لا توجد علاقة بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي) ، يمكن تفسير هذه النتيجة أنه ليس لمعايير السلوك السوي و

المبادئ الأخلاقية و الإلتزام الصارم بالواجبات و كذا ثقة و إهتمام الآخرين بالأستاذ تأثير على مستوى

العمل المنجزو الناتج النهائي .

#### 4.2. الفرضية الفرعية الرابعة : العلاقة بين الكفاح من أجل الإنجاز و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي .

$H_0$ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاح من أجل الإنجاز و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_1$ : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاح من أجل الإنجاز والأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (11-5): معامل الارتباط بيرسون بين الكفاح من أجل الإنجاز والأداء الوظيفي

المتغيرات	العينة N	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
الكفاح من أجل الإنجاز		1	0.458	غير دال
الأداء الوظيفي		0,090		

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

بما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig=0.458) فهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05) فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاح من أجل الإنجاز و الأداء الوظيفي لدى المبحوثين و منه نقبل الفرضية الصفرية " $H_0$ " ( لا توجد علاقة بين الكفاح من أجل الإنجاز و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي) ، ويمكن تفسير هذه النتيجة على أنه ليس للطموح المرتفع للأساتذة و كذا إجتهدهم و مثابرتهم و كفاحهم و سعيهم الدؤوب لتحقيق أهدافهم أثراً أو علاقة بمستوي أدائهم الوظيفي.

#### 5.2. الفرضية الفرعية الخامسة: العلاقة بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

oH: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

1H: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (5-12): معامل الارتباط بيرسون بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
الإنضباط الذاتي	1	0.791	غير دال
الأداء الوظيفي	0,032		

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

بما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig=0.791) فهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05) فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي لدي المبحوثين و منه نقبل الفرضية الصفرية " oH " ( لا توجد علاقة بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي) ، و نفسر هذه النتيجة بحاجة الأساتذة إلى الدعم و التشجيع من طرف الآخرين و ليس للدعم الذاتي علاقة بمستوى أدائهم أو الإستمرار حتى إنجازه .

6.2. الفرضية الفرعية السادسة : العلاقة بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

oH: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

1H: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (13-5): معامل الارتباط بيرسون بين التروي والأداء الوظيفي

المتغيرات	العينة N	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
التروي	70	0,032	0.791	غير دال
الأداء الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

بما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig=0.791) فهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (Sig=0.05)

فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي و الأداء الوظيفي لدي المبحوثين و منه نقبل

الفرضية الصفرية "oH" ( لا توجد علاقة بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات

التعليمية للطور الثانوي) ، ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه ليس لنزعة التفكير للأساتذة في الطور الثانوي

قبل القيام أو إنجاز عمله تأثير على مستوى أدائهم الوظيفي أو الهدف الذي سطر بغية تحقيقه .

## 7.2. الفرضية الفرعية السابعة: التعرف على دلالة الفروق في حيوية الضمير لدى أفراد عينة البحث

وفق متغير الجنس (ذكور إناث) .

oH: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حيوية الضمير تبعا لمتغير الجنس لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

1H: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حيوية الضمير تبعا لمتغير الجنس لدى الأساتذة

بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

## الجدول رقم (14-5): إختبارالتائي لعينتين مستقلتين للفروق في حيوية الضميرتبعا لمتغير الجنس

الجنس	العينة N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة المعنوية
ذكور	35	3.477	0.227	-1.519	68	0.790	غير دال
إناث	35	3.562	0.240				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

يتضح من خلال الجدول اعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الجنس أو النوع (ذكور-إناث) إذ بلغ المتوسط الحسابي لدرجات الذكور (3.477) و بانحراف معياري قدره (0.227) بينما كان المتوسط الحسابي لدرجات عينة الإناث (3.56) و بانحراف معياري (0.240) وأن مستوى الدلالة الإحصائية ( $\text{sig} = 0.790$ ) هو أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ( $\text{sig} : 0.05$ ) مما يشير إلى أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في عينة الدراسة الحالية لمتغير حيوية الضمير، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (السماوي، 2017) ودراسة (العبيدي والشجيري، 2020)، و عكس ما توصلت إليه دراسة (رستم و خشان، 2018)، و يمكن أن نفسر هذه النتيجة بأن تكوين الضمير الحي يكون في مرحلة الطفولة و في هذه المرحلة لا يكون الدور الجنسي واضح حيث يكون نمو الضمير بنفس المستوى لكلا الجنسين و هذا لأن الضمير هو الأساس الذي تبنى عليه القيم الروحية و الخلقية، و تعلم الصواب و الخطأ.

8.2. الفرضية الفرعية الثامنة: التعرف على دلالة الفروق في حيوية الضمير لدى أفراد عينة البحث وفق متغير الخبرة المهنية .

0H: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حيوية الضمير تبعاً لمتغير الخبرة المهنية لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

1H: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى حيوية الضمير تبعاً لمتغير الخبرة المهنية لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (15-5): إختبار التائي لعينتين مستقلتين للفروق في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الخبرة

الخبرة المهنية	العينة N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	t	درجة الحرية	مستوى الدلالة الاحصائية	مستوى الدلالة المعنوية
أقل من 5 سنوات	28	3.491	0.270	-1,675	68	0.105	غير دال
من 6- إلى 10 سنوات	25	3.597	0.174				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss



يتضح من خلال الجدول اعلاه أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الخبرة المهنية ، وأن مستوى الدلالة الإحصائية ( $\text{sig} = 0.105$ ) هو أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ( $\text{sig} : 0.05$ ) مما يشير إلى أنه لا توجد فروق في عينة الدراسة الحالية لمتغير حيوية الضمير وفق الخبرة المهنية ، و إتفقت النتيجة مع دراسة الشهري و عتوم (2018) و دراسة العردان (2018) ، في حين إختلفت هذه الدراسة مع دراسة رندا السيد أحمد على (2020) التي اثبتت وجود فروق دالة احصائية بين فئة (اقل من 10 سنوات) و فئة (15 سنة فأكثر) في يقضة الضمير لصالح فئة (15 سنة فأكثر) و كذلك دراسة مصلح (2012)، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة بأن حيوية الضمير تتضمن السمات الشخصية التي تركز على الكفاءة، والنظام ، والإلتزام بالواجبات ، وضبط الذات والتي يمكن تنميتها خلال سنوات العمل، كما أن أفراد الخبرة القصيرة يمتلكون الدافعية ، و يبذلون جهدهم في التحضير ، و التخطيط لتقديم أفضل ما يمكن و يعوضون بذلك نقص خبرتهم .

