



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات

قسم رياض الأطفال

الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي

رسالة قدمتها

إلى مجلس كلية التربية للبنات / جامعة بغداد

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير آداب في رياض الأطفال

الطالبة

هبة حميد احمد

بإشراف

الأستاذ الدكتور

الطاف ياسين خضر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَكُلَّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي

عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا

يَلْقَاهُ مَنْشُورًا ﴾

سورة الاسراء (آية/١٣)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد الرسالة الموسومة بـ (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي) المقدمة من الطالبة (هبة حميد احمد) قد أجرى تحت إشرافي في جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير آداب في رياض الأطفال .

التوقيع

المشرفة

أ . د . الطاف ياسين خضر

/ / ٢٠١٧م

بناءً على التوصيات المتوافرة ، أرشح هذه الرسالة للمناقشة .

التوقيع:

رئيسة قسم رياض الاطفال

أ . م . د جميلة رحيم الوانلي

/ / ٢٠١٧م

إقرار الخبير اللغوي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي) المقدمة من قبل الطالبة (هبة حميد احمد) إلى جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال ؛ وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير آداب في رياض الأطفال . تم مراجعتها من الناحية اللغوية تحت إشرافي ، إذ إنها أصبحت بأسلوب لغوي سليم خالٍ من الأخطاء ، والتعبيرات اللغوية غير الصحيحة، ولأجله وقعت.

التوقيع:

م. م. تغريد زكي هادي

م / / ٢٠١٧ م

إقرار الخبير العلمي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي) المقدمة من الطالبة (هبة حميد احمد) إلى جامعة بغداد / كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال ، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير آداب في رياض الأطفال ، وقد وجدتها صالحة من الناحية العلمية .

التوقيع:

أ . د .

م ٢٠١٧ / /

إقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي) وقد ناقشنا الطالبة (هبة حميد احمد) في محتوياتها وفيما له علاقة بها . ووجدنا بأنها جديرة بالقبول لنيل شهادة الماجستير آداب في رياض الأطفال وبتقدير (امتياز) .

التوقيع:

أ.م. د . عزة عبد الرزاق حسين

سلمان

رئيساً

م ٢٠١٧ / /

التوقيع:

أ . م . د . اسماء عبد الجبار

عضواً

٢٠١٧ / /

التوقيع :

أ . د . خولة عبد الوهاب القيسي

عضواً

م ٢٠١٧ / /

التوقيع:

أ . د . الطاف ياسين خضير

عضواً ومشرفاً

م ٢٠١٧ / /

التوقيع:

العميدة : أ. د. شروق كاظم سلمان

عميدة كلية التربية للبنات ، وكالة

جامعة بغداد

م ٢٠١٧ / /

الإهداء

إلى من كان أمنيتي أن يشهد هذا اليوم . . (أبي رحمه الله)

إلى من عاهدت نفسي أن أحفظ اسمها

وأكرم شبيبتهما (أمي الغالية)

إلى الشمعة التي أنارت دربي بالضياء زوجي قتيبه

إلى من لا استطيع العيش من دونهم

ابنتي (روان) ولدي (محمد)

إلى الذين مروا بالعمر مرور الكرام ووطوا بغيا بهم

أجمل السنين

الباحثة

الشكر والامتنان

(الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله)

الأعراف (٤٣)

الحمد لله والصلاة والسلام على رسوله و مجتبهه ، و آله الطيبين الطاهرين ، وصحبه المخلصين المنتجبين ومن آله بإحسان إلى يوم الدين.

سيشرفني بعد أن أنهيت بحثي المتواضع هذا أن أقدم شكري و عرفاني لأصحاب الفضل لما أبدوه لي من نصائح وتوجيهات علمية ، وأخص بالذكر منهم الأستاذ الدكتور (الطاف ياسين) والأستاذ الدكتور (مهند محمد) لما أبدوه لي من ملاحظات علمية وتوجيهات قيمة كان لها أبلغ الأثر في إعداد هذه الرسالة ، ولا يفوتني وأنا أقطف ثمار جهدي ، ويطيب لي أن أشكر لجنة السمنار على مساعدتي في اختيار عنوان بحثي الحالي ويطيب لي أن أقدم شكري و امتناني للأساتذة الأفاضل الذين وردت أسماؤهم في مجموعة خبراء صدق الأداة اذ قدموا لي مساعدتهم بإبداء آرائهم ومقترحاتهم واستشاراتهم مما اسهم في انجاز هذا البحث وأقدم شكري لصديقتي (اية جابر) ولموظفات وموظفي المكتبات (في قسم رياض الأطفال والمكتبة المركزية في الكلية ، ومكتبة الجامعة المستنصرية ، ومكتبة المخطوطات) لمساعدتهم في تزويدي بالمصادر المهمة، والشكر كل الشكر لكل من قدم لي يد المعونة والنصح والمساندة .

الباحثة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات

قسم رياض الأطفال

الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي

ملخص رسالة قدمتها

إلى مجلس كلية التربية للبنات / جامعة بغداد

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير آداب في رياض الأطفال

الطالبة

هبة حميد احمد

بإشراف

الأستاذ الدكتور

الطاف ياسين خضر

٢٠١٧م

١٤٣٩هـ

ملخص البحث

تُعد معلمة الروضة هي محور العملية التربوية في رياض الأطفال، وعلى مسؤولياتها يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة، ونجاح المعلمة في أداء واجباتها المهنية في هذه المرحلة المهمة والصعبة من حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق أهدافها. و الضمير الجمعي هو ظاهرة يتعامل فيها الأفراد مع الخبرة ذاتها، بما تشمله من أحاسيس وألوان أو أشكال ملونة ومشاعر، ويعمل مع عمل المعلومات في عقولنا لأغراض لفظية أو منطقية أو سلوكية، فإن كل ذلك يعمل في إطار عملية الوعي و لأن الحياة الحديثة ألقت بأعبائها على الأفراد فقد أصبح العمل في العصر الحديث أكثر تطلباً للمجهود النفسي مقارنة بالعصور السابقة المعتمدة على المجهود البدني مع ما فيه من تعبير عن الانفعالات و الدوافع التي تهئ الفرد خلال التوجه نحو التغلب على الصعوبات من خلال اكتساب أساليب سلوكية تؤدي إلى الرضا و السعادة، و هذا ما يسمى (الاداء الوظيفي)، و حسن أداء العمل و إدارته و ان الاعتقاد بأنّ الأداء الوظيفي في أية مؤسسة لا يعد انعكاساً لقدرات و دافعية كل فرد فحسب، و أنما هو انعكاس لأداء المؤسسة ككل غير أنّ أداء الأفراد هو مبعث قلق دائم في الأقسام التنظيمية المختلفة للمؤسسة لأنها المحدد الأساس لأداء السلوك الكلي و مخرجات العمل .

و من هنا تأتي مشكلة الدراسة التي تتلخص بالسؤال الاتي :

(هل هنالك علاقة بين الضمير الجمعي لمعلمات الرياض وادائهن الوظيفي؟).

وقد هدف البحث الى تعرف :

- ١ . الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض .
- ٢ . الفروق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض على وفق نوع الرياض (حكومي ،اهلي) .
- ٣ . الفروق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض على وفق سنوات الخدمة .
- ٤ . الفروق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض على وفق الحالة الاجتماعية (متزوجة ، عزباء) .
- ٥ . الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض .
- ٦ . الفروق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض على وفق نوع الرياض (حكومي ،اهلي) .
- ٧ . الفروق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض على وفق سنوات الخدمة .
- ٨ . الفروق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض على وفق الحالة (متزوجة ، عزباء) .

٩. العلاقة بين الضمير الجمعي والاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض.
اقتصر البحث على معلمات الرياض الحكومية و الاهلية للعام الدراسي
(٢٠١٦_٢٠١٧).

تحقيقاً لأهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياسي الضمير الجمعي والاداء
الوظيفي على وفق الخطوات العلمية لبناء المقاييس النفسية فبعد بناء فقرات مقياس
الضمير الجمعي و عددها (٤٢)فقرة ، وبدائل (تنطبق عليّ كثيراً، تنطبق عليّ
أحياناً، لا تنطبق عليّ ابدأً)و بأوزان (١,٢,٣) ويتمتع المقياس بالصدق والثبات .
و قامت الباحثة ببناء فقرات مقياس الاداء الوظيفي و عددها (٢٠)فقرة وبدائل ثنائية
(أ-سليبي و ب- إيجابي)و بأوزان (١,٢)، ويتمتع المقياس بصدق وثبات.
و طبق المقياس على عينة بلغ عددها (٣٠٠) معلمة من معلمات رياض
الأطفال الحكومي و الاهلي ،اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة ،وقد توصل البحث
إلى النتائج الآتية :

- ١- ان معلمات الرياض يتمتعن بمستوى معتدل من الضمير الجمعي
- ٢- ان المعلمات في الرياض الحكومية و الاهلية يتمتعن بمستوى متساو من الضمير
الجمعي.
- ٣- ان الضمير الجمعي للمعلمات لا علاقة له بسنوات الخدمة في رياض الاطفال.
- ٤_ ان الضمير الجمعي للمعلمات المتزوجات أفضل من المعلمات غير المتزوجات
.
- ٥- أن معلمات رياض الاطفال لديهن مستوى معتدل من الأداء الوظيفي.
- ٦- ان المعلمات في الرياض الحكومية و الاهلية يتمتعن بمستوى متساو من الاداء
الوظيفي.
- ٧- ان الأداء الوظيفي للمعلمات لا علاقة له بسنوات الخدمة في رياض الاطفال.
- ٨- أن الأداء الوظيفي متساو للمعلمات المتزوجات وغير المتزوجات في رياض
الاطفال
- ٩- توجد علاقة طردية بين الضمير الجمعي ، والأداء الوظيفي ،وأن مستوى الاداء
يزداد بزيادة مستوى الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال .
ثم تقدمت الباحثة بمجموعة من التوصيات و المقترحات .

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	الآية القرآنية
ت	إقرار المشرف
ث	إقرار الخبير اللغوي
ج	إقرار الخبير العلمي
ح	إقرار لجنة المناقشة
خ	الاهداء
د	الشكر والامتنان
ذ	ملخص رسالة
ر-ز	ملخص البحث
س-ص	ثبت المحتويات
ص-ض	ثبت الجداول
ط	ثبت الأشكال
ط	ثبت المخططات
ط	ثبت الملاحق
الفصل الاول/ التعريف بالبحث	
٤-٢	مشكلة البحث
١٠-٤	أهمية البحث
١٠	أهداف البحث
١١	حدود البحث
١٥-١١	تحديد مصطلحات
الفصل الثاني/ إطار نظري ودراسات سابقة	
٤٣-١٧	المحور الأول - إطار نظري ودراسات سابقة للضمير الجمعي
١٩-١٧	مفهوم الضمير الجمعي
٢٠-١٩	الضمير الجمعي عند الفرد
٢٣-٢٠	مكونات الضمير الجمعي.
٢٤-٢٣	خصائص الضمير الجمعي

الصفحة	الموضوع
٢٧-٢٤	مستويات الضمير الجمعي
٢٩-٢٧	مجالات الضمير الجمعي
٣٩-٢٩	النظريات المفسرة للضمير الاجتماعي
٤١-٣٩	مناقشة النظريات التي فسرت الضمير الجمعي
٤٢	الدراسات السابقة التي تناولت الضمير الجمعي
٧٣ -٤٢	المحور الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة للأداء الوظيفي
٤٥-٤٢	مفهوم الاداء الوظيفي
٤٥	الأهداف الأساسية للإدارة الاداء الوظيفي
٤٦-٤٥	ابعاد الأداء الوظيفي
٤٧-٤٦	محددات الاداء الوظيفي
٤٨-٤٧	اسس تقييم اداء العاملين
٤٩-٤٨	فوائد تقييم الاداء الوظيفي
٥٠-٤٩	عناصر الاداء الوظيفي .
٥١-٥٠	العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي
٦٦-٥١	النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي
٦٨ -٦٦	مناقشة النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي
٧١-٦٨	الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي
٧٣-٧١	مناقشة الدراسات السابقة للأداء الوظيفي
الفصل الثالث/منهج البحث واجراءاته	
٧٥	منهج البحث
٧٦-٧٥	مجتمع البحث
٧٨-٧٦	عينة البحث
٩٩ -٧٨	أداتا البحث
٩٩	الوسائل الإحصائية
الفصل الرابع/نتائج البحث ومناقشتها	
١١٢-١٠٠	نتائج البحث ومناقشتها
١١٣	الاستنتاجات
١١٤-١١٣	التوصيات

الموضوع	الصفحة
المقترحات	١١٤
المصادر	
المصادر العربية	١٢٥-١١٦
المصادر الأجنبية	١٢٩ - ١٢٥
الملاحق	
الملخص الانكليزي	A-D

ثبت الجداول

ت	الجداول	الصفحة
١	عناصر الاختلاف بين نظرية (X) ونظرية (Y)	٦٥
٢	مجتمع البحث موزع بحسب نوع الروضة (حكومي ، و أهلي) في المديرية العامة لتربية بغداد.	٧٦
٣	توزيع أفراد عينة البحث بحسب مديريات التربية والرياض (حكومية، وأهلية) .	٧٨-٧٧
٤	الفقرات التي عدلت وحذفت في مقياس الضمير الجمعي ضمن المستويات الثلاثة .	٨١-٨٠
٥	تمييز الفقرات لمقياس الضمير الجمعي .	٨٤-٨٣
٦	معاملات ارتباط فقرات مقياس الضمير الجمعي بالدرجة الكلية.	٨٥
٧	علاقة درجة المجال بدرجات المجالات الأخرى.	٨٦
٨	معاملات ارتباط علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجال .	٨٧
٩	معامل ثبات مقياس الضمير الجمعي بطريقة إعادة الاختبار ، و الفاكورنيك .	٨٩
١٠	الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات استجابات عينة البحث على مقياس الضمير الجمعي .	٨٩
١١	الفقرات التي عدلت و حذفت في مقياس الاداء الوظيفي .	٩٢

٩٤	تمييز الفقرات لمقياس الاداء الوظيفي .	١٢
٩٥	معامل ارتباط مقياس الاداء الوظيفي بالدرجة الكلية .	١٣
٩٧	معامل ثبات مقياس الاداء الوظيفي بطريقة إعادة الاختبار و الفاكرونباخ .	١٤
٩٨	الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات استجابات عينة البحث على مقياس الاداء الوظيفي .	١٥
١٠١	وصف العينة الإحصائي من حيث الحجم و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري للضمير الجمعي .	١٦
١٠٣	الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الضمير الجمعي لمعلمات الرياض الحكومي والأهلي .	١٧
١٠٤	تحليل التباين من الدرجة الأولى للتعرف على الفروق الضمير الجمعي لمعلمات الرياض على وفق متغير سنوات الخدمة	١٨
١٠٦	الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الضمير الجمعي لمعلمات الرياض الحكومي والأهلي .	١٩
١٠٧	وصف العينة الإحصائي من حيث الحجم و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري للأداء الوظيفي .	٢٠
١٠٩	الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الاداء الوظيفي لمعلمات الرياض الحكومي والأهلي .	٢١
١١٠	تحليل التباين من الدرجة الأولى للتعرف على الفروق في الاداء الوظيفي لمعلمات الرياض على وفق متغير سنوات الخدمة .	٢٢
١١١	الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الاداء الوظيفي لمعلمات الرياض الحكومي والأهلي .	٢٣
١١٢	معامل ارتباط بيرسون بين متغيري الضمير الجمعي والاداء الوظيفي .	٢٤

ثبت الاشكال

الصفحة	الموضوع	ت
٤٤	مؤشرات قياس الاداء .	١
٩٠	توزيع أفراد عينة البحث على وفق منحني الاعتدالي في مقياس الضمير الجمعي .	٢
٩٨	توزيع افراد عينة البحث على وفق منحني الاعتدالي في مقياس الاداء الوظيفي .	٣
١٠٢	توزيع درجات أفراد العينة في المضلع التكراري للضمير الجمعي.	٤
١٠٨	توزيع درجات أفراد العينة في المضلع التكراري للإداء الوظيفي.	٥

ثبت المخططات

الصفحة	الموضوع	ت
٥١	العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي .	١
٥٥	التسلسل الهرمي للحاجات عند ماسلو .	٢
٥٧	نظرية ثنائية العوامل .	٣

ثبت الملاحق

الصفحة	الموضوع	ت
١٣٦-١٣١	تسهيل مهمة .	١
١٤٢-١٣٧	مقياس الضمير الجمعي بصورته الاولية .	٢
١٤٨-١٤٣	مقياس الاداء الوظيفي بصورته الاولية .	٣
١٤٩	أسماء الساده المحكمين بحسب التخصص ومكان العمل .	٤
١٥٤ -١٥٠	مقياس الضمير الجمعي لعينة التحليل الاحصائي .	٥
١٥٨ -١٥٥	مقياس الاداء الوظيفي لعينة التحليل الاحصائي .	٦
١٦٢ -١٥٩	مقياس الاداء الوظيفي لعينة التحليل الاحصائي .	٧
١٦٥ -١٦٣	مقياس الضمير الجمعي بصيغته النهائية .	٨

الفصل الاول

التعريف بالبحث

اولاً_ مشكلة البحث

ثانياً_ اهمية البحث

ثالثاً_اهداف البحث

رابعاً_ حدود البحث

خامساً_ تحديد المصطلحات

الفصل الاول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث Research Problem :

تُعد معلمة الروضة هي محور العملية التربوية في رياض الأطفال وعلى مسؤولياتها يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة ونجاح المعلمة في أداء واجباتها المهنية في هذه المرحلة المهمة والصعبة من حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق اهدافها (العنزي، ٢٠١٥: ٤٢) .

و أن التغيرات والتحولات الاجتماعية والثقافية السريعة التي يشهدها الوضع الحالي عصر العولمة والانفتاح يجعلنا نشهد كثير من الجوانب الايجابية يقابلها كثير من الجوانب السلبية التي تشكل خطراً يهدد البيئة الاجتماعية ، وأن الضعف الذي يصيب تمسك الفرد بالمعايير الاجتماعية نتيجة التغيرات يؤدي إلى اضطراب في النظام والتضامن الأخلاقي الاجتماعي لدى الفرد مع الآخرين ، مما يؤدي بالفرد الى ضعف التعاطف أمام الآخرين.

إن الضمير الجمعي هو ظاهرة يتعامل فيها الأفراد مع الخبرة ذاتها، بما تشمله من أحاسيس ومشاعر، ويعمل مع عمل المعلومات في عقولنا لأغراض لفظية ، أو منطقية ، أو سلوكية، فإن كل ذلك يعمل في إطار عملية الوعي. (Tsvetkov,2008; 22).

ويسيطر الضمير الجمعي على عقول الأفراد وأخلاقهم في المجتمعات التقليدية ذات التضامن الآلي. ومن بين ما تتجلى فيه هذه السلطة والسيطرة ، ردود الفعل التي يثيرها أي انتهاك لنظم الجماعة، وتقسيم العمل المتزايد يؤدي إلى تباين الافراد (المعلمات) ،ويعمل على ظهور الاعتماد المتبادل في المجتمع داخل المؤسسة ، وهو ينعكس على الأفكار والأخلاق ،لذلك على الأفراد (المعلمات) اعتماد قدراتهن التحليلية

و المعلوماتية المتاحة لهم في الكشف عن الأخطاء مع وجود الرغبة لديهم بالتشبع بالمعلومات ،و تمتعهم برؤية شاملة و صحيحة لحل المشكلات (عكاشة، ٢٠٠٨، ٦٣).

و لأن الحياة الحديثة ألقت بأعبائها على الأفراد فقد أصبح العمل في العصر الحديث أكثر تطلباً للمجهود النفسي مقارنة بالعصور السابقة المعتمدة على المجهود البدني مع ما فيه من تعبير عن شيء من الانفعالات ،و النزعات التي تهيج الفرد خلال التوجه نحو التغلب على الصعوبات من خلال اكتساب أساليب سلوكية تؤدي إلى الرضا و السعادة (زهران، ١٩٧٨، ٤١١).

و هذا ما يسمى (الأداء الوظيفي) و حسن أداء العمل و إدارته ،و ان الاعتقاد بأن الأداء الوظيفي في أية مؤسسة لا يعد انعكاساً لقدرات و دافعية كل فرد فحسب و إنما هو انعكاس لأداء المؤسسة ككل غير أن أداء الأفراد هو مبعث قلق دائم في مختلف الأقسام التنظيمية المختلفة للمؤسسة ،لأنها المحدد الأساس لأداء السلوك الكلي ، و مخرجات العمل (اللامي، ٢٠٠٩، ٥٧).