### 3. إختبار الفرضية الرئيسية:

لمعرفة هل توجد علاقة ارتباط بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي محل الدراسة، قمنا باستخدام اختبار بيرسون (Pearson)، والغرض من هذه الخطوة هو تحديد مقدار الارتباط بين المتغير التابع والمستقل، وكذا تحديد نوع العلاقة بينهما، هل هي علاقة طردية أو عكسية، لاختبار فرضية الدراسة قمنا بقياس قوة ومتانة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة حيث:

$H_0$ : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

$H_1$  : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

الجدول رقم (16-5): معامل الارتباط بيرسون بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي

المتغيرات	العينة N	معامل الارتباط بيرسون	مستوي الدلالة الإحصائية	مستوي الدلالة المعنوية (Sig=0.05)
التروي	70	0,041	0.737	غير دال
الأداء الوظيفي				

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات spss .

يتبين من خلال الجدول (16-5) أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ( $\text{sig} = 0.737$ ) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ( $\text{sig}: 0.05$ ) ، ومنه فإنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، وهذه النتائج عكس ما توصلت إليه الدراسات السابقة منها دراسة رندا السيد أحمد علي (2020) ، التي أسفرت على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين يقظة الضمير والأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس ، و دراسة محمد بن هادي الشهري و عبد القادر محمد عتوم (2018) ، التي بينت وجود علاقة ايجابية دالة إحصائية بين يقظة الضمير ومستوى الأداء التدريسي ، وتفسر هذه النتيجة أن سمة حيوية الضمير ليس لها أهمية بالنسبة للأداء الوظيفي لدى عينة البحث محل الدراسة ، حيث أن الأفراد ذوي حيوية الضمير المرتفعة يميلون إلى أن يكونوا منظمين وموثوق بهم ويعملون بجد وموجهين ذاتيا ، ودقيقين وحريصين على الشكليات وكثيري الشكوك و طموحين و مثابرين ، في حين أن ذوي حيوية الضمير الواطئة يكونون بلا هدف و غير موثوق بهم و كسولين و مهملين و غير دقيقين و متهاونين ، و يميلون إلى المماطلة و يبحثون عن المتعة و هذا ما لا يتفق مع عينة هذا البحث ، كما أنه للقدرة على السيطرة على الدوافع بالنسبة للمبحوثين وتصرفهم بطرق مقبولة إجتماعيا إتجاه التفاعل البناء مع التلاميذ من خلال التدريس و كذلك في التعامل مع الزملاء داخل المؤسسات التعليمية ، والتفاعل الإيجابي مع المجتمع المحيط بهم ليس لها علاقة بمستوى أدائهم الوظيفي ، ونفس التفسير ينطبق على ميزة السلوك الموجه نحو الهدف و العمل ضمن القواعد و التخطيط و

التنظيم بفعالية والإنجاز ، من خلال ماسبق ذكره نجد أنه هناك متغيرات وعوامل أخرى تفسر ، و لها علاقة بالتغيرات الحاصلة في مستوى الأداء الوظيفي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الأثر الذي تركته مخرجات القوانين الأساسية للتربية على أداء الأستاذ و كذا الجانب الإقتصادي و الإجتماعي للأستاذ و عدم تقدير مجهودات الأستاذ من طرف الوصاية و المجتمع بالإضافة إلى عدم إستقرار قطاع التربية في هذه السنة و كثرة الإضرابات كل هذه المتغيرات أدت إلى حجب علاقة حيوية الضمير على الأداء الوظيفي للأساتذة و لصالحها.

## الخلاصة :

في هذا الفصل حاولنا تطبيق المفهوم الحديث و الذي يكتسي أهمية بالغة لدى معظم المؤسسات إن لم نقل كلها ،و المتمثل في حيوية الضمير والأداء الوظيفي ومن بين هذه المؤسسات نجد المؤسسات التعليمية و بصفة خاصة المؤسسات التعليمية للطور الثانوي بمقاطعة سور الغزلان ولاية البويرة ، حيث تم إسقاط الجانب النظري على هذه الدراسة التطبيقية من خلال المؤشرات و المتغيرات التي تقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة متمثلة في المتغير المستقل (حيوية الضمير) و المتغير التابع (الأداء الوظيفي ، إضافة إلى ذلك تم إختبار الفرضيات بهدف التعرف على العلاقة بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي .

الاستنتاج العام

## الإستنتاج العام:

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها التي أجريناها على المؤسسات التعليمية بغية تحديد العلاقة بين حيوية الضمير و مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، معتمدين في ذلك على الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات ، في ضوء الفرضيات التي تم مناقشتها سابقا و التي صيغت كالتالي : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، في حين الفرضيات الجزئية جاءت كمايلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ،توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحسس بالواجب و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنجاز و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنضباط الذاتي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التروي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ،توجد فروق ذات دلالة إحصائية لحيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تعزي لمتغير النوع ، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لحيوية الضمير لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي تعزي لمتغير الخبرة المهنية ، و بعد عدم تحققها تم التوصل إلى النتائج التالية :

لايوجد هناك علاقة بين حيوية الضمير و الاداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي.