و نجد موضوع الأداء الوظيفي أثار اهتمام الباحثين و الممارسين في حقل الإدارة ،و قدّموا عدداً من البحوث و التفسيرات و الطروحات الكثيرة عن مكونات مفهوم الأداء الوظيفي و التصاقه بمفاهيم أخرى منها الإنتاجية و الكفاءة ، إذ إن الأداء الوظيفي الفردي هو الحلقة الأساسية الفاعلة لأية منظمة أو مؤسسة ولأن الفرد هو المحرك الأول والأخير لها و هو يؤثر في الأداء الإجمالي للمؤسسة (اللامي، ٢٠٠٩، ٥٨).

ومن خلال تعامل الباحثة مع معلمات الرياض وجدت أن عمل المعلمات يستدعي وجود تعاون وتعاطف متبادل بينهما امر مهم جدا لان ذلك يتعلق بحل أية مشكلة اجتماعية تواجههن في عملهن في الروضة بالوقت نفسه فأن عليهن اداء وظيفي يجب أن يكون بمستوى عال ،لكي يمضي العمل في الروضة بشكل متميز وهذا ما دفع الباحثة

لدراسة العلاقة بين المتغيرين، وتتلخص مشكلة البحث في السؤال هل هنالك علاقة بين الضمير الجمعي لمعلمات الرياض وادائهن الوظيفي ؟

اهمية البحث (The Significance of Research) :

تعد مرحلة رياض الأطفال من المراحل المهمة و الحساسة التي تسعى الى تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للأطفال من جميع النواحي الجسمية والعقلية،والنفسية، والاجتماعية، وتدعيم وتنمية قدراتهم عن طريق النشاط الحر وتسمى هذه المؤسسات في معظم دول العالم رياض الأطفال (بدر ، ٢٠٠٧ : ١٨).

تؤدي المعلمة دوراً مهماً في المجتمع ويتطلب منها هذا الدور ان تقوم بدور الأم، وتعمل على تعزيز القيم والمفاهيم، والمبادئ، والمواقف الإنسانية السائدة في المجتمع وتعمل على غرس العادات السلوكية الإيجابية وهي القدوة الحسنة في المظهر والسلوك والمشاعر الإنسانية الصادقة ، وان تكون لديها القدرة على التواصل الاجتماعي ليس فحسب مع الطفل بل أسرته، وذلك من خلال تنظيم لقاءات دورية بين هيئة التدريس في الروضة، وأولياء الأمور لتبادل الآراء حول أفضل اساليب التربية للأطفال في هذه المرحلة العمرية لينشأ الطفل محباً لمجتمعه متمثلاً لقيمه راجباً في المساهمة في بنائه وتطويره (شريف ، ٢٠٠٥ : ٢٥٢ - ٢٥٣).

وأن للضمير الجمعي أهمية ، كونه يعيش بين الأفراد ويتخلل حياتهم، إلا أنه يكتسب مزيداً من القوة والتأثير، والاستقلال حينما يتحقق نوع من التماثل الواضح بين أفراد المجتمع ،و ذلك أن الضمير الجمعي يعد نتاجاً للتماثل الإنساني، ولعل هذا الموقف السائد في المجتمعات التقليدية التي تتميز بالتضامن الآلي ، إذ يسيطر هذا الضمير العام على عقول الأفراد وأخلاقياتهم ، ويتحقق لكل فرد ضميران الاول : هو الذي تشارك فيه الجماعة (المجتمع يعيش بداخلنا) ، والثاني خاص بالفرد ذاته ، وحينما يسود التضامن الآلي في المجتمع تتجلى فعالية القوى الجمعية واضحة فيما يثيره انتهاك نظم

الجماعة من ردود فعل قوية يتمثل في سيادة القانون القائم على العقاب الرادع من اجل تدعيم التضامن الآلي (تيماشيف ، ١٩٨٢ : ١٧٣) .

وهكذا يرى دوركايم المجتمع من وجهة نظره ككل ولأعضائه المنتمين اليه ، بوصفه اطاراً مرجعياً يعود له الأفراد الاجتماعيون ، لبناء الحقيقة ، وفهم ما يجري في أوساطهم الاجتماعية ، ويهدف حسب وجهة نظر دوركايم إلى تشكيل ما يسمى بالضمير الجمعي كشكل من الاشتراك في التصورات والأنساق الاجتماعية الأساسية والقيم السائدة المستقلة عن التصورات الفردية ، وبذلك ينتقل الضمير الجمعي في المستوى السيكولوجي للجماعة إلى عالم الأفكار المتداولة بين الجموع عبر تمثيلاتهم لهذه الانساق الاجتماعية للممارسة في الواقع الاجتماعي ، ويعد الضمير الجمعي الفاعل الجمعي الوحيد وهو ممارسة اجتماعية من طرف المجتمع كمنظم لها (المباشري ، ٢٠٠٩ : ٣٦) .

من هنا فإن تحولات المجتمع الحديث من مجتمع التكافل والعلاقات الحميمة إلى المجتمع الحديث التي تفرض ألواناً جديدة من المفاهيم والقيم الأخلاقية ، بعد الإسهام الأبرز له ، ولا تزال أطروحات وأفكار دوركايم موضع عناية ، وإن كانت الدراسات الاجتماعية تجاوزت الكثير من نتائجه ، صحيح أن مفاهيم من أمثال "تقسيم العمل الاجتماعي" ، و "التضامن الآلي والعضوي" و "العقل ، أو الضمير الجمعي" و "الأنومي" وغيرها لا تزال رائجة ومؤثرة في الكتابات الاجتماعية الحديثة والمعاصرة ، لكن مدرسته (المذهب العلمي) التي صدرت عن مفاهيم ونظريات دوركايم وتسمى " الوظيفية " موضع نقد واستهجان لدى غالبية علماء الاجتماع اليوم ، وذلك لسعيها التأكيد على أهميه استمرارية الحالة القائمة ، وفرض نوع من التوازن بحجة ضرورة توحيد واستقرار المجتمع ، مما جعلها تسعى إلى الوصف والغائية أكثر منها إلى الشرح والتفسير لما يجري في المجتمع . (الشيخي ، ٢٠٠٣ : ٥) .

إن متغيرات العصر قد طورت أهداف التربية ونوعيتها في رياض الاطفال ، وهذه المتغيرات قد فرضت أعباء جديدة على معلمة الروضة ، فلم تعد وظيفتها تتلخص في توفير الحنان للأطفال ، أو ملاحظتهم أثناء غياب الأم في عملها فحسب ، بل يتعين على معلمة رياض الاطفال أن تكون متخصصة لهذا العمل مع الأطفال ، وذات قدرات خلاقة أي تطوع بعض عناصر بيئة الطفل الثقافية لاهتماماته ولمستوى تمثله لها من جهة ، ولقدرته على استخدامها في التكيف لبيئته من جهة أخرى ، فإن أعبائها تتطلب منها شد الهمم في أعضاء الجماعة التي تشرف عليها ، وتنمية قدرات كل فرد منهم بالإرشاد وبمتابعة كل طفل ،وتهيئته للمواقف التعليمية التي تثير اهتماماته مع التنبؤ برد فعل الصغار لها ،وأن تؤثر تأثيراً عميقاً في تحويل استعدادات الطفل الكامنة الى قدرات حقيقية تسهم في تكييف الأجيال الصاعدة لعالم الغد المترقب (ليبب،١٩٧٩: ٣١).

أما الاداء فهو المحور الرئيسي الذي ينصب الاهتمام و الجهود حوله و لكونه يشكل بامتياز أهم أهداف المؤسسة ، إذ يتوقف كفاءة اداء أية مؤسسة في أي مجال أو في أي قطاع على كفاءة اداء مواردها البشرية ، و حتى يأتي اداء الفرد على الوجه المطلوب من الكفاءة و الفعالية يتوجب دراسة مكونات الاداء من خلال التحديد الموضوعي للمهارات ،و القدرات الذي يجب ان يتميز بها الفرد ،و تحديد مسؤوليات الوظيفة و واجباتها ،و معدلات الاداء و أساليب العمل و الظروف التي يحدث فيها اداء الفرد (سلمى، ١٩٩٧: ٢٦٧)

و قد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة للتوصل او الدراسة الى طبيعة العلاقات السائدة في المؤسسات المختلفة و مقدار انتاجية الفرد، و أظهرت هذه الدراسات ان هناك علاقة كبيرة بين تحقيق الأهداف ، و نوع و طبيعة المناخ السائد داخل المؤسسة(عويضة، ١٩٩٦: ١٣) .

اما مفهوم الأداء الوظيفي فان له أهمية كبيرة فهو محصلة تفاعل عوامل كثيرة و أبرزها الموظف و متطلبات الوظيفة، فالموظف هي كفاياته و معلوماته و الوظيفة هي المهام و المسؤوليات ، و يمثل الأداء الوظيفي القاسم المشترك لعلماء الإدارة و يعد عنصراً محورياً لجميع حقول المعرفة الإدارية ، فهو البعد الأكثر أهمية لمنظمات الأعمال كافة ، و الذي يتمحور حوله بقاء المنظمة من عدمها (Venktrman, 1990.26). كما أنه يعد عنصراً من عناصر الإنتاجية ، فيختص بالجانب الإنساني ، و يتم تحديد الإنتاجية تبعاً لأبعاد عدّة متداخلة ، هي:-

- العمل الذي يؤديه الموظف و مدى تفهمه لدوره و اختصاصه، وإتباعه للتعليمات.
- الإنجاز الذي يحققه الموظف و مدى توافقه مع معايير، و مستويات الجودة.
- سلوك الموظف من حيث اهتمامه بالعمل ، و شعوره بالانتماء لمكان العمل و تطوره الوظيفي.
- الحالة النفسية للموظف من حيث الرغبة في العمل و إتقانه.
- طرائق تحسين و تطوير العمل التي يمكن أن يوفرها الموظف (توما، ٢٠١٠، ١٠-١١).

كما و أن الموظف أو العامل تكون ترقيته و تكريمه نظراً لعمله و أن الفرد هو جزء من هذا العمل و كانت النتائج في أن العمل المشترك ، و المناقشة الفعّالة ، و التعاون المتبادل هي سبب في تكوين مجتمع جيد داخل محيط العمل (Whitley, 2000.65). وقد بينت دراسة (الصرايرة، ٢٠١١) وجود المؤشرات ذات الدلالة المعنوية تعود للمتغيرات (الحاجات، والرغبات، والحوافز تشجيعية المادية و المعنوية) (الصرايرة، ٢٠١١، ٦٠١). و أما دراسة (العتيبي، ١٩٩٨) ، فقد توصلت الى وجود علاقة دالة إحصائياً بين كل من الراتب ، و الجنس، و العمر ، و القومية و الأداء الوظيفي ، و لا وجود لعلاقة دالة إحصائياً بين قيم العمل و الأداء الوظيفي (العتيبي، ١٩٩٨: ٨١). أما دراسة (يوسف، ١٩٩٩) فقد أكدت على العلاقة إيجابية بين كل من العمر، و

الخبرة مع مستوى الأداء (عكاشة، ٢٠٠٨: ٦٨) ، و في دراسة (جاب الله، ١٩٩١) التي أثبتت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قيم العمل و الأداء الوظيفي فقد كان العاملون الملتزمون بقيم العمل أكثر رضاً و أعلى أداءً من نظرائهم غير الملتزمين بتلك القيم، و كشفت دراسات أخرى أجريت في بيئات أجنبية النقاب من أن الأفراد الأكثر إيماناً بأخلاقيات قيم العمل ، والذين يعملون بجد و اجتهاد هم أكثر اندماجا من نظرائهم الآخرين الذين لا يؤمنون بهذه القيم (العتيبي، ١٩٩٨ ، ٨٥). أما في دراسة ستيوارت (Stewart, 1994) فقد أجريت في أمريكا ، والتي أكدت على أهمية الربط بين رأس المال الفكري و الأداء الوظيفي داخل المنظمات ، و أشارت الدراسة أنه مع حلول عصر رأس المال الفكري، فأن الموجودات الفكرية للمنظمة تعد أهم موجوداتها، و أن استثمار المقدرة العقلية و العمل على تعزيزها و أدائها بشكل فاعل ينعكس على تحقيق ما يسمى بالأداء الفكري (Intellectual performance) الذي يحقق التفوق، و يكتسب الميزة التنافسية من خلال تحويل القيمة المهملة الموجودة في عقول العاملين ، و المعرفة الجماعية و النظم و العمليات إلى رأس مال مادي قابل للقياس و التثمين (Stewart, 1995).

يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية لأية مؤسسة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية، وأنها ليست مجرد أداة للسيطرة، وفرض السلطة على العاملين، بل أداة للتشخيص المحكم والموضوعي لأداء جميع العاملين، وذلك من أجل مساعدة الإدارة العليا في اتخاذ القرار المناسب، وكذلك تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية ، لتمكنها من إدارة تلك الموارد بكفاءة واقتدار، ويتم ذلك من خلال تحسين، وتنظيم واستغلال الموارد المتاحة؛ لتصبح المنظمة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال (Stewart, 1997).

ترتبط فاعلية أية مؤسسة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه بوصفه العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة وتعتمد الإدارة في

تعظيم النتائج، وترشيد استخدام الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقد يصعب ترشيد استخدام العنصر البشري، لدرجة تزيد من صعوبة قدرة الإدارة على ترشيد استخدام هذا العنصر، وهو الأمر الذي جعل المشكلة الرئيسية التي تواجه الإدارة في أية منظمة هي التعرف على المتغيرات المحددة لهذا العنصر، والتي تنعكس على سلوك هؤلاء الأفراد الذين يمثلون قدرة العمل في المؤسسة. إن معطيات الاداء الوظيفي تتمثل في الشعور بالسعادة، فالفرد الراضي عن وظيفته أو مهنته ؛ يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيداً بها، مما يزيد من كفاءته الإنتاجية، أما عدم الرضا عن المهنة فينتج عن سوء تكيف، ويظهر الكثير من مظاهر الضجر، والملل، والاستياء، والإحباط. ويتعلق مصطلح الاداء عن العمل باتجاه الفرد نحو عمله، فالشخص الذي يشعر برضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل، في حين الشخص غير الراضي عن عمله، فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل (العطية ، ٢٠٠٣ : ١٠٣) .

كما كان لدراسة دريسكول (Driscoll, 1998) في التعرف إلى حقيقة إحلال الثقة بديلاً من المشاركة؛ أو اعتماد المشاركة بديلاً عن الثقة لذا فقد حُدِّت فرضيتين مفادهما أولاً: أن المستويات المرتفعة من المشاركة تؤثر في أداء وظيفي أمثل لدى العاملين في المؤسسة ؛ و ثانيهما: أن الأداء الوظيفي يتناسب مع مستوى الثقة بالمديرين كما أشارت الدراسة إلى أن جماعات الثقة العالية هي مثيل للسلطة الموجودة و تعتمد على الأقران فقط و التأثير بمراكز اتخاذ القرار ؛ في حين أن جماعة الثقة المتوسطة تحاول استعمال إغراءات إيجابية من أجل التأثير في مراكز اتخاذ القرار، أما جماعة الثقة الواطئة ؛ فهي لا ترى فرصة لإيجاد طريقها في الإدارة الحالية ؛ كما تكون قراراتها سلبية للضغط على السلطة (Driscoll, 1998;44).

وتتلخص اهمية البحث في :

١-دراسة العلاقة بين متغيرين مهمين جداً في اطار عمل معلمة الروضة .

- ٢- يعد الضمير الجمعي متغير مهم في صميم العمل إذ يمثل العلاقات التي ترتبط بين المعلمات ؛ وهو ضروري لاستقرار الامن الوظيفي .
- ٣- أهمية دراسة الاداء الوظيفي اذ يسيطر روتين العمل على عمل المعلمات .
- ٤- اهمية دراسة العلاقة بين المعلمات من جانب اجتماعي ؛ وأدائهن الوظيفي من جانب فردي، أي ان البحث يبحث العلاقة بين الجانب الاجتماعي والاداء الفردي للمعلمة.
- ٥-فضلاً الى حقل المعرفة وللإفادة من البحث في مجال تطوير العلاقات ؛والاداء لمعلمات الرياض .

أهداف البحث Objective Research:

يهدف البحث إلى تعرف:

- ١- الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض .
- ٢- الفروق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض تبعاً نوع الرياض (حكومي ، أهلي) .
- ٣- الفرق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض تبعاً سنوات الخدمة .
- ٤- الفرق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوجة ، عزباء) .
- ٥- الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض .
- ٦- الفرق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض تبعاً نوع الرياض (حكومي ، أهلي) .
- ٧- الفرق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض تبعاً سنوات الخدمة .
- ٨- الفرق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض تبعاً للحالة الاجتماعية (متزوجة ، عزباء) .
- ٩- العلاقة بين الضمير الجمعي والاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض.

حدود البحث :Limitations Of Research

يقتصر البحث على معلمات رياض الاطفال الحكومية والأهلية في محافظة بغداد في جانيها الكرخ والرصافة للعام الدراسي(٢٠١٦_٢٠١٧).

تحديد المصطلحات :Definition of the Terms**أولاً: الضمير الجمعي:**

عرفه كل من:

- اميل دوركايم (١٨٩٩)

هو تماثل أفراد المجتمع في المعتقدات والعواطف العامة المشتركة بين معظم أعضاء المجتمع ، ويكتسب هذا الضمير واقعاً ملموساً ومستمرّاً في الزمن(دوركايم ، ١٨٩٩ :١) .

_ كولي (Cooley,1907)

وهو إعادة إنتاج البشر للواقع الاجتماعي في شكل أفكار وتصورات ورؤى في مرحلة معينة من التطور التاريخي ،وهو الإحاطة بالواقع من طبقة محددة ؛أو فئة اجتماعية ،أو المجتمع بأسره (أوليدوف، ١٩٨٢ :٣١) .

- ايفانز (Evans ,1940)

وهي تلك العلاقات التي تربط بين الجماعات والتي تتميز بدرجة عالية من الثبات والتركيب (Evans, 1940 , 215) .

- فرويد (Frued،1940)

وحدة القيم والمعايير التي توجه سلوك كل فرد من أفراد الجماعة من خلال .تفاعله مع الآخرين ومع البيئة (Frued, 1922).

_ السيد (١٩٨١)

هو سلوك يستثار بين افراد النوع الواحد في تفاعلها الاجتماعي حيث يؤثر بعضها في البعض الاخر ويتأثر به (السيد، ١٩٨١، ١٠٦).

_ منسي (١٩٨٨)

هو نشاط يقوم به الفرد بحيث يكون متصلاً بفرد آخر؛ أو بأفراد آخرين ، ويمكن من خلاله تحديد الطريقة التي يندمج بها الفرد مع هؤلاء الأفراد الآخرين (منسي، ١٩٨٨، ٩٢).

_ رزوق (١٩٩٧)

هو سلوك يسلكه الافراد حيال الجماعة التي ينتمي إليها أو الأفراد الآخرين من اعضاء الجماعة والبيئة الاجتماعية (رزوق، ١٩٩٧، ١٥٦).

التعريف النظري:

تبنت الباحثة تعريف كولي (Cooley,1907) لأنه أكثر مناسباً للبحث.

اما التعريف الإجرائي للضمير الجمعي:

هي الدرجة التي تحصل عليها معلمة الرياض من خلال إجابتها عن مقياس الضمير الجمعي المعد لهذه الدراسة.

ثانياً: الاداء الوظيفي:

عرفه كل من :

_ ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967) :

هو نتيجة مجموعة متنوعة من الحاجات التي يريد تحقيقها الفرد (الموظف) و هي (الحاجات الفسيولوجية؛ و الأمنية؛ و الاجتماعية؛ و حاجات التقدير؛ و تحقيق الذات) (الختاتنة، ٢٠١١، ٥٣)

_ هيرزبيرج (Herzberg, 1957):

الحصيلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد (الموظف) ؛ و التي تتأثر بدوافع الفرد نفسه ؛و دوافع تتعلق بظروف العمل (Mukokoma, 2008.2)

_ آدمز (Adams, 1963):

هو ما يقدمه الموظف إلى المؤسسة من جهد و خبرة مقابل حصوله على عوائد مثل الأجور و الترقية (Sonntag, 2001.11).

_ ويبستر (Webster & Kevin, 1985):

أنه تلك النتائج المرغوبة التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها (Webster & Kevin, 1985, p.873).

_ روبنس و ويرسيما (Robins & Wiersema, 1995):

أنه قدرة أعضاء المنظمة على تحقيق الأهداف الطويلة الأمد التي تتمثل في البقاء والتكيف و النمو (Robins & Wiersema, 1995, 278).

- ديفيد (David & etal, 2000):

أنه يمثل نتائج الأنشطة التي يتوقع منها أن تقابل الأهداف المحددة (308). (David & etal, 2000).

التعريف النظري للأداء الوظيفي:

تبنت الباحثة تعريف ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967)؛ لأنه مناسب للبحث

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي :

هي الدرجة التي تحصل عليها معلمة الرياض من خلال إجابتها عن مقياس الأداء الوظيفي المعد لهذه الدراسة.

ثالثاً: معلمة الروضة:

عرفها كل من :

- مرتضى (٢٠٠١) :-

هي التي تقوم بتربية الطفل في مرحلة الروضة ؛ و تسعى الى تحقيق الأهداف التربوية التي يتطلبها المنهاج مراعيه الخصائص العمرية لتلك المرحلة ؛ و هي التي تقوم بإدارة النشاط منتظمة في غرفة النشاط و خارجها ؛ فضلا عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية ؛ و الاجتماعية ؛ و التربوية التي تميزها عن غيرها من المعلمات المراحل العمرية الأخرى (مرتضى، ٢٠٠١، ٣٢).

- فهمي (٢٠٠٤)

أهم عنصر في العملية التعليمية التربوية فهي التي تتعامل مع الاطفال؛ و هي التي تنفذ المنهج، و تكيف الموقف التعليمي، و تختار طريقة التعلم المناسبة؛ و تثري موقف الخبرة باستعمال التقنيات التربوية إلى غير ذلك؛ و الأمور التي يتطلبها المنهج (فهمي، ٢٠٠٤، ١٥).

- بدر (٢٠٠٧)

عصب العملية التربوية في الروضة ؛ فعلى عاتقها يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة ؛ ونجاح المعلمة في مهمتها في هذه المرحلة الصعبة و الحرجة من حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق اهدافها (بدر،٢٠٠٧: ٢٨٥).

- رياض الاطفال عرفتها وزارة التربية (١٩٩٤)

إنها مرحلة تكون ما قبل المدرسة الابتدائية ، ويقبل فيها الطفل الذي يكمل الرابعة من عمره أو من سيكملها في نهاية السنة الميلادية ، ولا يتجاوز السنة السادسة من عمرة وتقسم على مرحلتين ؛ هما مرحلة الروضة ومرحلة التمهيدي وتسعى إلى تمكين الاطفال من النمو السليم وتطوير شخصياتهم من جوانبها الجسمية والعقلية والوجدانية على وفق حاجاتهم وخصائص مجتمعهم ليكون في ذلك اساس لصالح نشأتهم نشأة سليمة .(وزارة التربية، ١٩٩٤ : ١٤).

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الاول – اطار نظري ودراسات سابقة يتضمن:

- ❖ مفهوم الضمير الجمعي .
- ❖ نظريات الضمير الجمعي.
- ❖ مناقشة النظريات التي فسرت الضمير الجمعي.
- ❖ دراسات تناولت الضمير الجمعي.

المحور الثاني – اطار نظري ودراسات سابقة تتضمن:

- ❖ مفهوم الاداء الوظيفي .
- ❖ نظريات الاداء الوظيفي.
- ❖ مناقشة النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي.
- ❖ دراسات تناولت الاداء الوظيفي.
- ❖ مناقشة الدراسات التي تناولت الاداء الوظيفي .

الأطر النظرية والدراسات السابقة

المحور الاول :

مفهوم الضمير الجمعي

مفهوم الضمير يعرف على انه: مجمل حالات الوعي ذات الصلة بالحالات الاخلاقية (فرح، ندم...) وهو قدرة الانسان على إصدار احكام تقييمية على افعاله من حيث الخير او الشر ، وقد حدد لاند الضمير بأنه خاصية الفكر الانساني في اصدار احكام تقييمية ، فورية ومباشرة حول القيمة الاخلاقية لبعض الافعال وتكون طبيعته واسعة ومعقدة تستوجب دراسة تحليلية للعناصر العقلية التي تستمد مبادئ الفعل الاخلاقي والقواعد الخاصة ذات الصلة بالفضائل المرغوب فيها ، فالضمير يقيم الفعل على ضوء غايات سامية ومفارقة وكذلك العناصر الوجدانية حيث (قال باسكال للقلب اسبابه التي يجهلها العقل)، وبالفعل لا يمكن تصور حياة اخلاقية من دون مشاعر فهناك مشاعر ناتجة من قيم على علاقة بالأخلاق مثل الشفقة والحياء ، ومشاعر ناتجة من قيم اخلاقية خالصة وبخاصة الروادع التي يفرضها الضمير مثل الندم والاسف وتبكييت الضمير ، والعناصر الاجتماعية حيث ان لكل مجتمع شكل من اشكال الرقابة الاجتماعية وبدرجات مختلفة وتشكل ضغوط اجتماعية على الفرد في بيئته وفي الوسط الذي يعيش فيه (الادريسي ، ٢٠١٠: ٢٤) .

أن آراء أفلاطون كان يشبه الضمير الجمعي للفرد الإنساني من حيث وحدته الداخلية وتكامل أجزاءه وتفاعلها؛ هو جماعات من الأفراد يلتقون و تنتظم بينهم علاقات مستقرة ومستمرة الى حد بعيد ، و أن الهيكل الرئيس للفرد يتكون من ثلاث نفوس (العاقلة ، والغضبية، والشهوية)وكذلك يتكون المجتمع في هيكل الرئيس من ثلاث طبقات (الحاكمة، والحارسة ، والعاملة) وان استقرار المجتمع يكمن في أن تعيش كل هذه الطبقات على وفق ما تقضي به طبيعته ، فالطبقة الحاكمة تتميز بقدرتها على الحكم باستخدام الحكمة وفرض النظام على عموم المجتمع ، والحارسة لممارسة الشجاعة

والبسالة في الدفاع عن المجتمع ، (والطبقة العاملة تختص بإشباع الرغبات والشهوات السائدة في المجتمع) (سوف ، ١٩٨٣ : ١٤٢) ، أما أرسطو، فيؤكد وجود أسس نفسية فطرية للحياة الاجتماعية تربط أبناء المجتمع الواحد .وان العلاقات الاجتماعية عبارة عن مزيج من العواطف والتفاعلات التي تربط الناس وتشدهم إلى بعضهم ، وقد أوضح ذلك في كتابيه (الخطابة ، الأخلاق) ، وقد رفض تعليل التجاذب بين الأفراد بالعلل الفيزيائية التي تتحكم في التجاذب، والتنافر بين عناصر الطبيعية الجامدة. وكذلك رفض أرسطو تفسير مظاهر السلوك البشري بالرجوع الى الأسباب التي تفسير سلوك المواد الجامدة على اساس هذا الخلط، لان الميدانين مختلفين تماماً عن بعضهما (أبو زيد ، ١٩٦٦ : ٥٥)

وان التكوينات الاجتماعية والعلاقات والتفاعلات بين الافراد والمجتمعات استأثرت باهتمام عدد كبير من المفكرين والفلاسفة والعلماء منذ أقدم العصور ، ولنبداً من القرن الرابع قبل الميلاد؛ إذ تبلورت وتوضحت أفكار العلماء في هذا الاتجاه . ونشير بذلك الى ما أنتجه الفكر اليوناني من نظم فلسفية متكاملة عاكساً بذلك آراء فلاسفة اليونان الذين يمعنون التأمل في طبيعة الصلة بين الفرد والمجتمع ، حيث كانت أفكارهم منظمة ومنسقة؛ و اقرب الى روح التفكير المنطقي القابل للتعميم ،ويقدم تلخيصاً منطقياً ومنظماً لطبيعة الصلات والعلاقات الاجتماعية القائمة آنذاك(أبو زيد ، ١٩٦٦ : ٥٦) .

طور دوركايم فكرة الضمير الجمعي التي تميز (تقسيم العمل في المجتمع) ؛وأن الضمير الجمعي هو مجموع المعتقدات والمشاعر العامة لدى الافراد العاديين في المجتمع ،وتكون نسقاً محدداً له في حياته الخاصة ، وهو أنموذج للحقائق الاجتماعية غير المادية ؛ومن الواضح ان دوركايم تصور الضمير الجمعي كنسق ثقافي مستقل وحتمي وان الضمير الجمعي ليس مستقل عن الضمير الفردي ،وأن الناس في المجتمع الحديث ينصهرون عن طريق تقسيم العمل والحاجة الناتجة الى الوظائف التي يؤديها الآخرين أكثر من انصهارها عن طريق ضمير جمعي قوي ومشارك ؛وأن الضمير

الجمعي كل المجتمع وكل افراده وأنه شديد الصرامة ؛ ويمكن وصف محتواه على أفضل وجه للتعبير (الفردية الاخلاقية) أو زيادة اهمية ارتقاء الفرد للإدراك الأخلاقي (الادريسي ، ٢٠١٠ : ٣_٤) .

الضمير الجمعي عند الفرد

ان الضمير الجمعي عموماً يعني " كل ما يصدر عن الإنسان من نشاط سواء أكان داخلياً في شكل دوافع أم انفعالات ومهارات وعمليات معرفية ودينامية ، أم خارجياً يشمل السلوك الظاهر تجاه الآخرين " ، فلا يوجد شخص يعيش بمفرده في عزلة عن الآخرين على نحو كامل ، فالواقع ان كل شخص في هذا العالم يعيش في وسط اجتماعي يؤثر في كل سلوك يصدر عنه مهما كان هذا السلوك يبدو خصوصياً في الظاهر ، وبعيداً عن ذلك الوسط ، كالأحلام ، والخيال ، والدوافع ، وعادات النوم والطعام ، فكلها سلوكيات تنبع من الواقع الاجتماعي وتسعى الى التأثير فيه (جبر وكاظم ، ٢٠١٣ : ١٣) ، وأكدت معظم النظريات والدراسات القديمة منها ؛ والحديثة على أهمية دور الإنسان ، والآخرين في تكوين الضمير الجمعي الفرد ، وأنه يشكل المحور الأساس لتكوين المجتمع ومادته الفعالة ، وقد أشار دوركايم في كتابه "تقسيم العمل الاجتماعي" إلى أن التضامن كان يتخذ طابعاً آلياً ، أو ميكانيكياً إذ أن الأفراد الذين يشكلون الجماعة ما يزلون يفنقدون الروح الفردية، ومن ثم يخضعون لأنفسهم للقواعد الاخلاقية العامة، أما في المجتمعات الحديثة التي تتميز بدرجة عالية من التباين ؛ فإن هذا التضامن يتخذ طابعاً عضوياً إلى حد كبير - فكل شخص مضطر إلى الاعتماد على الآخرين، ومن ثم فهو مضطر إلى توظيف قدراته من أجل مصلحة الجميع، فالأفراد رغم تمتعهم بالحرية الفردية الا أنهم مرتبطين بعقد اجتماعي، وتسهم القوانين في حماية الفرد وصيانة هذا العقد في آن واحد- ومع ذلك فإن هناك شيء خارجي يمارس سيطرة على الأفراد يمكن أن يطلق عليه الضمير الجمعي ، وقد لاحظ دوركايم حينما قارن بين المجتمعات القديمة؛ والمجتمعات الحديثة أن الأولى تتميز بوجود نوع من التضامن الآلي Mechanical،

وأما الثانية؛ فيسود فيها تضامن عضوي Orgaic، ويعتمد التضامن الآلي على التماثل بين أعضاء المجتمع، في حين يستمد التضامن العضوي أسسه من التباين، وحين يسود في المجتمع تضامن آلي يتميز الضمير الجمعي بقوة ملحوظة، ويشير الضمير الجمعي إلى المجموع الكلي للمعتقدات والعواطف العامة بين معظم أعضاء المجتمع؛ والتي تشكل نسقاً له طابع متميز ويكتسب واقعاً ملموساً، فهو يدوم خلال الزمن ويدعم الروابط بين الأجيال؛ ويعيش بين الأفراد ويتخلل حياتهم، إلا أنه يكتسب مزيداً من القوة والتأثير والاستقلال؛ إذ يعد نتاجاً للتماثل الانساني (المصري ، ١٩٨٠ : ٥٠) .

ومارست اطروحات دوركايم حول الضمير الجمعي نفوذاً كبيراً على نظرية الفرد كوبر (Aifred Kroeber) بوصفها جسماً فوقياً بحيث أن من الممكن أن توجد تقارباً بين مفهوم الضمير الجمعي الذي كان دوركايم يضيف عليه خصائص روحية ومفاهيم البنية الثقافية؛ و (الشخصية القاعدية) الخاصة بعلماء الانثولوجيا الثقافتين الأمريكيتين ، وكان دوركايم هو ذاته يستخدم أحياناً عبارة (الشخصية الجمعية) في مقصد قريب جداً من معنى (الضمير الجمعي) (Kroeber,1952: 13- 213) .

مكونات الضمير الجمعي:

لا شك أن تحقيق الضمير الجمعي هو في الحقيقة تحقيق للضبط الاجتماعي؛ إذ إن الضمير الجمعي اسم جامع يندرج تحت جميع اساليب الضبط الاجتماعي :

١_ الدين:

يعتبر الدين من أهم واقوى معايير الضمير الجمعي ومن أهم النظم الاجتماعية ، وذلك لما يوديه من وظائف في حياة الفرد والمجتمع ، وتعد دراسة (رادكليف بروان) من اهم الدراسات التي حاولت الكشف عن اثر الدين في ضبط سلوك الأفراد ، وقد حاول ابراز اهم الوظائف الاجتماعية ومدى تأثيرها وفعاليتها في تكوين وتدعيم النظم الاجتماعية في المجتمع (السالم ، ٢٠٠٠ : ٣١) ، والدين كمعيار اجتماعي يشمل على الكثير من القيم والمعايير التي تساعد على التكامل الشخصي ، كما أنه يعوض الناس

عن الفشل الذي يتعرضون اليه في تحقيق آمالهم وأهدافهم في الحياة (السالم ،٢٠٠٠: ١٤) .

٢_ القيم الاجتماعية:

هي احدى معايير الضمير الجمعي التي يسعى كل فرد في المجتمع الى تحقيقها ، وهي الحكم الذي يصدره الانسان على شيء ما والذي يحدد ما هو مرغوب فيه ؛وما هو غير مرغوب فيه من السلوك ، والقيم الاجتماعية تختلف باختلاف الجماعات الانسانية وتتأثر بعوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية داخل المجتمع الواحد باختلاف اقاليمه وما تحتويه تلك الأقاليم من الثقافات الفرعية والفئات الاجتماعية ، وهناك القيم المثالية التي يرى الانسان استحالة تحقيقها بصورة كاملة ؛والتي يشار إليها في علم النفس (الأنا الأعلى) ؛او الذات العليا ، أما القيم الملزمة التي بتحقيقها يحقق الفرد ذاته الوسطى ؛فهي (الأنا) وكلما ابتعدنا عنها بالسلب اقتربنا من (الذات الدنيا ،أو الأنا الادنى) (دياب ، ١٩٨٠ :٣٣) .

٣_ الرأي العام:

يذهب كثير من علماء الاجتماع ولذا فهو الحكم الصادر من اغلب أفراد المجتمع نحو أي فعل يصدر من الفرد سواء أكان مقبولاً أم غير مقبول (أحمد ، ١٩٩٦ : ٣٤) ، ويعد الرأي العام الرقيب الرئيسي على أفعال الأفراد داخل المجتمع ، والقوة غير المحدودة التي تعطي للتنظيم الاجتماعي سيادته ، لذلك فهي من الشروط المهمة لتكوينه ، وتظهر سلطة الرأي العام وفعاليتها في مساندته العادات والاتجاهات الشعبية المتعلقة بالأسرة (السالم ،٢٠٠٠ : ٣٤) ؛ويذهب كثير من علماء الاجتماع الى أن الرأي العام هو احد أساليب ضبط (الضمير الجمعي) لأن الفرد إذا أراد أن يرضي الرأي العام ،ويأمن منه فأن عليه الالتزام بالمعايير الاجتماعية المفروضة من المجتمع (أحمد ،١٩٩٦ : ٣٥) .

٤_ التقاليد الاجتماعية :

يرى دوركايم (١٩٨٨) أن التقاليد هي إحدى الظواهر الاجتماعية الموجودة في البيئة؛ وتمارس نوعاً من الضغط والجبر والإلزام أو كما أطلق عليها دوركايم بالقهر على الأفراد للتقيد بها، وعدم الخروج عليها، ومن خالفها كان مستحقاً للعقوبة المتمثلة في السخرية حتى يعود لمسايرتها ويحقق بذلك الانسجام مع أفراد المجتمع؛ ويقوي بذلك لتماسك الجماعة وتضامنها (السالم، ٢٠٠٠: ٩٣).

٥_ العرف :

وهي العادات التي تمتاز بارتقائها في درجة الاجبار والإلزام لتحقيق الرفاهية الاجتماعية المنشودة للمجتمع، ويرى النعيم (١٤٠١) أن قوة العرف الملزمة تكمن في الضمير الجمعي فالناس يقومون بأداء سلوكيات من تلقاء أنفسهم ويجمون على الاعتقاد بوجوب لزومها والخضوع لها، والعرف ليكون ملزماً لا بد أن يكون عاماً بين الناس؛ وقد استقر الأفراد واجمعوا على اتباعه؛ والخضوع له منذ زمن بعيد مع الاعتقاد بأنه واجب الاتباع (النعيم، ١٩٨٠: ٣٦).

٦_ القانون :

يعرف القانون بأنه مظهر القوة التي يملكها المجتمع ويمارسها لتحقيق الضبط الاجتماعي؛ لكي يتمتع المجتمع بنوع من التنظيم (السالم، ٢٠٠٠: ٣٧)، وقد أوضح ابن خلدون العلاقة العضوية بين القانون والواقع الاجتماعي فجعل ابن خلدون القانون أحد الأركان الأساسية في نظريته للضبط الاجتماعي إذ يرى أن الانسان وأن كان مدنياً بطبيعته إلا أنه يميل للعدوانية ولذا يحتاج المجتمع الى اداة فاعلة لضبط سلوكه، والقانون هي تلك الاداة الضابطة للسلوك لما يملكه من القدرة على القضاء على الصراع؛ والتنازع الذي يحدث نتيجة ضارب حاجات الناس في المجتمع (السالم، ٢٠٠٠: ٣٨).

ويرى دوركايم أن هنالك نوعان من القانون، القانون الرادع، والقانون التعويضي، فالقانون الرادع هو قانون العقوبات الذي يكون فيه قمع كل ما من شأنه مخافة نظم

المجتمع والتأثير في التوازن الاجتماعي عن طريق فرض العقوبات الرادعة ، اما القانون التعويضي الذي يقصد به دوركايم القانون المدني فهو الذي يقرر أنواع من التعويضات والجزاءات لمعالجة الاضرار التي حدثت نتيجة الانحراف عن المعايير الاجتماعية (حجازي ، ١٩٨٠ : ٣٨) .

٧_ الحياء الاجتماعي

هو شعور بانقباض في النفس يردعها عن ارتكاب كل ما من شأنه يخالف المعايير الاجتماعية خشية التعرض لنقد والذم من أفراد المجتمع ، وحفاظاً على التوافق مع الذات ، ومن خصال معيار الحياء انه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعيار الديني للضمير الجمعي ، إذ قال الرسول محمد (صلى الله عليه وسلم) ((إذ لم تستحي فاصنع ما شئت)) وفي هذا قولان : احدهما انه تهديد ومعناه الخبر أي من لم يستح فليصنع ما يشاء فإنه سيعاقب عليه ، والثاني أنه امر اباحة ، أي أنظر الى الفعل الذي تريد ان تفعله فإن كان مما لا يستحي منه فافعل ، أي أن كان مسائراً لضميره الجمعي فافعل ولا تخاف ، ومن هذا الحديث تظهر بوضوح الوقاية الذاتية التي يحققها الحياء لأفراد المجتمع (السالم ، ٢٠٠٠ : ٣٦ - ٣٧) .

خصائص الضمير الجمعي:

- ١- أن الضمير الجمعي مصدره نابع من المجتمع نفسه ويكتسبها الأفراد من خلال التنشئة الاجتماعية التي تؤديها مؤسسات التطبيع (الأسرة ، والمدرسة ، ودور العبادة الاسرية والاجتماعية ، وسائل الاعلام) .
- ٢- الضمير الجمعي للفرد يحدد ما هو صح ؛وما هو خطأ ،وما هو جائز ، وما هو غير جائز ،وما هو مباح ؛وما هو عيب أي انه ما يجب أن يكون وما لا يجب أن يكون (زهران ، ١٩٧٨ : ٢٦ - ٢٩) .