ليس هناك علاقة إرتباطية بين مظاهر حيوية الضمير ( الكفاءة ، التنظيم ، التحسس بالواجب ، الكفاح من أجل الإنجاز ، الإنضباط الذاتي ، التروي ) و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التعليمية للطور الثانوي ، و منه ليس للضمير الحي دور مهم للأساتذة بإختلاف المهام الموكلة إليهم .

ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الجنس او النوع (ذكور-إناث )

ليس هناك فروق ذات دلالة إحصائية في حيوية الضمير تبعاً لمتغير الخبرة المهنية .

### **التوصيات : بناءا عل نتائج البحث يوصي الباحثان بالآتي :**

تعزيز حيوية الضمير لدى الموظفين بالمؤسسات التعليمية عن طريق دورات نفسية و إجراءات سلوكية مختصة .

دراسة حيوية الضمير لدى اساتذة المؤسسات التعليمية للطور الابتدائي و المتوسط .

دراسة حيوية الضمير لدى عمال و موظفي المؤسسات التعليمية .

زيادة الاهتمام بموضوع الضمير الحي كأحد أهم القيم الخلقية لتحقيق التفوق و النجاح .

إجراء دراسات لقياس العلاقات الإرتباطية بين حيوية الضمير وعدد من المتغيرات كالدافعية للتعلم ،

مستوى الطموح ، التلکؤ في العمل و الاستقرار الوظيفي .

أُجريَ البحث الحالي على شريحة من شرائح المجتمع هم الأساتذة في المؤسسات التعليمية ، و نقترح إجراء

دراسة مماثلة للبحث الحالي على شرائح إجتماعية أخرى و مقارنة نتائجها مع البحث الحالي .

مكافأة الأداء المتميز للأساتذة في المؤسسات التعليمية و الذي يساهم في الرفع من مستوى ومكانة التعليم

و الالتحاق بمصاف الدول الرائدة في هذا المجال.

إجراء المزيد من الدراسات والبحوث حول الموضوع المدروس

الوقوف بجانب الأساتذة و تشجيعهم أثناء و بعد الظروف و المواقف الصعبة.

## قائمة المصادر و المراجع



## قائمة المصادر و المراجع

1. أبو عوض ، رانيا جاسر . (2015) . واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية و علاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة [ رسالة ماجستير ، جامعة الأقصى ] .
2. أبوكريشة ، نهى مصطفى كمال . (2022) . علاقة الرضا الوظيفي بأداء الموظفين .مجلة البحث العلمي في الاداب .المجلد 23 .العدد 23 .
3. أحمد البارودي ، منال . (2015) . القائد المتميز و أسرار الإبداع القيادي .المجموعة العربية للتدريب و النشر .
4. أحمد سيد ، مصطفى . (2008) . إدارة الموارد البشرية " رؤية إستراتيجية معاصرة " (ط2) . الطبع و النشر للمؤلف . مصر .
5. آل سعود ، سعود . (2008) . الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية (ط1) . مكتبة فهد الوطنية . الرياض .
6. الألوسي ، جمال حسين . (1983) . علم النفس المراهقة . وزارة التعليم العالي . جامعة بغداد . العراق .
7. أمين ، أحمد . (1974) . الأخلاق . دار الكتاب العربي . بيروت .
8. الأنصاري ، بدر محمد . (2002) . المرجع في مقياس الشخصية . دار الكتاب الحديث . الكويت .
9. الأنصاري ، بدر . (1997) . مدى كفاءة قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في المجتمع الكويتي . مجلة دراسات نفسية . مجلد (07) . العدد (2) .
10. بدوي ، أحمد زكي (2002) . قاموس علم النفس . دار النهضة العربية . القاهرة . مصر .
11. برونطي ، سعاد نائف . (2001) . إدارة الموارد البشرية ، إدارة الأفراد (ط1) . دار وائل للنشر والتوزيع . عمان . الأردن .
12. بو غراب ، حدة . (2013) . الإتصال التنظيمي و علاقه بالأداء الوظيفي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية [ رسالة ماستر ، جامعة المسيلة ] .
13. بوزينة ، عمر . (2018 ،جوان) . الضمير كقوة أخلاقية متصلة .المجلد (4) . العدد (7) . 176-190 .
14. بوشقيف ، زينب ، بوطريق ، حنان . (2019) . أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي [ رسالة ماستر ، جامعة بلحاج بو شعيب بعين تيموشنت ] .
15. البيلي، محمد عبد الله و آخرون . (1977) . علم النفس التربوي و تطبيقاته (ط1) . مكتبة الفلاح الإمارات العربية المتحدة .
16. جابر ، جابر عبد الحميد . (1986) . نظريات الشخصية :البناء ،الديناميات ، النمو ، طرق البحث . دار النهضة العربية . القاهرة .
17. جابر ، علي صكر . (2007) . مرونة الأنا و علاقتها بحبوية الضمير لدى طلبة الجامعة . مجلة القادسية . كلية الأدب جامعة القادسية .
18. جبل ، فوزي محمد . (2001) . علم النفس العام .المكتب الجامعي الحديث .الإسكندرية . مصر .