- ٣- يخضع الضمير الجمعي لقانون النسبة فهو يختلف من مجتمع لآخر ، ويختلف من مكان الى مكان في نفس الزمان ومن زمان الى زمان في المكان نفسه ،فما يكون سلوكياً سوبياً في مجتمع ما قد يكون انحرافاً في مجتمع آخر .
- ٤- أن الجماعة تنظم سلوك أفرادها من خلال تحديد معايير الضمير الجمعي أي أن الضمير الجمعي أداة تنظيم تضعها الجماعة (زهران ، ١٩٧٨ : ٢٦ - ٢٩) .
- ٥- يتكون الضمير الجمعي مع ازدياد تفاعل الافراد شيئاً فشيئاً حتى يصل الى مرحلة تأخذ فيها شكل قواعد ونظم وقوانين.
- ٦- يقوم الضمير الجمعي بتحديد السلوك المتوقع في المواقف الاجتماعية أي ما يتوقعه الفرد من الآخرين من الأفراد ويكون هذا التوقع عادة مقبولاً من الناس؛ ويمثل نماذج سلوكية يباركها المجتمع .
- ٧- يستند الضمير الجمعي الى القيم ،والتعاليم الدينية ،والاخلاقية ،وتشكل الاطار والخلفية لما يسمى عادة المجتمع وتقاليدته وتشكل غالباً المرجعيات ؛التي تحكم من خلالها على السلوك في كونه مسموحاً او غير مسموح ، وعلى هذا الأساس تقف عادات المجتمع؛ وتقاليدته المجسدة لتعليم الدين والاخلاق في وجه أي فرد تسول له نفسه الانزلاق في ما يرفضه المجتمع ،أو في ما تقوده إليه الغرائز والأهواء (دياب ، ١٩٨٠ : ٢٩) .

مستويات الضمير الجمعي

يصدر الضمير الجمعي من الفرد ، أما في علاقة بشخص آخر (العلاقات الثنائية) ،أو بمجموعة أصدقاء، أو أحبائه ،أو رفاق (الجماعات السيكولوجية غير الرسمية) أو اتجاه التجمعات الرسمية كعلاقات العمل ، وعلاقات المواطنين ، والأعضاء في المؤسسات الرسمية والدينية ، والعلاقة بالنظام السياسي أو الاجتماعي، أو القيمي ، وأجهزة الإعلام والصحافة ، والنوادي الرياضية) ويستعرض دكت ثلاثة مستويات للضمير الجمعي؛ هي:

١ - سيكولوجية العلاقات الثنائية:

يصدر هذا السلوك من علاقة الشخص بشخص آخر ، وأهم هذه العلاقات هي العلاقة بالأم ، الأب ، الزوجة ، زميل آخر ، ويتأثر هذا السلوك الكثير من العوامل التي تؤدي الى حدوث التجاذب وترسيخ العلاقة؛ وهي التكامل في إشباع الحاجات يؤدي الى انجذاب الرجل نحو الأنثى ، والصغير نحو الكبير طلباً للحكمة ، والكبير نحو الصغير لإظهار الحكمة والعطف ، والمريض نحو الطبيب ، والفقير نحو الغني بقدر ما يحتاج الغني إلى الفقير حتى يزداد عوره بالكرم والعطاء ، الحاجة إلى تقدير الذات إذ ان صفات الخوف، والشجاعة، والقلق والصدقة، والتفوق، والنجاح والفشل، والذكاء ، لا يمكن تقدير الذات عليها إلا في وجود الآخرين ، والتشابه إذ ان أغلب الناس يميلون الى من يشبهونهم ، ففي أي تجمع نجد ان النساء يتقاربن فيما بينهن سويةً والأطفال كذلك؛ والكبار يتجاذبون فيما بينهم ، والتقدير الضمني إذ ان الشخص اذا عرف أن هناك من يمتدحه ويعجب به ، فان هذا يؤدي به إلى الانجذاب نحو الشخص الاخر و التقارب المكاني حيث إن التقارب المكاني يزيد من التجاذب بين الناس ، فالجيران تزداد بينهم فرص الاتصال ؛مما يتيح الفرصة للشعور بأوجه التشابه ونواحي التكامل اما المظهر الجسمي فالشخص الحسن المظهر المعتني بملابسه وهندامه يكون أكثر جاذبية من شخص لا يبدو كذلك . فالمظهر الحسن يعكس ترتيباً في التفكير والمشاعر الحسنة و الاعتقاد في عدالة العالم يزيد هذا الاعتقاد في التجاذب مع الضحية ، فالضحية إذا كانت بريئة مما يقع عليها من عقاب فإن المشاعر الايجابية نحوها تزداد (جبر واخرون ، ٢٠١٣ : ٣٧) .

٢ . سيكولوجية الجماعات الصغيرة:

يصدر هذا السلوك من علاقة الفرد بالجماعة التي تضم عدداً من الأفراد الذين يتفاعل كل منهم مع الآخر . ومن العوامل التي تدفع الفرد نحو الإنتماء إلى الجماعة؛ هي:
أ . تحقيق المنفعة الشخصية:

فالفرد ينتمي إلى الجماعة؛ لأجل اكتساب مكانة اجتماعية أو الحصول على أجر أكبر أو لتدعيم الشعور بالأمن.

ب. الرغبة في الانتماء:

يرغب الشخص في الانضمام إلى الجماعة لتحقيق رغبات نفسية كالشعور بالقوة، المستمد من الجماعة، أو الرغبة في الشعور بالتقبل الاجتماعي لمغالبة الشعور بالحرمان؛ أو العزلة الاجتماعية، وقد يزداد طموحه، ليتحول إلى الرغبة في الشعور بالقوة من خلال قيادته لهذه الجماعة.

ج. الإيثار:

لا يستطيع الفرد تحقيق الرغبة في العطاء، وإسداء النصح، والمعونة إلى الآخرين إلا من خلال الانتماء إلى الجماعة.

د. تشابه المعتقدات والاتجاهات:

يتوجه الفرد إلى الجماعات التي تتشابه معه في معتقداته واتجاهاته.

هـ. عامل تماسك الجماعة:

ان زيادة مشاعر التماسك والتآزر والانتماء ومشاعر الوحدة و نحن في الجماعة تؤدي

إلى زيادة أوجه النشاط في السلوك الاجتماعي بين أفرادها (جبر وكاظم ، ٢٠١٣ :

٥٤ - ٣٧) .

٣. السلوك الجمعي:

"سلوك الجمهرة، أو الحشد الاجتماعي لعدد كبير من الأفراد يدخلون في علاقات،

اجتماعية متميزة، وروابط تتسم بالتفاعل لبلوغ أهداف معينة " (الخرس ، ١٩٩٧ : ١١)

ينتمي الشخص، ويتفاعل مع جماعات، وتجمعات، ومؤسسات رسمية واعتبارية

كثيرة في خلال ممارسته لعمله ، لعبادته ، تفكيره ، تعليمه . ولا يتفاعل الشخص في هذه

التجمعات بصورة شخصية فردية، كما هو الحال في العلاقات الثنائية، أو الجماعات

السيكولوجية . ولكن بصفته عضواً في جمعية، أو نادٍ ، موظفاً ، جمهوراً ، مشاهداً

للسينما أو التلفاز ، مستمعاً لمحاضرة أو دعاية ، فالضمير الجمعي هو سلوك غير المخطط الذي ينشأ في هذه التجمعات كالإشاعات ، والمظاهرات ، والاحتجاجات ، وتشجيع الكرة ، أو حضور مؤتمر لتأييد مرشح (جبر و كاظم ، ٢٠١٣ : ٦١) .

مجالات الضمير الجمعي:

يؤكد تشارلز كولي Cooley أن " الوعي الاجتماعي أو الوعي بالمجتمع ؛ لا يمكن فصله عن الوعي الذاتي، لأننا بالكاد نستطيع التفكير في أنفسنا إلا بالإحالة إلى جماعة اجتماعية من نوع ما، ولا إلى الجماعة من دون الإشارة إلى أنفسنا. فالأمران يسيران معاً جنباً إلى جنب، وما نحن على وعى به حقاً ليس أكثر أو أقل من الكل الشخصي أو الاجتماعي المعقد، الذي يتم تأكيده الآن على وجه الخصوص أو بصفة عامة. وبصفة عامة، فإن معظم وعينا الانعكاسي لحالات عقلنا الواعي، ومن ثم تصبح وعياً اجتماعياً، لأن إحساسنا بعلاقتنا بالآخرين، أو بعلاقات الآخرين ببعضهم، يمكن بالكاد أن تفشل في أن تكون جزءاً منها. فالذات والمجتمع توأمان، ونحن نعرف أحدهما في نفس اللحظة نفسها التي نعرف فيها الآخر (Cooley,1907;98)

ويشير عبد الباسط عبد المعطى إلى أن للوعي الاجتماعي ثلاثة مستويات وثلاثة أبعاد من وجهة نظر كولي (Cooley,1907):

المستوى الأول: الوعي اليومي المباشر: الذي اهتم به الوظيفيون أكثر من غيره، وهو تعبير عن خبرة الحياة اليومية المباشرة؛ وحاجات البشر اليومية، أي أنه أكثر ارتباطاً بالوجود العياني المباشر، ولذلك فهو تفصيلي وتجزئي، ويتسم بالعفوية والتلقائية، ويرتبط بالخصائص النفسية الاجتماعية للبشر، التي تعكس وجوداً اجتماعياً له خصائصه ومكوناته، ونظراً لأن الوجود الاجتماعي المرهلي، والخصائص النفسية المتعبة بناء عليه ليسا منقطعي الصلة بمراحل تاريخية مضت، فإن خصائص أنماط من وجود اجتماعي سابق، وخصائص نفسية اجتماعية مرتبطة بهما، تنعكس هي الأخرى من خلال الخبرات اليومية والمباشرة للجماهير .

المستوى الثاني: الوعى النظري الأيديولوجي: الذى يعكس وجوداً طبقياً محدداً، ويأتى إدراكاً وتصوراً طبقين للمجتمع وما يحوجه من علاقات، وما توجد بينهما من تناقضات، وأيضاً تصوراً أيضاً للعلاقة بالطبيعة سواء كانت علاقات سيطرة وخضوع من البشر أم للبشر، وخبرتهم الماضية في السيطرة عليها، وما اخترعوه من فنون في الإنتاج، والعمل والتفاعل، والتنظيم، .. الخ. ويحاول من منظور تاريخي ومعاصر فهم جوهر الواقع الاجتماعي والقوانين الأساسية التي تحكم سيرورته.

المستوى الثالث: الوعى العلمي: الذى طورته قوى الإنتاج، وتوظفه لخدمة مصالح انتاجية وأيديولوجية، وهو أيضاً نتاج لتراكمات الماضي، والاتصال العلمي مع مجتمعات أخرى، إن استعارة؛ أو تبعية؛ أو تطويعاً.

وأما عن الأبعاد، فهي تشير إلى وجود وعى فردي: يعبر عن فرد محدد له ظروفه النوعية الخاصة، ويعكس وجوداً فردياً عيانياً محدداً. وإلى وعى جماعي؛ أو جماهيري: يعنى وعى طبقة محددة أو مجتمع محدد، وهو إدراك وتصور طبقان للمجتمع والطبيعة. وإلى وعى مجتمعي: يعكس الوجود الاجتماعي ككل، لكن بتضاريسه وتبايناته وتناقضاته، ويشير إلى إدراك وتصور القضايا المجتمعية الأساسية. وهذه المستويات والأبعاد لا توجد منعزلة عن بعضها، أو عن تاريخ المجتمع، لأنها دينامية متفاعلة جدلياً.

وكلا المستويين الفردي الاجتماعي يتبادلان التأثير والتأثر من منظور جدلي، ويحتاج فهم الواحد منهما لفهم الآخر، إلا أن التمييز بينهما يكشف عن أمرين: يوضح الأول أن الأبعاد المعرفية المختلفة التاريخية والمعاصرة، بما في ذلك الأيديولوجيا، تؤثر في الوعى الاجتماعي فضلاً عن تأثره بتفاعل وعى الأفراد. ويوضح الثاني درجة انعكاس الواقع وشكل هذا الانعكاس ومحتواه. فالوعى الفردي انعكاس مباشر وعياني للوجود الفردي، في حين أن الوعى الاجتماعي يحوى درجات أكثر تعميماً وتجريداً، ويهم هنا تمييز الوعى الاجتماعي بأنه يعكس الروابط والعلاقات بين الظاهرات، والأفراد والجماعات، والطبقات.

فالوعي الاجتماعي هو الذي يعمم خبرة الوعي المباشر، ويكسبها شكلاً ومحتوى اجتماعيين، يعمقهما وينشرهما بين أعضاء الجماعة والطبقة، الجماهير، ومن ثم تندمج الإدراكات الفردية وتتكامل في تصورات جماعية، مما يكسبها طابعاً موضوعياً، ميزانه مصالح الجماعة وتصوراتها (عبد المعطى، ١٩٨٣: ٢٥-٥٦).

النظريات المفسرة للضمير الجمعي:

أ- نظرية علم الاجتماع لأميل دوركايم (١٨٥٨ - ١٩١٧)

ولد دوركايم في مدينة ابينال جنوب شرق فرنسا ومن أسرة يهودية وان أصله كان الدافع وراء تشكيل اهتمامه بدراسة تضامن الجماعة بحكم انه ينتسب إلى أقلية دينية، وبعد ان استكمل دراسته في مدرسة المعلمين العليا في باريس سافر إلى ألمانيا، إذ درس الاقتصاد والفلكلور، والانثروبولوجيا الثقافية وعقب عودته عين أستاذاً في جامعة بوردو ١٨٨٧ م، غير انه ما لبث اخذ اهتمامه ينصب على الكتابة في المسائل التي تدخل ضمن موضوع الفلسفة الاجتماعية، يمثل دوركايم نقطة تحول مهم في تاريخ التفكير الاجتماعي، ونظرية علم الاجتماع فلقد تجنب كثيراً من المشكلات التي أثارها علماء الاجتماع التطوريون في القرن التاسع عشر وجعل اهتمامه منصباً على تحديد موضوع (علم الاجتماع) ولقد برزت نزعتة الوظيفية بشكل واضح من خلال كتاباته حول نظام تقسيم العمل، وما له من علاقة متينة بظاهرة التضامن الاجتماعي والضمير الجمعي. ومن ثم فهو يعد الأب الروحي للمدرسة الوظيفية في علم الاجتماع من خلال إطلاقه صفة العضوية على التضامن الاجتماعي في المجتمعات الحديثة، وكذلك عد قيام أعضاء المجتمع المؤسسات، والنظم، والطبقات، والأفراد بالوظائف الموكلة إليهم شرطاً لبقاء المجتمع واستمراره تماماً، كما يعد قيام أعضاء الكائن الحي بوظائفها شرطاً لبقاء ذلك الكائن، إذ وجد سيادة نظام تقسيم العمل في جميع المجتمعات إلا أنه يختلف من مجتمع لآخر، وبين أسباب تقسيم العمل ويرجع، السبب الرئيسي لهذه الظاهرة هو نمو كثافة السكان.

ويقسم المجتمعات إلى شكلين على أساس التضامن السائد فيها أولاًها تضامن آلي : يسود في المجتمعات القديمة ، هنا تماثل بين أعضاء المجتمع ، تسود قوة الضمير الجمعي والمقصود به المجموع الكلي للمعتقدات والعواطف العامة وهذا هو ضمير المجتمع الذي يختلف عن ضمير الفرد ، وثانيها التضامن العضوي : هو النتيجة الحتمية لظاهرة تقسيم العمل ، ويسود فيه المجتمعات الأكثر تطوراً ، ويقوم على أساس التباين ، تقل هنا فعالية الضمير الجمعي يظهر دور القانون؛ ويسود التعاقد (أوليدوف، ١٩٨٢: ٣١)

ب- النظرية الاجتماعية لتشارلز هورتون كولي C.h. Cooley (١٨٦٤-١٩٢٩):
ينتمي تشارلز هورتون كولي C.h. Cooley للمدرسة الأمريكية لعلم الاجتماع؛ ولد تشارلز كولي في آن آربر في ميتشيغن، في ١٧ آب / أغسطس من العام ١٨٦٤ م وهو الطفل الرابع لتوماس كولي و ماري إليزابيث هورتون ، كان والده قانونياً مهنياً ناجحاً ، أصبح في النهاية قاضي محكمة الولاية العليا بولاية ميتشيغن . وكان رجلاً متواضعاً ، دمث الخلق شابهه تشارلز في كل من الشخصية والتكوين ، و كان (كولي) صغيراً، ونحيفاً ، وضعيفاً جسدياً ، ولذلك أمضى الكثير من وقته في البيت ، ووجد عزاءه في اللجوء إلى الكتب ، ولأنه كان شخصاً خجولاً ، وغير معتاد إلى حد ما على العلاقات الاجتماعية ، كانت تتم إغاضته لصوته الأنثوي ، وسلوكه المسالم ، وظل طوال حياته يهتم للغاية بما يفكر الآخرون عنه ، وكان يتوق إلى الاستحسان . وكان ذكر في دورياته كيف كان يتخيل المواقف التي كان يؤدي فيها أعمالاً بطولية، ويتخيل كيف يمكن الآخرين أن يغيروا آراءهم فيه (سكوت ، ٢٠١٢: ٤) .

وكما أشار إدوارد جاندي Edward jandy فقد كان من المحتمل أن هذا الميل للانعزال إلى عالم داخلي غني هو الذي شكل اهتمام كولي في مفاهيم النفس والآخرين، عُين كولي في وظيفة أكاديمية في جامعة ميتشغن ، حيث بقي هناك طوال حياته المهنية، وبعد ترقبته من أستاذ مساعد إلى أستاذ لعلم الاجتماع ، ظل متواضعاً إزاء إنجازاته ، وكان

خجولاً في صحبة زملائه. فقد أعتبر نفسه دخليلاً على علم الاجتماع الرئيس الذي هيمنت عليه التحليلات الإحصائية للمشكلات الاجتماعية. و تركّز عمل كولي على خطوط أكثر جوهرية للبحث في طبيعة المجتمع والنفس الاجتماعية. و كان كولي محاضراً كاريزمياً يتمتع بشعبية كبيرة بين طلابه ، وبصفة خاصة هؤلاء الذين حضروا ندوات التخرج الخاصة به . وبالنسبة إلى كولي استلزمت الأبحاث القراءة و التأمل في النظرية الاجتماعية ، واستخدام دورياته لتسجيل أفكاره الناشئة. ولم يعد كولي نفسه عالم اجتماع ، ولكن يعد فيلسوف فنان يصف رؤيته للمجتمع من خلال نثر مصوغ بعناية (عثمان ، ٢٠١٠: ١٣) .

وأراد كذلك أن تكون كتاباته مقبولة للقارئ العادي المتعلم كما هي للأكاديميين ، ولذلك تجنب أسس الكتابات العلمية التقليدية إلى حد بعيد في إطار نمط أكثر أبداعاً وخيالية ، أستحق تشارلز كولي مكانته في قاعة الشهرة لعلم الاجتماع بجداره ، بيد أن هذا الأمر مثيراً للدهشة إلى حد ما بسبب تاريخه الشخصي .فقد كان كولي شخصية خجولة ومنعزلة ،يجد المواقف الاجتماعية مرهقه ومربكة، وكان قد بدأ حياته المهنية مهندساً ميكانيكياً ،ثم تحول إلى علم الاجتماع بطريقة عرضية .وكان كولي رجلاً استنباطياً كثير التأمل يميل إلى حد ما إلى الاستغراق في أحلام اليقظة . كان يقرأ بشكل انتقائي، ويكتب بشكل متقطع كلما سمح له مزاجه بذلك (غيث ، ١٩٩٧: ٨) .

١- يرى أن المجتمع مركب عضوي نفسي يطبع أفراده ،مادام يستمد الفرد طبيعته الإنسانية من المجتمع ،من ثم فكل من الفرد والمجتمع حقيقة نفسية واحدة متماثلة؛ وتقوم ديناميكية هذه المماثلة النفسية على أن المجتمع هو المرآة العاكسة للوجود الفردي، و لا يمكن لهذه الذات أن يكون لها وجود حقيقي إلا إذا كانت ذات اجتماعية حيث إن المجتمع هو الذي يشخص الفرد ،ويحدد سماته ،وهو الذي يحول النزعة الفطرية الذاتية إلى نزعة اجتماعية غيرية .

٢- كما قام بتحليل المجتمع من خلال تقسيمه على جماعات أولية، وثانوية، وتقوم الأولى على التعاون والترابط و العلاقات المباشرة ،ومن أمثلتها :الأسرة ،والزمرة ،والجوار ،وحلقات اللعب ،بينما تفتقد الثانية(الثانوية)هذه العناصر حيث تتسم بالعلاقات غير المباشرة.

٣- يعد كولي من بين أهم رواد التفاعلية الرمزية في الولايات المتحدة ،فقد قام بدراسة المجتمع على اعتبار أنه نتاج تفاعلات بين الناس الذين تعلموا تفسير مجموعة متنوعة من الرموز .

٤- كما قام بدراسة العملية التي عن طريقها يقوم الناس بتطوير تصوراتهم عن أنفسهم؛ أو المفاهيم الذاتية من خلال تفاعلاتهم مع بعضهم البعض وقد ذهب إلى أن المفهوم الذاتي للشخص يعد نتاجاً للطريقة التي يتعامل بها هذا الشخص من الأشخاص الآخرين ونتيجة لكيفية تفسير هذا الشخص لمعاملة الآخرين له .

٥- ومن ثم فإن الطفل الذي يتعامل معه الآباء، والمدرسين ،و الأصدقاء على اعتبار إنه صانع للمشكلات ،فمن المحتمل أن يرى هذا الطفل نفسه على إنه صانع للمشكلات .

تعد النظرة العضوية جوهر علم الاجتماع عند كولي؛ فقد ذهب في كتابه " العملية الاجتماعية " إلى أن المجتمع كائن عضوي . بيد أن النزعة العضوية عنده لا تماثل نزعة سبنسر، أو شافل، أو غيرهما ممن حاولوا البحث عن مماثلات عضوية غير محدودة .فالمجتمع - عند تشارلز كولي - يمثل كياناً حياً يتألف من وحدات متميزة ، لكل منهما وظيفة خاصة، بل يمكن أن نعد المجتمع هو ذلك الكل المعقد الذي يتألف من الصور ،أو العمليات . التي تحقق وجودها ونموها من خلال تفاعلها مع بعضها ، وهي كذلك تُولف كائناً كلياً له وحده مستقلة ، إذ إن ما يحدث في جزء منه ، تنعكس آثاره على بقية الأجزاء . وتؤكد النظرة العضوية عند تشارلز كولي فكرتي وحدة الكل ، وقيمة الفرد في ذاته معاً ، محاولة تفسير كلاً منهما من خلال الآخر (الطفي ، ٢٠٠٩ : ٥) .

والتنظيم الاجتماعي عند تشارلز كولي إذ يرى كولي أن الأفكار والمشاعر التي تتشكل منها الذات- المرأة، هي الأفكار التي تنتجها الجماعة الأولية، وهي نفسها الأفكار التي تشكل وحدة العقل الجمعي وبنائه، والتنظيم الاجتماعي هو الوحدة والبناء ووحدة العقل الجمعي، والرأي العام، والخط الأخلاقي، هي التي تشكل الفهم المشترك والأفكار المتبادلة لأفراد الجماعة والمجتمع، من خلال المناقشة وتبادل الآراء. وهكذا ينتج العقل الجمعي نفسه، بوعي أو من دون وعي، عبر "كليات جمعية" تظهر في الأزياء والموضات، والتراث والعادات والتقاليد والمعتقدات، والنظم والمؤسسات. وتعم هذه الكليات وتنتشر، وتولد بناءات متنوعة من الفكر والرموز. ويمكن أن نطلق على هذه البناءات الكلية للعقل الجمعي مفهوم "النمط الاجتماعي" المميز للوحدة الاجتماعية الكلية. فهناك أنماط للشخصية، الدين، والسياسة، والعائلة، والطبقة، والفن، واللغة، وتحليل الأنماط هذا، يمتد على تحليل النظم والمؤسسات، بوصفها وجوها محددة لتشكيل العقل الجمعي، كالنظام العائلي، والرأي العام، والطبقات الاجتماعية. (مسلم، ١٩٩٦: ٩).

هـ - نظرية التحليل النفسي psychoanalytic theory (١٩٨١ - ١٩٠٢)

١- فرويد Freud

افترض فرويد ان الجهاز النفسي للفرد يتكون من ثلاثة انظمة هي : الهو ، والأنا ، والأنا الأعلى ، والاصل في هذا الجهاز هو الهو ، أو الجزء اللا شعوري الذي يولد به الفرد ، وهو بخصائصه اللا شعورية لا خلقي ولا منطقي ، ويسعى دائماً إلى تحقيق اللذة ، وبه يتميز الفرد بوصفه كائناً عضوياً عن الشخص بوصفه ذاتاً اجتماعية ، وعندما يتصل الهو بالمجتمع تبدأ عملية تكوين الأنا ، أو الصيرورة من الفردية الى الشخصية . وتعد عملية تكوين الأنا من أهم عمليات التنشئة الاجتماعية و الأنا يخضع لمبدأ اللذة، ولذا فهو منطقي ، و اذا تمكن من تحقيق رغبات الهو فهو يحققها في إطار الواقع الذي يفرضه المجتمع القائم بعاداته وتقاليده وقوانينه ، وهكذا . فكأن " الأنا الأعلى " هو

مظهر استمرار قيم المجتمع وعاداته وتقاليده وطوقسه إلى الأجيال القادمة . وهو بذلك يعدّ أساساً لمعايير الضمير الجمعي ،وبذلك يكتسب الفرد ضميره الجمعي من عادات وتقاليد ومعايير وقيم ، عن طريق عمليتين رئيسيتين ، هما : عملية تكوين الأنا ، وعملية تكوين الأنا الأعلى ، من خلال التنشئة الاجتماعية ،وفي الإنسان السليم عقلياً تعمل هذه الأنظمة الثلاث سوية بتعاون ، فتمكن الفرد من التفاعل المرضي والتكيف مع محيطه . وعندما تكون هذه الأنظمة الثلاث على أطراف متناقضة مع بعضها (هول ، ١٩٧١ : ٢٢) .

٢ - نظرية الفريد ادلر Adler's Theory

يفترض ان الضمير الجمعي للإنسان تحركه الحوافز الاجتماعية . كون الانسان كائناً اجتماعياً في أساسه ، فيتفاعل اجتماعياً مع الأفراد الآخرين وينشغل بنشاطات اجتماعية تعاونية يفضل بها المصلحة الاجتماعية على المصلحة الأناية ويكتسب أسلوباً اجتماعياً يغلب عليه الاتجاه الاجتماعي ،ويرى أدلر ان الضمير الجمعي للشخص بأسره ينبع من أسلوب حياته؛ فهو يدرك ويتعلم ويحتفظ بما يتفق وأسلوب حياته ، على افتراض ان كل شخص له صياغة خاصة من الدوافع والسمات والاهتمامات الاجتماعية والقيم ، وان كل فعل يصدر عنه يحمل طابع أسلوبه الخاص المميز في الحياة؛ ويؤكد ادلر ان الإنسان لا يطبع اجتماعياً لمجرد تعرضه للعمليات الاجتماعية ، بل ان هذا الاهتمام الاجتماعي فطري لديه ، وان كانت الأنماط النوعية للعلاقات بالآخرين؛ والنظم الاجتماعية التي تظهر وتتكون ، تحددها طبيعة المجتمع الذي يولد فيها الشخص ،ويرى أدلر ان محددات الضمير الجمعي يتركز على رغبة الإنسان في الانتماء والتفوق على وفق مبدأ دينامي فعال ، وليست هناك دوافع منفصلة ، فكل دافع يستمد قوته من الكفاح من أجل الكمال . وان الإنسان كائن شعوري يعرف أسباب سلوكه كما، أنه يشعر بنقائصه؛ وبالأهداف التي يحاول بلوغها لتحقيق ذاته تلك الذات الخلاقة التي تعطي

للحياة معنى، وتنشط الضمير الجمعي للفرد ، من حيث أنها ترسم الهدف كما ترسم الوسيلة لبلوغ هذا الهدف ،وبذلك فالأسباب والقوى والغرائز والحوافز لا يمكن أن تفسر الضمير الجمعي للإنسان ؛وانما الهدف النهائي وحده هو الذي يفسر الضمير الجمعي للإنسان (هول ، ١٩٧١ : ١٦٠) .

٣ -نظرية كارل يونج Jug's Theory

إن نظرة يونج الى الضمير الجمعي للأفراد تجمع بين الغائية والعلية ، فهو مشروط بتاريخه الفردي والعنصري (العلية) وكذلك بأهدافه وبضروب طموحه المختلفة (الغائية) ، وكل من الماضي بوصفه واقعاً والمستقبل بوصفه إمكاناً يقود الضمير الجمعي للفرد في الحاضر (هول ، ١٩٧١ : ١٠٩) ، ويرى يونج أن شخصية الإنسان تتكون من الأنا واللاشعور الشخصي، واللاشعور الجمعي .ويتألف اللاشعور الجمعي من مجموع الخبرات التي مرت بها البشرية، وتكون على شكل أنماط سلوكية مستعدة للظهور إذا دعت بخبرة أو فكرة ما ، وهذه الأنماط هي التي تحدد الضمير الجمعي للفرد منذ بداية حياته ، وتتجمع في اللاشعور الشخصي خبرات الفرد من مناطق مختلفة وتبنى حولها مشاعر وانفعالات وذكريات لتكون مركزاً يطلق عليه (العقد)؛ ويؤثر العقد في الضمير الجمعي للفرد دون أن يدري . ويمثل " الأنا " الجزء الشعوري ويكون مركز الشخصية قبل أن تتكون الذات ، وعندما تقوى الذات وتأخذ زمام الأمر من " الأنا " تصبح هي نقطة التوازن الجديدة ،وفي سيكولوجية يونج نجد أربعة نماذج للنشاط العقلي تحدد نوع الضمير الجمعي للفرد ؛وهي : التفكير ، والشعور الوجداني ، والإحساس ، والبدئية أو الحدس . وتحرك هذه الوظائف الطاقة النفسية الحيوية التي يمكن ان تكون (انبساطية أو انطوائية) ، ويعتقد يونج ان كلا النزعتين الانطواء، والانبساط توجدان في الشخصية . ولهما القابلية على التأثير في الضمير الجمعي للفرد، فمتى ما سيطرت إحداها على

سلوك الفرد؛ فأنها تكون قوية وشعورية؛ وتكون الاخرى أضعف ولا شعورياً (شلتر ، ١٩٨٣ : ١) .

ج- نظرية السلوكية Behaviorism Trend (١٩٠٤ - ١٩٩٩)

تفسر هذه النظريات الضمير الجمعي على وفق مبدأ " المثير ، الاستجابة " ، ويهتم بالعملية التي يوفق بها الفرد بين تنظيمه لمجموعة استجاباته والتنوع الشديد للاستثارة (داخلياً، وخارجياً) الذي يتعرض له (هول ، ١٩٧١ : ٤٣)؛ وتشمل :

١ - نظرية سكنر Skinner Theory

إن اتجاه سكنر في تفسير الضمير الجمعي هو اتجاه ديناميكي ، إذ يقوم على نظرية التعلم وهي عملية متحركة تفترض ثلاثة امور هي : الارتباط الذي يتكون منه الضمير (السلوك ، والتدعيم ، والعوامل البيئية المحددة لسلوك الإنسان) ، ويميز سكنر بين نوعين من السلوك؛ هما : السلوك الاستجابي الذي يتم اشتراطه بالمثير، والسلوك الإجرائي الذي يتم اشتراطه من خلال تعزيز الاستجابات . وان معظم السلوك - الاجتماعي البشري من نوع السلوك الإجرائي، لأننا نتعلم بطريقة معينة عندما نقوم بإجراءات تجاه البيئة المحيطة (جلال ، ١٩٨٥ : ٨٣٣) .

٢ - نظرية كلارك هل Hulls Theory

يرى أن الحدث السلوكي الكامل يبدأ بتنبيه خارجي من العالم المادي المحيط بنا وينتهي باستجابة الكائن الحي لهذا التنبيه ، وتتوسط ذلك مجموعة من العمليات هي تكوينات علمية وليست واقعية ترتبط الواحدة منها بالأخرى ، حتى ينتهي الأمر إلى الاستجابة، والسلوك الاجتماعي في ضوء نظرية هل (Hull) هو اكتساب عادات اجتماعية بطريقة آلية تتحدد بمثيرات مادية ، وان الدوافع الاجتماعية ثانوية مشتقة من دوافع بيولوجية أولية يتكون منها الضمير الجمعي نتيجة احتكاك الفرد بغيره من الأفراد في أثناء إشباع حاجاته البيولوجية. ويصبح الضمير الجمعي بصفة عامة عبارة عن

تكوين عادات ميكانيكية تحدد علاقة الفرد بغيره من الأفراد وتشبع حاجاته الثانوية عن طريق التدعيم الثانوي (صالح ، ١٩٨٣ : ١٨)

٣- نظرية ولتر ميشيل Walter Mischel Theory

يرى ميشل ان الضمير الجمعي للفرد يتحدد جزئياً من خلال تفاعل الحالات البيئية بين الأفراد ، وتأثرهم بالتفاعل فيما بينهم ، مما يؤدي إلى ارتباط هذا الضمير بموقف معين ويستفيد الانسان من خبراته ،وطاقاته المعرفية في ذلك ، كما يرى أن الإنسان كائن نشط لعالمه الخاص وان التنبؤ بسلوكه يتطلب فهم الظروف البيئية للشخص في الموقف الذي يتضمن كفاءته واتجاهاته وأساليب تنظيمية الذاتى ، وان الافراد قادرون على تقدير سلوكهم الاجتماعي، ونتائج استجاباتهم الخاصة من خلال وعيهم للأحداث في المواقف المختلفة ، وان جميع الأفراد لهم مجموعة من الاتساقات الداخلية؛ ولكل فرد (منظم) طريقة خاصة به لا يمكن تعميمها بين الأفراد(دافيدوف ، ١٩٨٣ : ٦٠٦) .

٤ - نظرية جوليان روتر Rotter's Theory

يرى روتر ان اغلب أنواع الضمير الجمعي يتم اكتسابها خلال المواقف الاجتماعية ،وتتبع عن حاجات لا يمكن إشباعها إلا بمساعدة الآخرين ، ويتم اكتساب الضمير الجمعي واستمراره في ضوء إدراك الشخص لموضع التدعيم لهذا السلوك ، فاذا قام الشخص بسلوك معين ونجح فيه ، فان إدراك نجاح السلوك هو الذي سيحدد هل سيستمر الشخص على أدائه ،أو سيتغير عنه، أكد روتر أن تحقيق الضمير الجمعي يحقق للفرد ست حاجات، هي : تأكيد المكانة الاجتماعية، والحماية الناتجة عن التعلق ، والسيطرة ، والاستقلال ، والحب والعطف ،، والراحة البدنية. والضمير الجمعي الذي يحقق هذه الحاجات ينمي السلوك الاجتماعي المرغوب فيه لدى الأفراد، وقد أدت هذه النظرية إلى فهم مثير في تفسير الضمير الجمعي على أساس مركز الضبط (السيد ، ١٩٨١ : ١٠٥) .

د : نظرية الإدراك المعرفي Gestalt Cognitive Trend (١٩٤٧ - ١٩٨١):
 يعد هذا الاتجاه السلوك البشري سلوكاً يحدث نتيجة لوجود الكائن الحي في مجال معين ، يسبب في ذات الكائن مجموعة من الدوافع ، أو حالة من التوتر النفسي تجعل الذات تسلك في هذا المجال بطريقة معينة ، حتى يتلاشى الدافع النفسي ، أو تزول حالة التوتر (صالح ، ١٩٨٣ : ٢١٠) .

١- نظرية الجشلت Gestalt's Theory

يعتقد اصحاب هذه النظرية ان الضمير الجمعي للفرد في جماعة ما يتحدد ويتخذ صفاته المميزة من التنظيم العام للجماعة ، ويتشكل هذا السلوك نتيجة إدراك الفرد للوحدة العامة للنظام الاجتماعي أو عن طريق البصيرة ثم يتحدد بالتدرج بالانتقال من الكل الى الجزء ، وان الإدراك سابق لمختلف الأنماط سلوك الضمير الجمعي المختلفة سواء أكان هذا السلوك معرفياً أم حركياً (زيدان , ١٩٧٢ : ١٩) .

ويرون ان الفرد يتكون لديه الضمير الجمعي عن طريق تكوين آثار ، عندما يكون الفرد في موقف إيجابي ، فان عناصر هذا الموقف تتفاعل مع عناصر الخبرة الماضية ، وتنتج آثار جديدة ، هذا الأثر هو الذي يحدد استجابة الكائن الحي في المواقف القادمة؛ وبذلك فان كل ما نادوا به هو النظرة الكلية للضمير الجمعي وأصروا على ان نقطة البداية المناسبة لدراسة الضمير الجمعي للإنسان هي العمليات الإدراكية والمعرفية له (جبر وكاظم ، ٢٠١٣ : ٧٤) .

٢ -نظرية (كيرت ليفين)

يرى ليفين أن الأحداث السلوكية في ضوء مكون (المجال الحيوي Field-Space) الذي يتضمن حاجات الفرد وامكانياته المتاحة للسلوك على نحو ما يدركها ، وكل مظهر للبيئة المادية للفرد لا يكون جزءاً من (حيز الحياة) و لا يستجيب له على نحو مباشر ، فانه يمثل الغلاف الخارجي لحيز الحياة. ولفهم الضمير الجمعي للفرد في أية لحظة يجب علينا أن نفهم القوى السيكولوجية التي تعمل حينذاك ،فسر ليفين الضمير

الجمعي في ضوء العلاقات البيشخصية الديناميكية في المحيط الاجتماعي أو البيئة الاجتماعية التي تحيط بنا والتي نخضع لتأثيرها ، وعدّ هذه العلاقات قوة عقلية فأطلق عليها الدينامي نفسية ، وذلك لعلاقتها بالقوى، أو العمليات العقلية أو العاطفية الناشئة بخاصة فجر الطفولة ، ولأثرها في السلوك والأوضاع العقلية ، ويؤكد ليفين أن الضمير الجمعي للفرد يتحقق من خلال اكتساب مميزات الجماعة الحضارية ومثلهم ومبادئهم، وهذه تؤدي إلى تغيير في التبعية للجماعة ، وبين ان مستوى الطموح لدى الفرد يعمل بوصفه دافعاً يزيد من نشاط سلوك الضمير الجمعي لديه من خلال بناء أهداف جديدة والعمل على تحقيقها ، تناولت هذه النظرية المحددات الأساسية لسلوك الفرد، وان الجماعة الصغيرة تعد جزءاً من جماعة اكبر إذ أن الفرد ينتمي إلى عدد كبير من الجماعات المتداخلة وقد أشار إلى أن الجماعة تعد وسيلة، أو أداة بالنسبة للفرد ، فمن الطفولة المبكرة يتعود الفرد على تكوين علاقات داخل الجماعة، ثم يوظف هذه العلاقات، لكي يحقق بها حاجاته الاجتماعي (الكندري، ١٩٩٢ : ٢٦٥) .

مناقشة النظريات التي فسرت الضمير الجمعي:

وجد أميل دوركايم (١٨٥٨ - ١٩١٧) سيادة نظام تقسيم العمل في جميع المجتمعات إلا انه يختلف من مجتمع لآخر ويقسم المجتمعات على شكلين على أساس التضامن السائد فيها أولاها تضامن آلي : يسود في المجتمعات القديمة ، هنا تماثل بين أعضاء المجتمع الذي يختلف عن ضمير الفرد ، وثانيها التضامن العضوي : هو النتيجة الحتمية لظاهرة تقسيم العمل ، ويسود فيه المجتمعات الأكثر تطوراً ، ويقوم على أساس التباين ، تقل هنا فعالية الضمير الجمعي يظهر دور القانون، ويسود التعاقد.

ويرى تشارلز هورتون كولي (١٨٦٤ - ١٩٢٩) أن المجتمع هو الذي يشخص الفرد ، ويحدد سماته وهو الذي يحول النزعة الفطرية الذاتية إلى نزعة اجتماعية غيرية . إذ يرى كولي أن الوحدة والبناء ، ووحدة العقل الجمعي ، والرأي العام ، والخط الأخلاقي ، هي

التي تشكل الفهم المشترك، والأفكار المتبادلة لأفراد الجماعة والمجتمع، من خلال المناقشة وتبادل الآراء. وهكذا ينتج العقل الجمعي نفسه، بوعي أو من دون وعي .

وأكد فرويد (١٩٨١ - ١٩٠٢) على أن " الأنا الأعلى " هو مظهر استمرار قيم المجتمع وعاداته، وتقاليده، وطوقسه إلى الأجيال القادمة . وهو بذلك يعدّ أساساً لمعايير الضمير الجمعي، وبذلك يكتسب الفرد ضميره الجمعي من عادات، وتقاليد، ومعايير، وقيم، عن طريق عمليتين رئيسيتين، هما : عملية تكوين الأنا، وعملية تكوين الأنا الأعلى، من خلال التنشئة الاجتماعية .