19. جودة ، سعد عزيز . (2012) . السلوك الوصولي و علاقته بحيوية الضمير لدى طلبة الجامعة . مجلة القادسية للعلوم الإنسانية . جامعة القادسية . المجلد (15) العدد (3).
20. الجوهري ، عبد الهادي . (1990) . قاموس علم الاجتماع . الهيئة المصرية العامة للكتاب . مصر .
21. حسن ، راوية . (2001) . إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية . الدار الجامعة . الإسكندرية . مصر .
22. حسن هلال ، محمد عبدالغني . (2016) . الجودة في إدارة و تقييم الأداء (ط1) . مركز تطوير الأداء و و التنمية للنشر و التوزيع . المملكة السعودية .
23. الحسيني ، محمد هاشم . (2004) . نموذج العوامل الخمسة للشخصية اطروحة دكتوراه جامعة عين شمس . مجلة القادسية للعلوم الإنسانية . المجلد (15) . العدد (2-2012) .
24. خضر، عباس غيلان . (2023) . حيوية الضمير لدى المرشدين التربويين . مجلة آداب المستنصرية . الجامعة المستنصرية كلية التربية . العدد (102) .
25. الدخلة ، فيصل عبد الرؤوف . (2001) . تكنولوجيا الأداء البشري (المفهوم و أساليب القياس و النماذج ) . المكتبة الوطنية . عمان . الأردن .
26. دسوقي ، كمال . (1988) . ذخيرة تعريفات مصطلحات و أعلام علوم النفس . مؤسسة الأهرام . مصر .
27. دلابلش، جان . (2000) . معجم مصطلحات تحليل النفسي (ط4) . مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع . بيروت . لبنان .
28. ديوي ، جون . (1963) . الطبيعة البشرية و السلوك الإنساني ، ترجمة محمد لبيب النجحي . مؤسسة الخانجي . القاهرة .
29. رحاب محمد ، عبد الرحمان . (2015) . أثر الإدارة بالقيم على الأداء المتوازن . المنظمة العربية للتنمية الإدارية مصر الجديدة . القاهرة . مصر .
30. رزاق ، صفاء نزار ، جواد ، جاكليين ، جاسم ، فاطمة . (2018) . العوامل الخمسة الكبرى للشخصية . [رسالة بكالوريوس ، جامعة القادسية ] .
31. رستم ، خالد عبد الغفور ، خشمان ، حسن علي . (2018) . حيوية الضمير لدى طلبة جامعة الموصل . مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية . المجلد (14) . العدد (4) .
32. زرطال ، لطيفة . (2016) . الإتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بشير الميلية [رسالة ماجستير ، جامعة جيجل ] .
33. سراب ، عبد الستار . (2021) . حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة . ملحق مجلة الجامعة العراقية . العدد (1-18) .

34. سعدة ، محمد عماد . (2021) . الأداء الوظيفي و علاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من العاملين دراسة ميدانية في محافظة ريف دمشق . مجلة العلوم التربوية النفسية . المجلد (37) . العدد (1) .
35. السلطاني ، سوسن عبد الله كاظم . (2005) . حيوية الضمير و الإنصاف م علاقتهما بالإهتمام الإجتماعي لدى طلبة الجامعة [ أطروحة دكتوراه ، كلية الآداب جامعة بغداد ] .
36. سيد ، هشام حسن .(2018) . السلوك التنظيمي داخل المؤسسة الرياضية (ط1) . دار الوفاء و النشر . الإسكندرية . مصر .
37. شلتر ، داون .(1983) . نظريات الشخصية . ترجمة الكربولي حمد لي و القيسي عبدا لرحمن . مطبعة جامعة بغداد . العراق .
38. صالح ،قاسم حسين.(1978) . الشخصية بين التنظير و القياس (المجلد الثانية) . دار النشر للجامعات . مكتبة الجيل الجديد . صنعاء .
39. عباس ، سهيلة محمد ، علي ، علي حسين . (2007) . إدارة الموارد البشرية . دار وائل للطباعة و النشر . عمان .
40. عبد الحق علي ، إبراهيم . (2015) . دور السلوك التنظيمي في لأداء منظمات الأعمال [ أطروحة دكتوراه ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ] .
41. عبد الله ، حيدر ثابت .(2012) . دراسة مقارنة في التلكؤ الأكاديمي وفق حيوية الضمير لدى طلبة الجامعة [ رسالة ماجستير ، كلية الآداب جامعة المستنصرة ] .
42. عثمان أحمد ، بشرى . (2022) . العرفان بالجميل و علاقته بحيوية الضمير لدى عينة من تدريسي الجامعة . مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية و الإجتماعية . مجلد (61) العدد (2) .
43. العسيري ، خلفان بن محمد بن عامر . (2022) . أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في وزارة العدل بسلطنة عمان [ رسالة ماجستير ، كلية إدارة الأعمال جامعة الشرقية ] .
44. عطية ، محسن علي .(2009) . الجودة الشاملة و الجديد في التدريس (ط1) . دار صفاء للنشر و التوزيع . عمان . الأردن .
45. العامي ، نهى محمد ميلاد . (2016) . إدارة الوقت و علاقتها بالأداء الوظيفي [ رسالة ماجستير ، جامعة بن غازي ] .
46. العيسوي ، عبد الرحمن محمد .(2008) . الفروق بين الجنسين في القيم الأخلاقية و السلوك الأخلاقي دراسة ميدانية على عينة من الشباب المصري . مجلة البحوث الأمنية . مجلد (10) . العدد (20) . الرياض
47. الفروخ ، فايز عبد الرحمان . ( 2010 ) . التعليم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي (ط1) . دار جليس الزمان للنشر و التوزيع . عمان . الأردن .
48. قاموس علم النفس و الطب المعاصر . (1979) . دار المعارف . مصر .
49. قحطان، عبد الله وسام . (2023) . أساليب المعاملة الوالدية و علاقتها بحيوية الضمير لدى طلاب المرحلة الإعدادية . مجلة العلوم النفسية . المجلد (34) . العدد (2) الجزء (1) .