ويرى أدلر ان الضمير الجمعي للشخص بأسره ينبع من أسلوب حياته، فهو يدرك ويتعلم ويحتفظ بما يتفق مع أسلوب حياته، ويرى أدلر ان محددات الضمير الجمعي تتركز على رغبة الإنسان في الإنتماء والتفوق على وفق مبدأ دينامي فعال؛ وان الإنسان كائن شعوري يعرف أسباب سلوكه، كما انه يشعر بنقائصه وبالأهداف التي يحاول بلوغها، لتحقيق ذاته تلك الذات الخلاقة التي تعطي للحياة معنى وتنشط الضمير الجمعي للفرد، وهذا ما اتفق به مع فرويد أن الأنا الأعلى تكون شعورية من حيث أنها ترسم الهدف؛ كما ترسم الوسيلة لبلوغ هذا الهدف .

ويرى يونج أن شخصية الإنسان تتكون من الأنا؛ واللاشعور الشخصي واللاشعور الجمعي. ويتألف اللاشعور الجمعي من مجموع الخبرات التي مرت بها البشرية وتكون على شكل أنماط سلوكية مستعدة للظهور إذا دعمت بخبرة أو فكرة ما هذا ما يخالف فكرة فرويد وأدلر أن الضمير الجمعي يكون شعوري؛ وليس لا شعوري.

و تفسر النظريات السلوكية الضمير الجمعي على وفق مبدأ " المثير - الاستجابة "، ويهتم بالعملية التي يوفق بها الفرد بين تنظيمه لمجموعة استجاباته؛ والتنوع الشديد للاستثارة (داخلياً، وخارجياً) الذي يتعرض له. واتجاه سكونر في تفسير الضمير الجمعي هو اتجاه ديناميكي، إذ يقوم على نظرية التعلم وهي عملية متحركة تقترض

ثلاثة امور هي : الارتباط الذي يتكون منه الضمير (السلوك ، والتدعيم، والعوامل البيئية المحددة لسلوك الإنسان) والسلوك الاجتماعي في ضوء نظرية هل (Hull) هو اكتساب عادات اجتماعية بطريقة اليه تتحدد بمثيرات مادية ، وان الدوافع الاجتماعية ثانوية مشتقة من دوافع بيولوجية أولية يتكون منها الضمير الجمعي ، في حين يرى ميشل ان الضمير الجمعي للفرد يتحدد جزئياً من خلال تفاعل الحالات البيئية بين الافراد ، وتأثرهم بالتفاعل فيما بينهم ، مما يؤدي إلى ارتباط هذا الضمير بموقف معين؛ ويستفيد الإنسان من خبراته وطاقاته المعرفية في ذلك ، و يرى روتر ان اغلب أنواع الضمير الجمعي يتم اكتسابها خلال المواقف الاجتماعية ، وتتبع عن حاجات لا يمكن إشباعها إلا بمساعدة الآخرين ، ويتم اكتساب الضمير الجمعي واستمراره في ضوء إدراك الشخص لموضع التدعيم لهذا السلوك .

و يعتقد اصحاب نظرية الجشتالت **Gestalt's Theory** ان الإدراك سابق لمختلف انماط سلوك الضمير الجمعي المختلفة سواء أكان هذا السلوك معرفياً أم حركياً ، ويرون ان الفرد يتكون لديه الضمير الجمعي عن طريق تكوين الأثر هو الذي يحدد استجابة الكائن الحي في المواقف القادمة . وفسر ليفين الضمير الجمعي في ضوء العلاقات البيشخصية الديناميكية في المحيط الاجتماعي، أو البيئة الاجتماعية التي تحيط بنا والتي نخضع لتأثيرها .

عن طريق استعراضنا لكل من نظرية (اميل دوركايم) و (تشارلز كولي) والنظرية السلوكية والادراك المعرفي والتحليل النفسي تبنت الباحثة نظرية تشارلز هورتون كولي **C.h. Cooley** التي قد وجدت انها تقدم ما يمكن الاستفادة منه في بناء أداة قياس الضمير الجمعي . وقد افادت الباحثة من النظريات الأخريات في كتابة الإطار النظري ؛ و كل من النظريات قد وضحت الضمير الجمعي بصورة مفصلة .

الدراسات السابقة التي تناولت الضمير الجمعي:**الدراسة العربية:****دراسة البرميل (٢٠١٢)****(الضمير الجمعي الفلسطيني)**

الهدف: معرفة مدلولات الضمير الجمعي الفلسطيني في النسق الثقافي الفلسطيني مع مكونات الثقافة كالأدب والمثل الشعبي والشعر والحياة الاجتماعية في المرحلة التاريخية التي مر بها المجتمع الفلسطيني؛ وتداعيات الضمير الجمعي الفلسطيني في ظل مرحلة الانقسام التي يمر بها المجتمع الفلسطيني .

النتائج: أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة الثنائية أن البعد الثقافي الذي يعبر عن هوية المجتمع وماضيه وحاضره شكل جوهر الضمير الجمعي الفلسطيني ، ان حالة الوهن والضعف للضمير الجمعي التي يعاني منها انما جاء لتيارات اقليمية ودولية متباينة أفقدته توازنه ، يتجلى الضمير الجمعي الفلسطيني بقوته وعنفوانيته وشموخه في حال المقاومة؛ والتشبث بالقواسم المشتركة التي يجمع عليها افراد البناء الاجتماعي كافة ، كحق العودة واطلاق سراح الاسرى ، واقامة الدولة المستقلة ،وعاصمتها القدس الشريف (البرميل، ٢٠١٢ : ٢٣) .

المحور الثاني : إطار نظري ودراسات سابقة للأداء الوظيفي**– مفهوم الاداء الوظيفي:**

و تطلق كلمة الأداء على عبارات عدّة منها ما يشير الى التزام الموظف بواجباته و بوظيفته و قيامه بالمهام المسندة إليه من خلال تحمله لأعباء المسؤولية و، الالتزام (الصريره، ٢٠١١، ٧١)، و مفهوم الأداء يرتبط بكل من سلوك الفرد و المؤسسة إذ يحتل مكانة خاصة داخل أية مؤسسة بوصفه الناتج النهائي لمحصلة جمع الأنشطة لها؛ و ذلك على مستوى الفرد و المؤسسة و الدولة و قد تعددت تعريفات الباحثين للأداء

إذ عرّف أندروود (Andrewd) الأداء بأنه تفاعل لسلوك الموظف، إذ إن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده و قدراته (Evans, 2008.386).

و يحدث الأداء نتيجة تفاعل ثلاث مجموعات من النظم المستقلة والمرتبطة بنوع الأداء المطلوب تقييمه وهذه النظم هي: النظم المتعلقة بالواجب الوظيفي ,تستخدم هذه النظم إجراءات ربط إمكانات, وأهلية أعضاء المنظمة الذين يشغلون وظائفها المختلفة , مع التكنولوجيا المتاحة لها لتحويل المدخلات المتعلقة بكل مهمة أداء إلى مخرجات ذات قيمة, نظم بيئة الأداء الاجتماعي والسياسي و تهتم هذه النظم بإشباع احتياجات الأعضاء الاجتماعية, وتوظف عمليات التفاعل الاجتماعي بين الأفراد لإعادة توزيع المكانة والقوة والتأثير ,طبقا لرؤية الإدارة العليا في هذه المنظمات.والنظم المتعلقة بالفرد القائم بالأداء :يشمل هذا البعد عوامل القدرة والرغبة لدى الفرد في الموقف الأدائي والتي تحمل له في لحظة معينة معان خاصة فيحدث الأداء في الموقف الواحد ,إذا اختلف القائمون بالأداء(خضير ، ٢٠١٦ :١٤) .

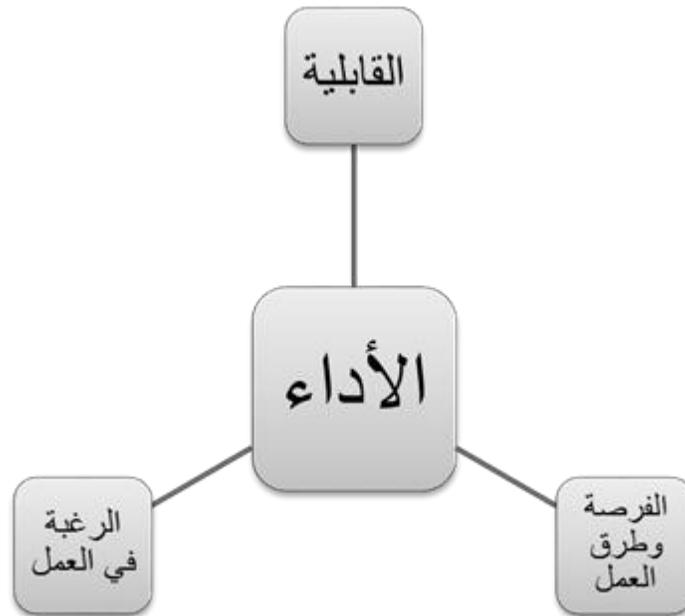
ولقد أشار كل من العنزي، ١٩٨٥ و البرنوطي ٢٠٠٤ والسعدون ٢٠١٣ ان اداء الفرد هو دالة للعناصر الرغبة في الأداء ؛و القدرة على الاداء و الفرصة المناسبة كما موضحه في الشكل(١).

١_ **القابلية**: تتوقف القدرة كبعد أدائي على عدد من العوامل و هي الذكاء و الصحة العامة، و التعليم، و التدريب، و الخبري، و الاستعداد الشخصي و القدرات الذاتية الموروثة (خضير ، ٢٠١٦ : ٤١)

٢_ **الرغبة في العمل**: و تتمثل بالقوة التي تحرك الفرد و تنثيره لأجل انجاز المهمات الموكلة به على الوجه الأفضل و ان عدم استقرار ؛و قناعة الفرد بالعمل ناتج عن ضعف المؤسسة في إشباع حاجاته و رغباته (Desler,2009;p270).

٣_ **فرصة الاداء المتاحة**: و هي احد المكونات الأساسية لتحفيز الأفراد على اداء أعمالهم بشكل جيد و منظم، و هناك مجموعة من العوامل المؤثرة في اداء العاملين في

المؤسسة و هي مكان العمل و أساليب الاتصال ،و نوعية الاشراف ،و التخطيط ،و اتخاذ القرارات (الشماع ،٢٠٠٧: ٢٤٥).



الشكل (١) مؤشرات قياس الاداء (حمود والخرشه ،٢٠١٣ : ٢١)

أما مفهوم الأداء الوظيفي ؛ فيشير إلى تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد و يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة و غالباً ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد، فمثلاً الطالب قد يبذل جهداً كبيراً في الاستعداد لامتحان و لكنه يحصل على درجات منخفضة (محمد، ٢٠١٠، ٢٠٩).

و في الدراسات الحديثة أن العنصر البشري هو المكون الرئيسي للعملية الكاملة في الأداء الوظيفي الجيد أي أن الجزء الحي منها هو مرتبط بالعنصر البشري و يحوّل المواد الخام (الموارد) إلى مواد مصنّعة و ذات قيمة، في حين كانت المؤسسات و الشركات، سابقاً لا تعير أهمية للعنصر البشري إذ كان العمال ينتجون إنتاجاً أقل من طاقاتهم الانتاجية كما وجد أنه ليس هناك معيار ثابت و محدد للإنتاج اليومي المتوقع و كانت إحدى تجارب فريدريك تايلور (F.Taylor) أنه لا توجد علاقة واضحة و ثابتة بين

الأجور و الإنتاج أما نظرية العلاقات الانسانية فاهتمت بالجوانب الانسانية و الاجتماعية في المؤسسة و بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل أنتاج (Rose, 2005; 8). و يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي يشير إلى درجة تحقيق، وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد(سلطان، ٢٠٠٤ : ٢١٩) .

– الأهداف الأساسية للأداء الوظيفي :

إن اهم اهداف الإداء الوظيفي تقويم الأداء الموضوعي ، وقياس كفاءة الأداء للعاملين ؛ لتحديد كفاءة استخدام القوى العاملة ، وتحديد القدر اللازم من التدريب لرفع مستوى الأداء ، وكفاءة سياسات الاختبار والتعيين في ضوء معدلات الأداء الوظيفي ، وتحديد كفاءة سياسات التدريب وتقدير الاحتياجات التدريبية ، تحديد الأفراد الذين يمكن أن يتدرجوا في مناصب أعلى في المستقبل ، وإيجاد نوع من التنافس بين الأفراد ، وتوطيد العلاقة بين المشرفين ومرؤسيهم ، وإمام الافراد بنواحي القصور في أدائهم والتي تحتاج للتدريب (الصباح ،١٩٩٧ : ٣٠٠) الموائمة بين الأهداف الفردية و التنظيمية ، وتحسين الاداء التنظيمي وتحسين الاداء الفردي ،توفير الأساس للتنمية الشخصية ،وتطوير ثقافة الاداء ابلاغ عن القرارات المساهمة في الاداء (Armstrong,2000;40) .

– ابعاد الأداء الوظيفي:

نعني بالأداء قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء الوظيفي، وهذه الأبعاد هي:
أ -كمية الجهد المبذول :تعبر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في مدة زمنية، وتعد المقاييس التي تقيس سرعة الأداء، أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

ب - الجهد المبذول: فيعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات وخلوه من الأخطاء ودرجة الابتكار والإبداع في الأداء.

ج -نمط الأداء: يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة ومزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل قرار لمشكلة معينة والأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة (سلطان ، ٢٠٠٤: ٢٢) .

محددات الاداء الوظيفي :

إن الأداء الوظيفي هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة بين الجهد و القدرات وإدراك الدور المهم للفرد، ولهذا نجد محددات الأداء تتضح في:

أ- الجهد :

يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية ،و العقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته ، أو وظيفته، وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

ب- القدرات :

تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

ج -إدراك الدور :

ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله و الشعور بأهميته في أدائه.ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكونات الأداء، بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهوداً قائمة؛ ويكون لديهم قدرات متفوقة ولكنهم لا يفهمون أدوارهم فان أداءهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين.وعلى الرغم من بذل جهد كبير فان هذا العمل لن يكون موجه في الطريق

الصحيح ،وبالطريقة نفسها فان الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم عمله ولكن تنقصه القدرات، عادة ما يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض، وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه لا يبذل جهدا كبيرا في العمل؛ فيكون أدائه مثل هذا الفرد أيضا منخفضاً، وبطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتفعا في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر .(حسن، ١٩٩٩: ٢١٦) ، و قدم الباحثان بورتر و لاولر (Borler & lawler) نموذجا نظريا يقوم على مجموعة من الفروض حول محددات الأداء الوظيفي و الذي يتحدد بناءً على هذا الأنموذج بثلاثة عوامل رئيسة و هي: الجهد المبذول و القدرات، و الخصائص الفردية ، و إدراك الفرد لدوره الوظيفي (Porter & lawler, 1965.83).

أسس تقييم أداء العاملين

تعددت التسميات التي أطلقها كتاب الإدارة على تقييم الأداء؛ فقد سمي تارة بتقييم الأداء كما سمي بقياس الكفاءة وآخرين سموها بتقييم الكفاءة إلا أن التسميات الأكثر انتشارا و استعمالا هو تقييم الأداء ، ويعرف بأنه نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم (ماهر، ١٩٩٣: ٤٣) أما (عبد الباقي، ٢٠٠٠) ، فيعرف بتقييم الأداء بأنه :دراسة و تحليل الأداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم و تصرفاتهم في كفاءتهم أثناء العمل ،و ذلك للحكم على مدى نجاحهم و مستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضا للحكم على إمكانات النمو و التقدم للفرد في المستقبل و تحمله مسؤوليات أكبر أو ترقيته لوظيفة أخرى. يقوم مفهوم تقييم أداء العاملين على أسس هي:

١- إن التقييم ينصب على أداء الفرد أو نتائج اعماله من ناحية أو على سلوكه وتصرفاته من ناحية أخرى.

٢- إن التقييم يشمل الحكم على مدى نجاح الفرد في وظيفته الحالية (أي في الوقت الحاضر)متناحية و الحكم على مدى نجاحه و ترقيته في المستقبل من ناحية أخرى .

- ٣- استمرار الرقابة والإشراف: أن الوصول إلى نتائج موضوعية وصحيحة، من خلال تقييم أداء العاملين يتطلب وجود سجل خاص لكل فرد، يسجل فيه القائمون على عملية التقييم ملاحظاتهم على الأداء بشكل مستمر وهذا العمل يتطلب من الرؤساء ملاحظة و مراقبة أداء مرؤوسيهم باستمرار ،ليكون حكمهم قائما على أسس موضوعية.
- ٤- تقييم سياسات الاختيار و التدريب :تعد عملية تقييم الأداء بمثابة اختبار للحكم على مدى سلامة و نجاح الطرائق المستخدمة في اختيار وتدريب العاملين بما يشير إليه . مستوى تقييم الأداء وذلك لتحديد الثغرات في المناهج والبرامج التدريبية المنوي تنفيذها مستقبلا والعمل على تلافيتها وتقييمه من قبل رؤسائه المباشرين.
- ٥- أن الفرد الذي تشير تقارير أداءه بشكل مستمر على انه عديم الكفاءة يكون سلوكه غير واضح، وان نتائج هذا التقييم سيجرتب عليها اتخاذ قرارات مهمة تؤثر في مستقبله في العمل، فانه سيشعر بمسؤوليته تجاه نفسه و العمل معا.
- ٦- وسائل الترفيع :أصبح من المألوف في الوقت الحاضر أن الإدارة تعتمد على الترفيع من الداخل لشغل الوظائف الشاغرة داخل التنظيم ،وتقييم أداء العاملين يكشف لها مدى أحقية كل فرد للترفيع لشغل الوظائف الأعلى لأن تقييم أداء الفرد ،و مدى كفاءته في العمل لسنوات عديدة ؛ يعد مقياساً موضوعياً للكشف عن مؤهلاته، و قدراته، و إمكانياته ،لشغل منصب أعلى لعمله الحالي (زوليف ، ١٩٨٣ :٤٥) .

- فوائد تقييم الاداء الوظيفي:

- ١- رفع الروح المعنوية :
- إن جو من التفاهم؛ و العلاقة الحسنة يسود العاملين و رؤساءهم عندما يشعرون أن جهودهم وطاقاتهم في تأديتهم لعملهم هي موضع تقدير و اهتمام من الإدارة مما يدفع الفرد إلى القيام بعمله راضيا و باستعداد وجداني.

٢- إشعار العاملين بمسؤولياتهم:

عندما يشعر الفرد أن نشاطه و أداءه أثناء العمل هو موضع له لضمان عدالة المعاملة . حيث تضمن الإدارة عند استخدامها أسلوبا موضوعيا لتقييم الأداء أن ينال ما يستحقه من ترقية أو علاوة أو مكافأة على أساس جهده وكفاءته في العمل، كما تضمن الإدارة معاملة عادلة و متساوية للعاملين كافة .

٣- الرقابة على الرؤساء :أن تقييم الأداء يجعل الإدارة العليا في التنظيم قادرة على مراقبة و تقييم جهود الرؤساء و قدراتهم الإشرافية و التوجيهية ،من خلال نتائج تقارير الكفاءة المرفوعة من قبل رؤسائهم لتحليلها و مراجعتها ،ومن خلال ذلك يتسنى للإدارة العليا تحديد طبيعة معاملة الرؤساء للمرؤوسين ومدى استفادتهم من التوجيهات المقدمة لهم من رؤسائهم (زوليف ، ١٩٨٣ : ٤٤) .

- عناصر الاداء الوظيفي :-

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:-

١- المعرفة بمتطلبات الوظيفة :

وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

٢- نوعية العمل :

وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة، ومهارات، وبراعة، وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل من دون الوقوع في الأخطاء.

٣- كمية العمل المنجز :

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

٤- المتابعة والوثوق :

وتشمل الجدية والتفاني في العمل ؛ وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من المشرفين (الحسيني ، ١٩٩٤ : ٢٧) .

كما يحدد هاينز (Hines, 1988) ثلاثة عناصر للأداء الوظيفي:

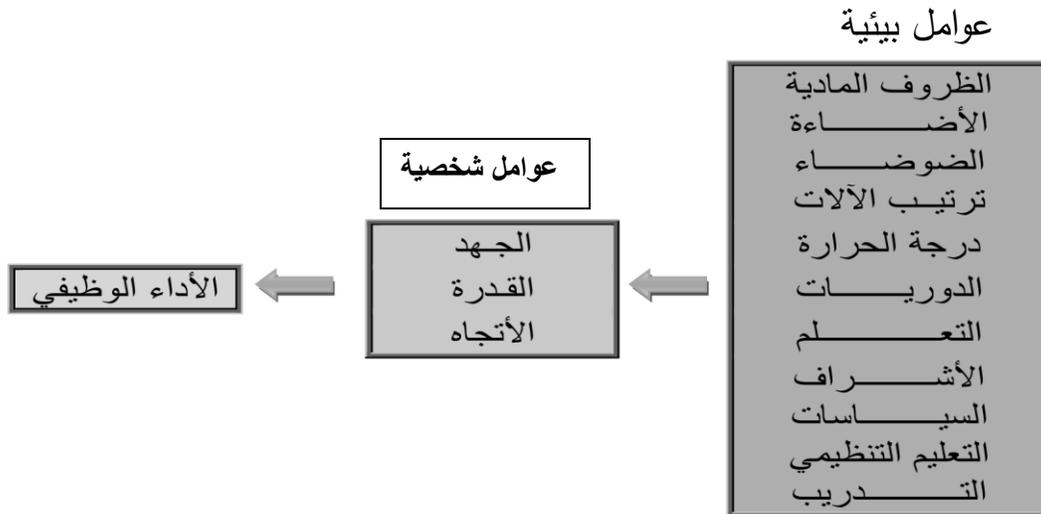
١-الموظف: من حيث ما يمتلكه الموظف من معرفة ،و مهارات ،و اهتمامات ،و قيم و اتجاهات و دوافع.

٢-الوظيفة: من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات و تحديات و ما تقدمه من فرص عمل ممتع فيه تحدٍ و يحتوي على عنصر التغذية الأسترجاعية كجزء منه.

٣- الموقف: من حيث ما تتصف البيئة التنظيمية إذ تؤدي الوظيفة و التي تتضمن مناخ العمل ،و الأشراف ،و وفرة الموارد ،و الأنظمة الإدارية ،و الهيكل التنظيمي (Hiens, 1988.273).

العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي:

هناك بعض العوامل التي هي خارج نطاق سيطرة الفرد و التي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه و على الرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلا أنها يجب أن تؤخذ باكتساب لأنها حقيقية و موجودة بالفعل ،وهناك بعض العوامل خارج نطاق سيطرة الفرد والتي يمكن أن تؤثر في مستوى أدائه، وعلى الرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار، إلا أنها يجب أن تؤخذ باكتساب لأنها حقيقة وموجودة بالفعل، والشكل الآتي يوضح العوامل البيئية التي تعدل وتؤثر في الأداء الوظيفي (محمد، ٢٠٠١ : ٢١١) ؛و المخطط (١) يوضح العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي.



المخطط (١)

العوامل البيئية المؤثرة في الأداء الوظيفي (محمد، ٢٠٠١: ٢١١)

و قد أشارت دراسة (التويجري، ٢٠٠٣) عن البيئة الداخلية للعمل و مستوى الأداء الوظيفي حيث هدفت إلى تحديد مدى رضا المراقبين الجمركيين عن بيئة العمل الداخلية في السعودية ؛و أظهرت النتائج أن عناصر بيئة العمل الداخلية لاقت رضا عالياً من أفراد عينة الدراسة و تمثلت بـ (العلاقة مع الزملاء - عدد ساعات العمل - سعي المنظمة لتحسين ظروف العمل ، رضا العاملين عن أنظمة العمل ، و رضا العاملين عن الرؤساء) (عكاشة، ٢٠٠٨، ٣٦).

- النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي

وقد فسر العلماء والباحثون الاداء الوظيفي على أساس إشباع الحاجات النفسية وهي الرغبات الطبيعية التي يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها بما يضمن له التوازن النفسي، والانتظام في الحياة، وعدم إشباع إحدى هذه الحاجات يؤدي إلى إصابة الفرد بالقلق والاضطراب وعدم الشعور بالسعادة في الحياة وسوء التوافق وعليه فإن نظريات الاداء الوظيفي تهتم بتفسير القرارات الحالية و التي ستتخذ مستقبلا ولا تعير الاهتمام إلى القرارات الروتينية، أو التي تستند إلى العادة في اتخاذها ومن بين هذه النظريات :

١- نظرية العلاقات الإنسانية (Human relations theory):

تركز نظرية كيرت ليفين (Kurt Lewin, 1940) على الاهتمام بالجوانب الإنسانية و الاجتماعية في المؤسسة و تستهدف إلى الوصول بالأفراد إلى أفضل إنتاج في ظل ما يمكن أن يؤثر على الفرد من عوامل نفسية و معنوية بوصفه إنساناً وجدانياً و انفعالياً فضلاً عن أنه رشيداً و منطقياً، و قد أثبتت نتائج التجارب لالتون مايو و آخرون (E, Mayo, et..) التي أجريت في هاوثورن (Howthorne) أن الإنتاج يعزى الى عدم الاهتمام بحل هذه المشكلة و التحرر من وطأة الضغوط الرئيسة و تخفيف قيود العمل والتي لا زالت مشكلة نقص الإنتاج ؛ و عدم ارتفاع معدلات الكفاية الإنتاجية كما كشفت نتائج التجارب أيضاً أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الدافعة الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس ؛ و إنما تتأثر بعلاقته بزملائه في العمل ؛ و بمشكلاته الشخصية (Rose, 2005.5).

و من الأفكار الأخرى التي قدمها أنصار نظرية العلاقات الإنسانية عن دراسات توصلوا خلالها الى أن أسلوب الديمقراطية هو الأسلوب الأفضل و كذلك دراسة عن أهمية المشاركة في الإدارة و تأثيرها في تحفيز المرؤوسين على الأداء الجيد.

كما ركزت على العلاقات بين أعضاء المنظمة الواحدة سواء أكانوا مديرين أم عاملين و التركيز على فهم طابع العاملين و سلوكهم و تصرفاتهم و رغباتهم حتى يكون من الممكن إيجاد جو من التفاهم ، و التبادل، و التعاون المشترك، و المشاركة الجماعية و تميزت هذه النظرية بعدد من القواعد و الأساليب التي أعدت لمساعدة المديرين في دفع العاملين ؛ و تحفيزهم و تركيز مجموعة الأساليب هذه على ثلاثة أنشطة رئيسة.

- تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الإدارية.
- إعادة تصميم الوظائف بطريقة توافر قدرأ أكبر من التحدي لقدرات العاملين ، و من المشاركة في نشاطات المؤسسة.

• تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين (Likert, ----, p.131).

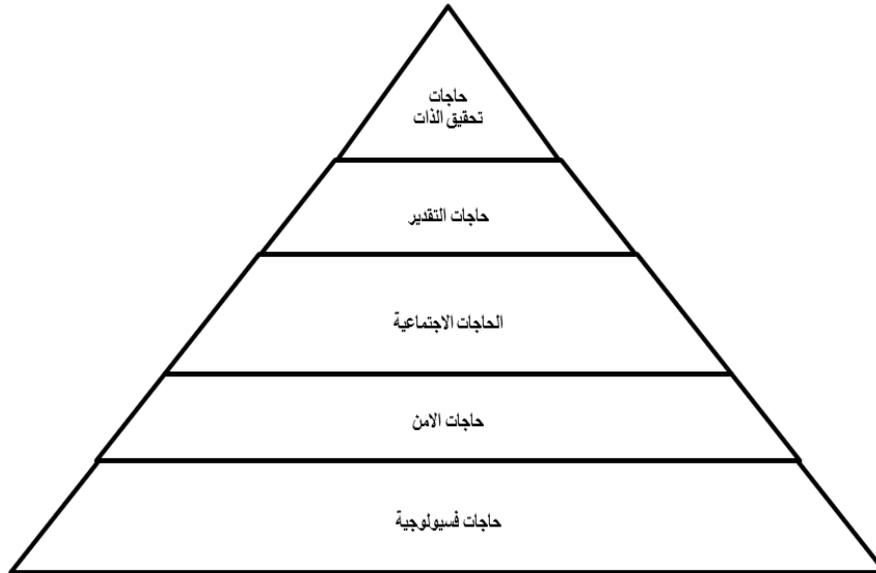
٢ - نظرية الدوافع (Motivation theory)(١٩٤٣):

تعد النظرية الإنسانية، أو ما يعرف بنظرية تدرج الحاجات، من أشهر نظريات التي فسرت الاداء الوظيفي وأكثرها شيوعا منذ أن تم تطويرها عام ١٩٤٣ ومن ثم نشرها في عام ١٩٥٤ عندما نشر ماسلو كتابه الموسوم "الحافز والشخصية"، ترى هذه النظرية أن حاجات هذه النظرية قام بوضعها ماسلو (Maslow, 1943) و القائلة بأن السلوك الإنساني يتحدد بتأثير مجموعة متنوعة من الحاجات و قد قام بتصنيف هذه الحاجات في خمس فئات ثم قام بترتيب هذه الفئات في تسلسل هرمي وهي:

الحاجات الفسيولوجية و التي هي عبارة عن الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان وتمتاز بأنها فطرية مجموعة الحاجات الضرورية لبقاء الفرد، وتضم الحاجة إلى الطعام، الماء الهواء، و الكساء، وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المؤسسات هي حاجة هؤلاء الافراد إلى الأجور والحوافز المادية بأنواعها، الوجبات الغذائية، وأوقات الاستراحة. وتعد نقطة البداية في الوصول إلى إشباع حاجات أخرى وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجته، وأن العمل الذي يحقق هذه الحاجات إلى قدر معين سيكون موضوع قبول ورضا من العاملين و كذلك الحاجة الى الأمن و يعتمد تحقيقها على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفسيولوجية وتتمثل في حاجة الفرد الى الأمن والحماية بما في ذلك حماية نفسه من الأخطار التي تهدد حياته و تهدد مستقبله أو مستقبل أسرته، وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات الحاجة إلى الأمن الوظيفي في المدى القصير (إنهاء الخدمة) أو في المدى الطويل الحصول على التقاعد في (نهاية الخدمة) للحماية من الإصابات والحوادث في العمل. فهي مهمة للفرد؛ فهو يسعى إلى تحقيق الأمن والطمأنينة له ولأولاده ذلك يدعو إلى تحقيق الأمن في العمل سواء من ناحية تأمين الدخل أم حمايته من الأخطار الناتجة عن العمل وان شعور الفرد بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي إلى

انشغاله فكرياً ونفسياً مما يؤثر في أدائه في العمل، لهذا على الإدارة أن تدرك أهمية حاجة الأمن للعامل لخلق روح من الإبداع بين العاملين و تأتي بعدها الحاجات الاجتماعية إذ أن الإنسان اجتماعي بطبعه ويرغب إن يكون محبوباً من قبل الآخرين عن طريق إنتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته ، لتحقيق التفاعل الاجتماعي وتتمثل في الحاجة إلى الانتماء إلى الأسرة، أو الجماعة، أو الوطن، والحاجة إلى الصداقة و الحب ،ومن أمثلة هذا النوع في المنظمات هي حاجة الأفراد إلى الانتماء إلى جماعات العمل الرسمية أو الجماعات غير رسمية ، الانتماء إلى المؤسسة ،وسيادة علاقات الصداقة مع الرؤساء في العمل.(جلاب ، ٢٠١١ : ٢٣٣)وان الفرد الذي يزاول فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود صداقة مع العاملين معه وقد أوضحت الدراسات أن جو العمل الذي لا يستطيع إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى اختلاف التوازن النفسي لدى الافراد ومن ثم إلى مشكلات تؤدي إلى نقص الإنتاج؛ وارتفاع معدلات الغياب وترك العمل وهذا يجعل التنظيم يفشل في تحقيق أهدافه و من ثم حاجات التقدير و هي شعور العامل بالثقة و حصوله على التقدير والاحترام من الآخرين يحسسه بمكانته هذه الحاجة تشعر الفرد بأهميته و قيمة ما لديه من إمكانيات ليسهم في تحقيق أهداف المشروع لهذا تعد من وظائف المدير لذلك إن المدراء الذين يركزون على حاجات التقدير كمحرك لدوافع العاملين تتحقق أهداف مشاريعهم على عكس من يقلل من إمكانيات الفرد في التنظيم هذا ويجعل الافادة منه محدودة ويخلق مشكلات بين الفرد والتنظيم ،و كذلك الحاجة إلى تحقيق الذات أي تحقيق طموحات الفرد العليا في إن يكون الإنسان ما يريد إن يكون وهي المرحلة التي يصل فيها الإنسان إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له كيان مستقل وتعد الحاجة إلى الاستقلال من أهم مكونات هذه الحاجة إذ تظهر منذ مرحلة الطفولة وتتطور مع تقدمه في العمر وينضج وبالتالي يبدأ بتحرر من الاعتماد على الآخرين وينظر الفرد إلى الاستقلال في

العمل عند منحه الحرية في تنفيذ الأعمال ومن ثم يستغل ما لديه من مواهب وقدرات فردية و كما في المخطط (٢)



المخطط (٢)

التسلسل الهرمي للحاجات عند ماسلو

(الختاتنة، ٢٠١١، ٥٣).

٣-نظرية العاملين هيرزبيرج للحاجات (Factor theory):

من أهم نظريات التي لاقت رواجاً من الباحثين والتطبيقين نظرية العاملين لهيرزبورج وبدأت هذه النظرية ؛ وكأنها تتصل بموضوع الرضا عن العمل ثم تطورت لتشمل الاداء الوظيفي ،وقد توصل إلى هذه النظرية من خلال دراسات تجريبية قام بها هيرزبورج ومساعدوه وذلك بتوجيه أسئلة تتعلق بالرضا عن العمل إلى مجموعات من المهندسين والمحاسبين وقد توصل هيرزبورج إلى تفسير الاداء الوظيفي بعاملين هما عامل المحافظة على البقاء(مجموعة العوامل الصحية) وعامل الدافعية (مجموعة العوامل الدافعة) (ربيع، ٢٠١٠ : ٢٢٤) ،وهذه النظرية قام بوضعها هيرزبيرج (Harzbergs, 1957) و هي تطبيق لنظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل إذ إن هناك مجموعتان من العوامل:

أولاً: عوامل تتعلق بالفرد نفسه.

ثانياً: عوامل تتعلق بظروف العمل.

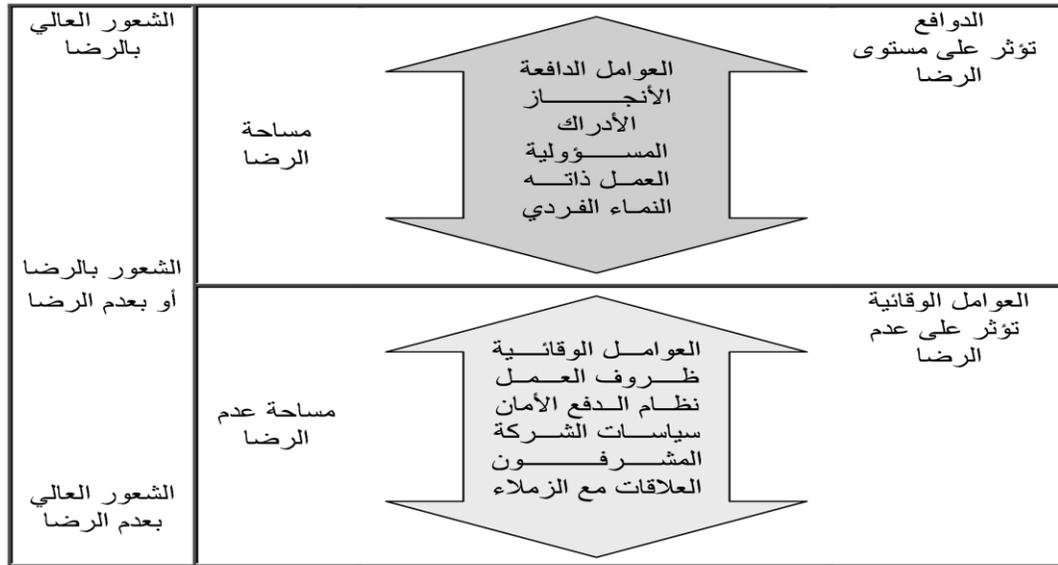
أولاً: العوامل التي تتعلق بالفرد نفسه: و التي هي بمثابة دوافع تؤدي إلى أداء الأفراد لأعمالهم و المتمثلة في إحساس الفرد بالانجاز، و الدافعية، و تحمل المسؤولية، و توافر فرص الترقية للوظائف الأعلى، و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، و كذلك عوامل تثير الحماس في الفرد و في أدائه في العمل الذي يتفق مع قدراته و يحقق طموحاته و يثير لديه اهتمامات و تحديات و يتمخض عنها أداء جيد و كذلك نوعية العمل و إيمان الفرد بعمله و الذي له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل أو أخفاه فيه. فالإبداع في العمل أساسه الاقتناع به و حبه، و كذلك عوامل تطور الشخصية وعوامل الصحة النفسية.

ثانياً: العوامل التي تتعلق بظروف العمل: و هي عوامل تؤدي إلى عدم رضا الأفراد عن أعمالهم و حصرها بظروف تحيط بالعمل كالرئاسة، أو الإدارة، أو الأشراف، أو نمط القيادة و طبيعة العلاقات بين الموظف و زملائه و رؤسائه و أن طبيعة العمل و نوعيته من العوامل التي تدفع للعمل و الأبداع فيه و الحوافز المادية و المعنوية و التقدير من قبل الآخرين و المنافسة و أساليب الأشراف و المراقبة و التي بدورها أما تشجع الفرد على العمل، أو تثير استياءه و تقديم الطريقة الأفضل في العمل و ملائمة أوقات العمل (Kuo, 2007.24).

و في مده السنينيات من القرن العشرين قام فردريك هيرزبيرج و رفاقه بدراستهم الخاصة عن الحاجات الإنسانية، و طلبوا من المحاسبين و المهندسين و صف الجوانب الخاصة بوظائفهم التي تحقق لهم الشعور بالارتياح و الرضا و تلك التي تجعلهم يشعرون بعدم الرضا، و من ثم قاموا بتحليل النتائج، و وجدوا أن مجموعتين من العوامل متباينتين تبايناً كلياً يرتبطان بالشعور بالرضا و عدم الرضا عن العمل.

فالحاجات الفسيولوجية أولاً و فيما بعد الحاجات الأمنية إذ يشعر الإنسان بحاجة قوية للتواصل و الارتباط بالآخرين لتبادل مشاعر الحب و للاستمتاع بشعور الانتماء و التفاؤل مع قواعد السلوك التي كانت في دراسات هاوثورن. و أضاف هيرزبيرج العوامل الوقائية التي كانت مصاحبة للممارسة العملية غير المشبعة، و تشمل تلك المصادر المحتملة المؤثرة في الشعور بعدم الرضا عن سياسات الشركة وظروف العمل و الأمان الوظيفي.

وتقدم نظرية هيرزبيرج اسهامات عظيمة في كيفية تفسير السلوك الانساني والتحكم به فيه فهي تؤمن بانه مهما قامت احدى المنظمات بتحسين سياستها الادارية وانماط الاشراف وعلاقات الفرد بزملائه ورؤسائه ومروؤسيه وتحسين ظروف العمل فان ذلك لا يؤدي الى تحسين المستوى الدافعي لدى الأفراد وان ما يمكن ان تقوم هذه العوامل هو ان تحد من شعور الافراد بالاستياء او تمنع ظهور مشاعر عدم الرضا و ترتبط نظرية هيرزبيرج بالتسلسل الهرمي للحاجات إذ إن الدوافع تتشابه الى حد بعيد مع حاجات المستوى الأعلى من هرم ماسلو و المخطط (٣) يوضح نظرية ثنائية العوامل :



المخطط (٣)

نظرية ثنائية العوامل

و لكن هناك سؤال هل أن المديرين يركزون على العوامل الدافعة ،أو على العوامل الوقائية؟ إن الأمر يعتمد بعض العوامل الدافعة إذ إن عاملاً في متوسط المهارة و العمر يتقاضى أجراً كبيراً يمكن تحفيزه لتحقيق مستوى أفضل من الأداء لو أشبعت دوافعه، أما العامل غير الماهر سواء أكان شاباً أم كهلاً و يتقاضى أجراً و آخر لا يتمتع بالأمان؛ فمن المحتمل أنهما سيظلان في حاجة للدعم المرتبط بتوافر العوامل الوقائية، و ذلك لتخفيض الشعور بعدم الرضا قبل أن تؤدي الدوافع دورها الفعال في تحفيزه (رتشمان، ٢٥٥-٢٥٦).

٤- نظرية عدالة العائد (Theory of justice return):

عدّ المنظر آدمز (j. stacey Adams, 1963) أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف ؛و المؤسسة التي يعمل بها، حيث يقدم الموظف جهده و خبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر و الترقيات و التأمينات الصحية و غيرها من هذه المؤسسة فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده الى ما يقدمه للمؤسسة و معدل عوائد الآخرين الى ما يقدمونه إلى المؤسسة، فإذا ما تساوى المعدلان شعر عندها أن أدائه يوازي ما يحصل عليه من أجر عن العمل و إذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم، مما يؤثر في أدائه الوظيفي و يزداد تغيبه عن العمل و إذا وجد عمل آخر يترك عمله الحالي.