50. كامل ، بربر . (2008) . إدارة الموارد البشرية ، إتجاهات الممارسات (ط1) . دار المنهل اللبناني . بيروت . لبنان.
51. الكيال ، دحام . (1988) . مبادئ علم النفس الفرويدي (ط3) . دار الشؤون الثقافية . بغداد .
52. الكيال ، دحام ، و عبد الله، طاهر شوبر . (1988) . الحاجات الإرشادية لدى طلبة جامعة المستنصرية و طرائق إشباعها . مجلة العلوم التربوية و النفسية .
53. الكيال ، دحام ، و عبد الله، طاهر شوبر . (1990) . الحاجات الإرشادية لدى طلبة جامعة المستنصرية و طرائق إشباعها . مجلة العلوم التربوية و النفسية . العدد (16) .
54. اللبدي ، نزار عوني . (2015) . تنمية الاداء الوظيفي و الاداري ( ط1) . دار دجلة ناشرون و موزعون . عمان . الاردن.
55. اللوزي ، موسى سلامة، والزهراني ، عمر عطية . (2012) . العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للعاملين ،دراسة تحليلية في إمارة منطقة الباحة و المحافظات التابعة لها في المملكة العربية السعودية . مجلة دراسة العلوم الإدارية . المجلد 39 . العدد 2.
56. المحاسنة ، إبراهيم محمد. (2013) . إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق . دار جرير للنشر و التوزيع . عمان . الأردن.
57. محمد ، هشام . (2012) . العوامل الخمسة للشخصية و جهة جديدة لدراسة و قياس بنية الشخصية . مكتبة الأنجلو المصرية . القاهرة .
58. محمد السيد ، عبدالرحمن . (1998) . نظريات الشخصية . دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع . القاهرة .
59. مخيمر ، عبد العزيز . (2003) . الإتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . القاهرة . مصر .
60. معوض ، خليل ميخائيل . (2000) . علم النفس الإجتماعي (ط2) . دار الفكر الجامعي .لبنان.
61. موفق ، عدنان عبد الجبار الحميري . (2011) . هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق "أفكار حديثة و رؤية مستقبلية " (ط1) . دار إثراء للنشر و التوزيع . عمان . الأردن.
62. نعساني ، عبدالمحسن . (2020) . إدارة الأداء الوظيفي :مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية ( طبعة مطورة ) .دار جامعة الملك سعود للنشر . السعودية .
63. نعيترات ، جهاد عبد الرزاق . (2022،أفريل) . العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة . المجلة الإلكترونية المتعددة التخصصات . العدد
64. النواجحة ، زهير عبد الحميد . (2018 ، ايلول) . الالتزام الديني و حيوية الضمير لدى طلبة جامعة الأقصى . مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإجتماعية و الإنسانية . فلسطين . العدد (46).
65. الهادي ، حمود ، العنزي ، نافع ، سامي ، وائل ، و الشمري ، منزل . (2025 ، ديسمبر) . أثر الحوكمة الإدارية على الأداء الوظيفي . المجلة العربية للإدارة . العدد (4) .

66. هريدي ، عادل محمد . (2011) . *النظريات الشخصية (ط2)* . إيتراك للطباعة و النشر و التوزيع . مصر .
67. هلال ، محمد عبد الغني . (2008) . *مهارات إدارة الضغوط* . قرطبة للنشر و التوزيع . الرياض .
68. يوسف ، مصطفى . (2016) . *إدارة الأداء* . دار الحامد للنشر و التوزيع . عمان . الأردن .

الملاحق

## الملحق رقم 1 : إستمارة الإستبيان

### جامعة البويرة

#### كلية علم النفس و علوم التربية

#### قسم علم النفس

#### تخصص علم النفس العمل و التنظيم

تحية طيبة و بعد : نرجو من سيادتكم ملئ هذه الإستمارة بكل موضوعية ، بوضع علامة ( × ) في الخانة المناسبة ، و نحيطكم علما أن المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط لذا نرجو تفضلك بقراءة كل فقرة و الإجابة عنها بصدق و موضوعية و أمانة و من خلال إختيار ما يعبر عن أحسن وصف لك من بين الإجابات الخمسة الموضوعة أمام كل فقرة فإذا كنت موافق جدا على العبارة فضع علامة ( × ) أمام البديل ( موافق بشدة ) ، و إذا كنت موافق على العبارة فضع علامة ( × ) امام البديل ( موافق ) وهكذا .. و كما هو موضح في المثال اللآتي:

ت	العبارة	البدائل			
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق
					موافق بشدة
					X

إعداد الطالبين

إشراف الأستاذ :د. بلحاج صديق

الطالب:بغدالي مختار

الطالب :مشتاوي طارق

#### البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر ☐ انثى ☐

العمر : اقل من 30 سنة ☐ من 31الى 40 سنة ☐ من 41 ال 50 سنة ☐ 51 سنة فأكثر ☐

المؤهل العلمي :دكتوراه ☐ ماستر ☐ ليسانس ☐

عدد سنوات الخبرة : 05 سنوات فأقل ☐ 06 - 10 سنوات ☐ 11-20 سنة ☐ 21سنة فأكثر ☐

المحور الأول : حيوية الضمير					
الرقم	العبارة	لا أو افق بشدة	لا أو افق	محايد	موافق بشدة
<b>الكفاءة</b>					
01	معروف علي التعقل و الحكم على الاشياء بصورة صائبة				
02	أحرص على أن أكون عارفا بالأمور، وأتخذ عادة قرارات ذكية				
03	أحكامي الصحيحة و الدقيقة تثير في الاعتزاز بالنفس				
04	أبدو أنني ناجح تماما في أي شيء				
05	أنا كفؤ و فعال في عملي				
<b>التنظيم</b>					
06	أفضل أن أبقى اختياري مفتوحة بدلا من التخطيط لكل شيء مقدما				
07	أحتفظ بحاجاتي أنيقة و نظيفة				
08	أحب ان أبقى كل شيء في مكانه الصحيح كي أعرف أين هو				
09	يبدو أنني غير قادر أبدا على أن أصبح شخصا منظما				
10	يصفني الآخرون باني كثير المطالب				
11	أميل إلي أن أكون إلى حد ما صعب الإرضاء				
<b>التحسس بالواجب</b>					
12	أحاول إنجاز كل المهام التي أكلف بها وفقا لما يمليه الضمير				
13	أحيانا لا أبذل جهدا بالثقة كما يجب أن أكون				
14	أدفع ديوني فورا و بشكل مباشر				
15	أحيانا أغش في اللعب عندما أتسلل فيه				
16	أنتقد بصراحة بمبادئ الأخلاقية .				
17	أحاول القيام بالمهام بدقة ،كي لا تكون هناك ضرورة للقيام بها مرة أخرى .				
18	أمرض حقا إذا فاتني يوم عمل.				
<b>الكفاح من أجل الانجاز</b>					
19	عندما أتعهد بعمل ما فإنني أتواصل معه حتى النهاية				
20	لست نشطا و تعوزني الحيوية				
21	عندما أبدأ ببرنامج لتحسين ذاتي ،أتركه عادة يتلاشى بعد أيام قليلة				
22	أبذل جهدا كبيرا لكي أبلغ أهدافي				
23	لدي مجموعة واضحة من الأهداف و أعمل على تحقيقها بشكل منظم				
24	أكافح للوصول إلى الإمتياز في كل شيء أقوم به				
25	أكافح لتحقيق كل ما أستطيع				
<b>الانضباط الذاتي</b>					
26	أبرع تماما في إبراز كفاءتي في عمل الأشياء كي أنجزها في الوقت المناسب				



27	أعد شخص منتج و ممن ينجز العمل دائما					
28	عندما أبدأ بمشروع ما ، فغالبا أنجزه تماما					
29	عندما يصبح المشروع الذي أعمل عليه صعبا جدا ، فإنني أميل إلى البدء بمشروع جديد					
30	أنا أمتلك قدرا كبيرا من الإنضباط الذاتي					
31	أجد صعوبة في حمل نفسي على القيام بما يجب أن أقوم به .					
<b>التروي</b>						
32	أتمن في الأشياء قبل أن أصل إلى قرار					
33	في بعض الأحيان أتصرف أولا ثم أفكر بعد ذلك					
34	دائما أفكرني عواقب الأفعال قبل القيام بها					
35	كثيرا ما أفعل الأشياء ارتجالا					
36	نادرا ما أتخذ قرارات سريعة					
37	أخطط مسبقا وبدقة عندما أنطلق في رحلة					
38	أفكر مرتين قبل أن أجيب عن السؤال					
<b>المحور الثاني : الأداء الوظيفي</b>						
الرقم	العبارة	لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	موافق	موافق بشدة
39	من الصعب الالتزام بتنفيذ الواجبات و التعليمات المنظمة لعملي					
40	أتأخر كثيرا عن بداية الدوام الرسمي بدون عذر					
41	أستأذن مبكرا قبل إنتهاء الدوام					
42	أرغب في التغيب عن العمل بدون أعذار					
43	أسعى للحصول على إجازات مرضية					
44	يسيطر علي شعور بالرغبة في الإستقالة من العمل					
45	أشعر بالضيق عند توجهي لمكان العمل					
46	حينما أفكر في مستقبلي الوظيفي أشعر بالخوف مما تخبئه لي الأيام القادمة					
47	لا شيء في العمل يستأثر إهتمامي فلا شيء يهم					
48	أفضل ترك العمل إذا أتاحت لي الفرصة المناسبة					
49	العمل الموكل إلي فوق طاقتي ولا أستطيع تنفيذه بكفاءة وفعالية					
50	أؤدي العمل المطلوب مني بتراخي					
51	لا أخطط جيدا للأعمال قبل تنفيذها					
52	ليس من المهم تحسين مستوى أدائي الحالي					
53	عندما يطلب مني أداء عمل أشعر بأنني بحاجة لمساعدة الآخرين حتى أنجزه					
54	أفضل الإعتماد على نفسي في إنجاز الأعمال الموكلة الي					
55	ليس لدي القدرة على التكيف مع ظروف العمل الحالية					
56	تتكرر أخطائي في أداء المهام الموكلة الي					
57	أرى بأن الأنشطة الإضافية في العمل ليست سوى تضییع للوقت					

58	أعاني من الإعياء و الصداع و الكآبة أثناء الدوام مما يعيق أدائي الوظيفي				
59	أفضل تجنب الاندماج مع زملاء العمل				
60	ليس لدي القدرة على الحوار و إدارة النقاش و التواصل مع الزملاء				
61	أود أن أترك مكان العمل أثناء الدوام				
62	أواجه مشكلات مع زملاء العمل تعيق أدائي الوظيفي				
63	أواجه مشكلات مع مديري المباشر تعيق أدائي الوظيفي				
64	أضطر للعمل مع أشخاص لا أميل إليهم في العمل				
65	لا أشعر بالانتماء إلى عملي				
66	أرى أن مكاني ليس في مهنتي الحالية				

## ملحق رقم 2: أسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	إسم ولقب المحكم	الرتبة	التخصص	الجامعة
01	علي بلداوي	أستاذ محاضر "أ"	عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية	البويرة
02	عادل لحمدي	أستاذ محاضر "أ"	عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية	البويرة
03	فاطمة شادي	أستاذ محاضر "أ"	عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية	البويرة
04	لخضر بن حامد	أستاذ محاضر "أ"	علم النفس	البويرة
05	نسرين عرابي	أستاذة محاضر "ب"	علم النفس	البويرة
06	يونس سلام	أستاذ محاضر "ب"	عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية	البويرة

## ملحق رقم 3: مخرجات الـ (spss)

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	حيوية الضمير	الأداء الوظيفي
N	70	70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean	3,5199	2,0724
Std. Deviation	,23616	,35652
Most Extreme Differences		
Absolute	,069	,091
Positive	,061	,079
Negative	-,069	-,091
Test Statistic	,069	,091
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

	N	%
Cases Valid	70	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	70	100,0

### حيوية الضمير

Cronbach's Alpha	N of Items
,621	38

### الأداء الوظيفي

Cronbach's Alpha	N of Items
,770	28

### محاور الاستبانة

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	66

معامل الارتباط بين أبعاد حيوية الضمير و الأداء الوظيفي

		البعد 1	الأداء الوظيفي
البعد 1	Pearson Correlation	1	-,221
	Sig. (2-tailed)		,066
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	-,221	1
	Sig. (2-tailed)	,066	
	N	70	70

#### Correlations

		البعد 2	الأداء الوظيفي
البعد 2	Pearson Correlation	1	,216
	Sig. (2-tailed)		,072
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	,216	1
	Sig. (2-tailed)	,072	
	N	70	70

#### Correlations

		البعد 3	الأداء الوظيفي
البعد 3	Pearson Correlation	1	,106
	Sig. (2-tailed)		,382
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	,106	1
	Sig. (2-tailed)	,382	
	N	70	70

#### Correlations

		البعد 4	الأداء الوظيفي
البعد 4	Pearson Correlation	1	,090
	Sig. (2-tailed)		,458
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	,090	1
	Sig. (2-tailed)	,458	
	N	70	70

#### Correlations

		البعد 5	الأداء الوظيفي
البعد 5	Pearson Correlation	1	,032
	Sig. (2-tailed)		,791
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	,032	1
	Sig. (2-tailed)	,791	
	N	70	70

#### Correlations

		البعد 6	الأداء الوظيفي
البعد 6	Pearson Correlation	1	-,127
	Sig. (2-tailed)		,295
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	-,127	1
	Sig. (2-tailed)	,295	
	N	70	70

معامل الارتباط بيرسون بين حيوية الضمير و الأداء

		حيوية الضمير	الأداء الوظيفي
حيوية الضمير	Pearson Correlation	1	,041
	Sig. (2-tailed)		,737
	N	70	70
الأداء الوظيفي	Pearson Correlation	,041	1
	Sig. (2-tailed)	,737	
	N	70	70

**T-Test\_ لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مستوى الحيوية تبعا لمتغير الجنس**

**Group Statistics**

نوع	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حيوية الضمير				
ذكر	35	3,4774	,22765	,03848
أنثى	35	3,5624	,24010	,04058

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
حيوية الضمير	Equal variances assumed	,071	,790	-1,519	68
	Equal variances not assumed			-1,519	67,808

**Independent Samples Test**

**T-Test\_ لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق في مستوى حيوية الضمير تبعا للخبرة المهنية**

**Group Statistics**

سنوات الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حيوية الضمير				
أقل من 5 سنوات	28	3,4915	,27094	,05120
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	25	3,5979	,17481	,03496

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
حيوية الضمير	Equal variances assumed	2,728	,105	-1,675	51
	Equal variances not assumed			-1,715	46,640

**T-Test الخبرة المهنية**

**Group Statistics**

سنوات الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
حيوية الضمير				
من 11 سنة إلى 20 سنة	12	3,4912	,21033	,06072
أكثر من 21 سنة	5	3,3579	,28743	,12854

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
حيوية الضمير	Equal variances assumed	,132	,722	1,073	15
	Equal variances not assumed			,938	5,878

## Descriptives

### المؤهل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid دكتوراه	7	10,0	10,0	95,20
ماسنر	47	67,1	67,1	67,1
ليسائنس	16	22,9	22,9	90,0
Total	70	100,0	100,0	

### سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	28	40,0	40,0	40,0
من 6 سنوات إلى 10 سنوات	25	35,7	35,7	75,7
من 11 سنة إلى 20 سنة	12	17,1	17,1	92,9
أكثر من 21 سنة	5	7,1	7,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

### Statistics

	نوع	المؤهل	سنوات الخبرة	العمر
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		1,50	2,49	1,93
Std. Deviation		,504	,830	,729

### نوع

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	35	50,0	50,0	50,0
أنثى	35	50,0	50,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

### الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي لمحاو الاستبيان

	N	Mean	Std. Deviation
البعد 1	70	3,8114	,37899
البعد 2	70	2,9690	,41343
البعد 3	70	3,4510	,38274
البعد 4	70	3,7469	,36252
البعد 5	70	3,5881	,41965
البعد 6	70	3,5673	,38912
حيوية الضمير	70	3,5199	,23616
الاداء الوظيفي	70	2,0724	,35652
Valid N (listwise)	70		

### الانحراف المعياري و المتوسط الحسابي لعبارات محاور الاستبيان

	N	Mean	Std. Deviation
معروف علي التعقل و الحكم علي الاشياء بصورة صائبة	70	4,24	,669
أحرص علي أن أكون عارفا بالأمور، وأتخذ عادة قرارات ذكية	70	4,10	,705
أحكامي الصحيحة و الدقيقة تثير في الإعزاز بالنفس	70	4,29	,663
أبدو أنني ناجح تماما في أي شيء	70	2,21	1,141
أنا كفؤ و فعال في عملي	70	4,21	,700
أفضل أن أبقى اختياراتي مفتوحة بدلا من التخطيط لكل شيء مقدما	70	2,97	1,090
أحتفظ بحاجاتي أنيقة و نظيفة	70	4,36	,885
أحب ان أبقى كل شيء في مكانه الصحيح كي أعرف أين هو	70	4,21	,759

يبدو أنني غير قادر أبدا على أن أصبح شخصا منظما	70	1,74	,896
يصفني الآخرون باني كثير المطالب	70	2,01	,940
أميل إلى أن أكون إلى حد ما صعب الإرضاء	70	2,51	1,046
أحاول إنجاز كل المهام التي أكلف بها وفقا لما يمليه الضمير	70	4,50	,631
أحيانا لا أبدو جديرا بالثقة كما يجب أن أكون	70	1,87	,916
أدفع ديوني فورا و بشكل مباشر	70	4,21	,961
أحيانا أغش في اللعب عندما أتسلى فيه	70	2,00	1,049
. أنقيد بصرامة بمبادئ الأخلاقية	70	4,64	,682
أحاول القيام بالمهام بدقة، كي لا تكون	70	4,34	,679
. هناك ضرورة للقيام بها مرة أخرى	70	2,59	1,110
.أمرض حقا إذا فاتني يوم عمل	70	4,26	1,045
عندما أتعهد بعمل ما فإنني أتواصل معه حتى النهاية	70	2,21	1,115
لست نشطا و تعوزني الحيوية	70	2,73	1,262
عندما أبدأ ببرنامج لتحسين ذاتي، أتركه عادة يتلاشى بعد أيام قليلة	70	4,37	,726
أبذل جهدا كبيرا لكي أبلغ أهدافي	70	4,06	,866
لدي مجموعة واضحة من الأهداف و أعمل على تحقيقها بشكل منظم	70	4,37	,765
أكافح للوصول إلى الإمتياز في كل شيء أقوم به	70	4,23	,618
أكافح لتحقيق كل ما أستطيع	70	4,21	,797
أبرع تماما في إبراز كفاءتي في عمل الأشياء كي أنجزها في الوقت المناسب	70	4,06	,740
أعد شخص منتج و ممن ينجز العمل دائما	70	3,83	1,063
عندما أبدأ بمشروع ما ، فغالبا أنجزه تماما	70	2,89	1,149
عندما يصبح المشروع الذي أعمل عليه صعبا جدا ، فإنني أميل إلى البدء بمشروع جديد	70	4,00	,816
أنا أمتلك قدرا كبيرا من الإنضباط الذاتي	70	2,54	1,099
أجد صعوبة في حمل نفسي على القيام . بما يجب أن أقوم به	70	4,06	,700
أتمتع في الأشياء قبل أن أصل إلى قرار	70	2,91	1,060
في بعض الأحيان أتصرف أولا ثم أفكر بعد ذلك	70	3,81	,997
دائما أفكرني عواقب الأفعال قبل القيام بها	70	2,76	1,209
كثيرا ما أفعل الأشياء ارتجالا	70	3,84	,792
نادرا ما أتخذ قرارات سريعة	70	4,03	,900
أخطط مسبقا بدقة عندما أنطلق في رحلة	70	3,56	,862
أفكر مرتين قبل أن أجيب عن السؤال	70	1,97	,851
من الصعب الإلتزام بتنفيذ الواجبات و التعليمات المنظمة لعملى	70	1,89	,910
أأخر كثيرا عن بداية الدوام الرسمي بدون عذر	70	2,20	1,044
أستأذن مبكرا قبل إنتهاء الدوام	70	1,83	,834
أرغب في التغيب عن العمل بدون أعذار	70	1,93	1,012
أسعى للحصول على إجازات مرضية	70	1,84	,911
يسيطر علي شعور بالرغبة في الإستقالة	70	2,07	,968
من العمل	70	1,96	,999
أشعر بالضيق عند توجهي لمكان العمل	70	1,97	1,021
حينما أفكر في مستقبلي الوظيفي أشعر بالخوف مما تخبئه لي الأيام القادمة	70	2,34	1,226
لا شيء في العمل يستأثر إهتمامي فلا شيء يهم	70	2,56	1,175
أفضل ترك العمل إذا أتاحت لي الفرصة المناسبة	70	1,87	,833
العمل الموكل إلي فوق طاقتي ولا أستطيع تنفيذه بكفاءة وفعالية	70	2,03	,851
أؤدي العمل المطلوب مني بترخي			
لا أخطط جيدا للأعمال قبل تنفيذها			

ليس من المهم تحسين مستوى أدائي الحالي	70	2,16	1,058
عندما يطلب مني أداء عمل أشعر بأنني بحاجة لمساعدة الآخرين حتى أنجزه	70	2,49	1,046
أفضل الاعتماد على نفسي في إنجاز الأعمال الموكلة الي	70	3,80	,987
ليس لدي القدرة على التكيف مع ظروف العمل الحالية	70	2,16	,879
تتكرر أخطائي في أداء المهام الموكلة الي	70	1,74	,755
أرى بأن الأنشطة الإضافية في العمل ليست سوى تضيق للوقت	70	1,99	,893
عاني من الإعياء و الصداع و الكآبة أثناء الدوام مما يعيق أدائي الوظيفي	70	1,99	1,000
أفضل تجنب الاندماج مع زملاء العمل ليس لدي القدرة على الحوار و إدارة النقاش و التواصل مع الزملاء	70	2,17	,900
أود أن أترك مكان العمل أثناء الدوام أواجه مشكلات مع زملاء العمل تعيق أدائي الوظيفي	70	1,74	,755
أواجه مشكلات مع مديري المباشر تعيق أدائي الوظيفي	70	1,77	,820
أضطر للعمل مع أشخاص لا أميل إليهم في العمل	70	1,63	,854
لا أشعر بالإنتماء إلى عملي	70	1,56	,792
أرى أن مكاني ليس في مهنتي الحالية	70	2,36	1,130
Valid N (listwise)	70	1,84	,927
	70	2,19	1,133



السنة الجامعية: 2022/2023

قسم علم النفس وعلوم التربية  
مصلحة البحث العلمي للقسم

إذن بإيداع مذكرة التخرج بعد التصحيح



نحن الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة عن المذكرة  
الأستاذ المشرف (م): .....  
الأستاذ المناقش (م): .....  
الأستاذ الرئيس (م): .....

نأذن بإيداع مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر بعد تصحيحها

بعنوان: .....  
بإدارة: .....  
والتي أعدها الطالب (م): .....  
والطالب (م): .....  
والطالب (م): .....

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ميدان: .....  
تخصص: .....  
الموسم الجامعي: .....

إمضاء المشرف

إمضاء المناقش

إمضاء رئيس اللجنة