و كمثال على ذلك إذا أحس الموظف أنه لم يكافأ بشكل موازي للموظفين الآخرين الذين قاموا بالعمل نفسه و قد حصلوا على مكافآت أفضل فهذا الموظف سيثبط نشاطه ؛و تقل حافزيتة للعمل و الانجاز، و من الضروري ملاحظة أن عدالة العائد لا تعني المساواة فعندما يعامل الجميع بشكل متساوي قد يعني ذلك عدم أنصاف بعض العاملين الذين قاموا بعمل أفضل من غيرهم و من ثمّ يستحقون مكافآت ،أو معاملة أفضل.

و تقسم نظرية عدالة العائد على نوعين: عدالة في التوزيع ،و عدالة في الإجراءات فالعدالة في التوزيع تتعلق بالمكافآت التي تتعلق بالإداء أما عدالة الاجراءات

فهي سياسات الشركة كالترقيات، و العقوبات ،و تقييم الموظفين، و عند تطبيق هذه النظرية يفترض وجود ثلاثة أنواع من الموظفين: النوع الأول هم الموظفين الذين يظنون أنهم يعاملون بأنصاف و من ثم فهم متحفزون للعمل و النوع الثاني هم الذين يظنون أنهم يحصلون على أقل مما يستحقون و من ثم سيقوم هؤلاء بتقليل الجهد المبذول أما النوع الثالث فهم الموظفون الذين يظنون أنهم يحصلون على أكثر مما يستحقون و من ثم سيشعرون بالذنب، و لا يقوم الكل بزيادة جهده عادةً حتى و أن كانوا يحصلون على أكثر مما يستحقون فمن السهل أن يبقى الشخص على أدائه بالمستوى نفسه و يقارن نفسه مع موظف آخر يحصل على الراتب نفسه ، أو المكافآت (الختاتنة، ٢٠١١، ٦٢).

٥-نظرية التوقع (Expect theory):

تعود هذه النظرية للعالم فكتور فروم (Victor Vroom, 1964) و تقوم على تحفيز العاملين بالتفاعل بين قوة الرغبة و التوقع أي تقدير الفرد بأن جهده سيؤدي الى أنجاز و حسن أداء و تتميز هذه النظرية بقدر عال من المنطقية فهي تربط بين ما يقدمه الأفراد من مجهودات و ما يعود عليهم من كسب في حالة بلوغ مستوى مطلوب من الأداء ؛و تقوم على أسس منها:

- إن سلوك الفرد تحدده قوى تتبع من داخله و من البيئة.
- إن العاملين في المؤسسات يتخذون قرارات بشأن السلوك في المؤسسة.
- يختلف الأفراد في سلوكهم لتحقيق حاجاتهم و أهدافهم و من ثم فهم مختلفون بشأن ما يريدون من المؤسسات التي يعملون بها.
- يتخذ العاملون في المؤسسات قرارات معينة مبنية على إدراكهم أن سلوكاً معيناً سيؤدي إلى نتائج مرغوب بها ،و يميل أولئك العاملون إلى التصرفات التي يرون أنها ستؤدي الى نتائج يطمحون إليها، ثم يتجنبون القيام بتصرفات يرون أنها ستؤدي الى نتائج لا تحقق لهم الرضا (Van Eerde, 1996, p.575) .

و بعد ظهور هذه النظرية بأربع سنوات جاء كل من بورتر ولاولر (Porter & lawler) بالتعديل و الوقوف على عاملين أساسين هما:

الأول: قيمة الحوافز ،أو أهميتها بالنسبة للموظف و توقعاته حول الجهد فالحوافز هي ما يحصل عليه الفرد عند نجاحه أو فشله في إنجاز مهمة معينة و قد تكون الحوافز إيجابية بحيث تشبع حاجات الفرد كزيادة في الراتب ، أو قبول أوسع اجتماعياً، و قد تكون سلبية لمنع الفرد من الوقوع في نفس الخطأ كخصم في الراتب ،و تختلف الحوافز نظراً لاختلاف الأفراد فبعضهم يعتقد أن الحافز المادي هو الأهم و بعضهم يعتقد القبول الاجتماعي هو الأهم.

الثاني: إن الذي يحدد مستوى التحفيز هي التوقعات حول الجهد و الحوافز، هذا العامل يتشكل من أمرين الأول معتقدات الفرد حول مستوى الأداء الذي يجب بذله و الثاني توقعات الفرد حول الحوافز التي سينالها ،مثال: طلب من موظف المبيعات بيع (٢٠٠٠) جهاز خلال سنة لترقيته لن يكون هذا الأمر محفزاً لموظف المبيعات في الحالات الآتية:

- إذا كان يعتقد أن ليس بمقدوره بيع (٢٠٠٠) جهاز في سنة واحدة.
- إذا كان يعتقد أن الشركة لن تقوم بترقيته حتى لو حقق الهدف.
- إذا لم يكن يرغب في الترقية أصلاً.

فالجهد المبذول لإنجاز مهمه ليس العامل الوحيد لتحديد مستوى الأداء إذ توجد عوامل أخرى مثل: وجود أهداف أخرى واضحة و مفهومه، وتوافر المعلومات و المهارات المطلوبة لتحقيق الأهداف، و توافر المعدات ،و المادة الخام ،و كل الموارد الأخرى المطلوبة لتحديد المهمة.

و بناءً على ما سبق فإن محددات الدافعية أو الأداء عند الفرد هي التوقع و التكافؤ، و يمكن التعبير عن علاقة الدافعية بالتوقع و التكافؤ بالمعادلة الآتية (الدافعية = التوقع + التكافؤ) (Van Eerde, 1996.575) .

٦- نظرية الإنجاز (Achievement theory):

مؤسس هذه النظرية هو ديفيد ماكلياند (David McClelland, 1965) و قد ركزت على حاجة الإنسان الى الإنجاز و تفترض أن هناك ثلاث حاجات رئيسه يسعى الإنسان الى إشباعها و هي الحاجة الى القوة و الحاجة الى الانتماء و الحاجة الى الإنجاز؛ كما بينت النظرية أن أهم حافز يدفع الفرد و يؤثر في سلوكه هو دافع الإنجاز، يكون هناك عادة مستويان للأداء هما:

- مستوى الطموح الذي يرغب الفرد في بلوغه.
- مستوى الأداء الذي يحققه فعلاً.

وتفهم الحوافز هنا على أنه تلك العوامل و المؤثرات التي تجعل الفرد يسلك سلوكاً يحقق من خلاله مستوى الطموح الذي يرغب في بلوغه، و كلما قل مستوى المسافة بين مستوى الطموح و مستوى الأداء الفعلي كلما أنخفض الحافز على الإنجاز و كلما زادت هذه المسافة أرتفع الحافز على الإنجاز على أن تكون المسافة من البعد بحيث يصبح من المستحيل الوصول الى مستوى الطموح المنشود.

لذا نستنتج من هذه النظرية أن على المشرف و الرئيس أن يقوم بواجبه في توجيه مرؤوسيه إلى ضرورة الارتفاع بمستوى أدائهم و يتم ذلك من خلال وضع خطة، أو نظام لقياس مستوى أدائهم؛ وكذلك لمعرفة الجوانب السلبية و الإيجابية لمرؤوسيه حتى يتم وضع الوسائل اللازمة لرفع مستوى الأداء من خلال الوسائل التدريبية و زيادة مهاراتهم مما يهيئ الفرصة لدى المرؤوسين لوضع مستويات طموحهم عند مستوى أعلى و من ثمّ يمكن من خلال ارتفاع مستوى الأداء العام و تحقيق أداء المؤسسة .

من جانب آخر فإن الأفراد الذين يشعرون بالحاجة الى القوة يهتمون بممارسة التأثير؛ و السيطرة على الآخرين و إرغامهم على أن يسلكوا على وفق رغباتهم و يبحث هؤلاء الأفراد عن مراكز السلطة و يتسمون باللياقة؛ و حسن التحدث مع الآخرين أما

الأفراد الذين يشعرون بالحاجة الى الانتماء؛ فغالباً ما يتأثرون بالصدقات و يعملون على أرضاء الآخرين و يحاولون التوحد معهم و يصيبهم القلق عندما يبتعدون عن الناس. فالحاجة الى الإنجاز تمثل تحقيق شيء صعب بتحكم و سيطرة في تناول الأفكار و تنظيمها أداءه على أكبر قدر ممكن من السرعة فالاستقلالية و التغلب على كل العقبات و تحقيق مستوى مرتفع من التفوق على الذات تزداد عن طريق الممارسة الناجحة للقدرة و الاستعداد و السيطرة على الفشل بعمل مضاد، أو مواجهته بالنضال من جديد و إزالة آثاره بالعمل المستمر و للتغلب على الضعف و تذليل العقبات باستقلالية و حرية، وفي التخلص من كل المعوقات و الانطلاق من الحصار و مقاومة القسر و التقيد بحثاً عن الانطباعات الحية الجديدة و الاستمتاع بها (McClelland, 1965, p.389).

٧-نظرية (X & Y):

إن الفرد بطبيعته يكره العمل وسيتجنبه أو يتهرب منه إذا كان في استطاعته. وبسبب هذه الخاصية (كره العمل) ،لذلك يجب إجبار كثير من الأفراد على العمل ،وتوجيههم ومراقبته ،وتهديدهم بالعقاب كمدخل لدفعهم للعمل وانجاز الأهداف التنظيمية بطريقة ملائمة يفضل الفرد في المتوسط التوجيه ،ويتجنب تحمل المسؤولية ،ولديه القليل من الطموحات ويرغب في الإحساس بالأمان فوق كل شيء .

و قام العالم ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967)بوضع هذه النظرية و تكون على جزئين، أحدهما سلبي ،و الآخر إيجابي بحيث يعطي الإدارة الخطوط العريضة فيما يتعلق بالإنسانية ،و محددات سلوكها ،و طبيعتها ،و كيفية التعامل معها ،و كيفية تحفيزها مما يدفعها للقيام بسلوكيات تخدم تحقيق أهداف المؤسسة ،و يمثل الجانب ذا النظرة السلبية (X) و قد جاء الجزء الأول من النظرية و يفترض مجموعة من السمات تتمثل بالآتي:

- الإنسان بطبيعته سلبي لا يحب العمل.
- الإنسان يتهرب من أعباء المسؤولية.

- الإنسان بطبيعته يحب من يعلمه كيف يعمل.
- مصلحته الشخصية هي أولاً أي لا يخاطر من أجل أي طموح.
- لا يعمل إلا بالعقاب، أو تهديد بالعقاب ، و ليس حب العمل.
- يجب أن يراقب الإنسان حتى بعد حين الى أن يتم تأمينه على شيء مهم.
- يفضل أن يكون المحفز المادي أولاً (Senyucel, 2009, p.29).

أوجد ماكريج و ر بديلا لنظرية X، واسماها نظرية Y وتتضمن استخدام المجهود البدني والذهني في العمل أمر طبيعي مثل اللعب والراحة ويتوقف مدى كون العمل مصدر للرضا (والانجاز التطوعي) أو مصدر للعقاب وتجنبه إذا أمكن ذلك على ظروف وشروط الرقابة ولا تعتبر الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب الوسيلة الوحيدة للحفز نحو الأهداف التنظيمية .سيباشر الفرد التوجيه والرقابة الذاتية لخدمة الأهداف المخصصة له إذا ما توفرت الظروف الملائمة وتحقيق الأهداف هي وظيفة ودور المكافآت والثواب والمصاحبة للإنجاز فكل جزء دلالة -فتحقيق الذات والحاجات أو المطالب الإنسانية- يتولد عنها مجهود موجه نحو انجاز الأهداف التنظيمية و يتعلم الفرد المتوسط وفي ظل الظروف الطبيعية ليس فقط قبول المسؤولية فحسب ؛ وإنما يسعى والبحث عنها و يصاحب المقدرة على الممارسة درجة عالية من الطموح والابتكار والإبداع في حل المشكلات التنظيمية وفي ظل الظروف السائدة في المجتمع الصناعي الحديث ،لم يتم استخدام القدرات (الذهنية إلا للفرد المتوسط الذكاء). (حنفي ، ٢٠٠٢ : ٤٤٣) أما الجانب ذا النظرة الإيجابية (Y) فيفترض السمات:-

- العمل أمر طبيعي و الإنسان بطبيعته يحب العمل.
- يمكن للإنسان العمل و التعلم و تحمل المسؤولية.
- الإنسان بطبيعته لا يخالف الهدف العام للمؤسسة.
- الإنسان أمله بالمكافآت المعنوية و ليس خوفا من العقاب.
- الإنسان بطبيعته هو من ينقد نفسه و يراقبها.

- أصبح هم الإنسان العلاقات الإنسانية الجيدة و ليس المكافآت المادية لأن العنصر البشري هو الأهم.
- الإنسان بطبيعته يحب العمل بحرية ومن بدون قيود و أن يكون قائداً في مجال عمله و ليس تابعاً.
- ان تكاليف الموجودات المادية والذهنية الخاصة بالعمل وماهي الى الأمر طبيعي والراحة .
- ان الرقابة الخارجية الموجهة الى السلوك الانساني وكذلك التهديد بالعقاب وتعد المسائل الوحيدة التي تدفع الأفراد الى بذل المزيد من الجهود، وتحقيق الأهداف التنظيمية . ان الانسان يستطيع ان يمارس الرقابة على النفس وتوجيهها، لكي تتمكن من خدمة الأهداف التي التزم بها .
- ان الالتزام بالأهداف يعتبر بمثابة دالة للقائد المرتبط بتحقيق الاهداف .
- ان الانسان المتوسط يستطيع ان يتعلم تحت ظروف مناسبة كما انه لا يقبل المسؤولية فحسب بل ويبحث عنها في معظم الأفراد العاملين يرغبون في إشباع حاجتهم الاجتماعية والادبية وتحقيق الذات كما انهم يرغبون في استخدام ذكائهم الطبيعي وتصوراتهم وتقديرهم للموقف في إداء عملهم بأفضل طريقة ممكنة وفي ظل الافتراضات السابقة فان المدير يمكنه تطبيق الوسائل وتمس الحاجات المرتفعة المستوى والعوامل الدافعة في سبيل تحقيق ذلك ويعمل المدير على امتداد العاملين لكل من :فرض الانجاز ، والاعتراف ، والتقديم ،والنمو ،والمسؤولية ، والجدول (١) يوضح عناصر الاختلاف بين نظرية (X) ،ونظرية (y) .

الجدول (١)

عناصر الاختلاف بين نظرية (X) ونظرية (Y)

عناصر الاختلاف	نظرية (X) الاتجاه التشاؤمي	نظرية (Y) الاتجاه التفاؤلي
النظرة إلى العمل	العمل غير مريح بالنسبة لمعظم الأفراد وشعارهم (العمل لا بد منه)	العمل شيء طبيعي مثله مثل اللعب إذا كانت ظروف العمل مناسبة .
القدرة على الابتكار	معظم الافراد يفتقرون الى القدرة على الابتكار في حل المشكلات ، ويميلون الى الحلول التقليدية في مواجهتها .	القدرة الابتكارية موزعة على الأفراد توزيعاً طبيعياً ، ومعظمهم لديه القدرة على الابتكار
حجم العمل	معظم الأفراد يميلون الى اداء الحد الادنى من المطلوب انجازه والذي يعفيهم من المسائلة عن عدم الانجاز .	معظم الافراد يحاولون بذل أقصى ما في وسعهم لأداء اكبر حجم ممكن من العمل.
الطموح والمسؤولية	معظم الأفراد غير طموحين وليسو على مستوى المسؤولية ودائماً يحتاجون الى من يراقب عملهم في كل خطوة .	معظم الأفراد يميلون إلى الرقابة الذاتية من اجل تحقيق الأهداف باعتبار انهم جديرين بالثقة .
مستويات التحفيز	يركز التحفيز على مستوى الحاجات الفسيولوجية ،والامان (التحفيز المادي)	يركز التحفيز على مستوى الانتماء للمجموعة والتقدير وتحقيق الذات (التحفيز المعنوي)
التوجيه	لا بد من إشراف دقيق والضغط بقوة لتحقيق الاهداف .	يقوم الأفراد بتوجيه أنفسهم والالتزام لديهم شيء مرتبط بشخصيتهم إذا تم تحفيزهم بشكل مناسب

و خلاصة القول إن عامل الثقة هو أول ما أعتد عليه ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967) في نظريته فالإيجابي (Y) يعتقد أن العامل حقيقةً يرغب على أن يقدم انجازه فمثلاً المدير في هذه النظرية عمله جيد لذلك يمكن الثقة به لأداء العمل.

و السلبي (X) في أن العامل لا يرغب في أن يقدم إلا في حالة إجباره على وفق نظام رقابي شديد و ذلك لتحقيق الأداء المطلوب ،و كما هو معلوم أن أغلب الأفراد

يفضلون أن يعاملوا بهذه الطريقة كي لا يتحملوا أعباء المسؤولية (Senyucel, 2009.29).

مناقشة النظريات التي فسرت الأداء التنظيمي:

وفي تفسير النظريات اتضح ما يأتي:

اذ أكدت نظرية كيرت ليفين (Kurt Lewin, 1940) على ان الاداء الوظيفي لا يمثل القوة الدافعة الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوس و إنما تتأثر بعلاقته بزملائه في العمل و بمشكلاته الشخصية ،كما أكدت نظرية الدوافع بأن الاداء الوظيفي يعتمد تحقيقه على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفسيولوجية ،وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات الحاجة إلى الأمن الوظيفي ووجهة النظر هذه اتفقت مع نظرية الدوافع عند ليفين في أن الإشباع أو الحافز هو دافع قوي للأداء الوظيفي.

كما أكدت نظرية الدوافع على أن الحاجة إلى تحقيق الذات أي تحقيق طموحات الفرد العليا في إن يكون الإنسان ما يريد إن يكون وهي المرحلة التي يصل فيها الإنسان إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له كيان مستقل وتعد الحاجة إلى الاستقلال من أهم مكونات هذه الحاجة.

أما نظرية العاملين لهيرزبيرج (Herzbergs, 1957) فهي تطبيق لنظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل إذ أن هناك مجموعتين من العوامل: أولاً: عوامل تتعلق بالفرد نفسه.

ثانياً: عوامل تتعلق بظروف العمل. ولكنه أضاف هيرزبيرج العوامل الوقائية التي كانت مصاحبة للممارسة العملية غير المشبعة، و تشمل تلك المصادر المحتملة المؤثرة في الشعور بعدم الرضا عن سياسات الشركة وظروف العمل و الأمان الوظيفي.

و تقسم نظرية عدالة العائد لادمز (1963) على نوعين: عدالة في التوزيع ،و عدالة في الإجراءات ،فالعدالة في التوزيع تتعلق بالمكافآت التي تتعلق بالاداء أما عدالة الإجراءات فهي سياسات الشركة كالترقيات ،و العقوبات ،و تقييم الموظفين ، وهذه النظرية تتفق

مع ما توصلت اليها نظرية العلاقات الانسانية ونظرية الدوافع ان للحوافز والإشباع دوراً مهماً في الاداء الوظيفي.

وأكد فكتور فروم (Victor Vroom, 1964) على أن الجهد المبذول لإنجاز مهمه ليس العامل الوحيد لتحديد مستوى الأداء إذ توجد عوامل أخرى وأن محددات الدافعية أو الأداء عند الفرد هي التوقع و التكافؤ، وركزت نظرية الإنجاز لديفيد ماكلياند (David McClelland, 1965) على حاجة الإنسان الى الإنجاز و تقترض أن هناك ثلاث حاجات رئيسه يسعى الإنسان إلى إشباعها، و هي الحاجة الى القوة، و الحاجة الى الانتماء، و الحاجة الى الإنجاز، كما بينت النظرية أن أهم حافز يدفع الفرد و يؤثر في سلوكه هو دافع الإنجاز. وقام العالم ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967) بوضع هذه النظرية و تكون على جزئين، أحدهما سلبي و الآخر إيجابي بحيث يعطي الإدارة الخطوط العريضة فيما يتعلق بالنفس الإنسانية و محددات سلوكها و طبيعتها و كيفية التعامل معها و كيفية تحفيزها مما يدفعها للقيام بسلوكيات تخدم تحقيق أهداف المؤسسة و يمثل الجانب ذا النظرة السلبية (X) أما الجانب ذا النظرة الإيجابية (Y) فأن الإنسان بطبيعته يحب العمل بحرية و من دون قيود و أن يكون قائداً في مجال عمله؛ و ليس تابعاً. وان الرقابة الخارجية الموجهة الى السوك الانساني وكذلك التهديد بالعقاب، ولا تعد المسائل الوحيدة التي تدفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهود وتحقيق الأهداف التنظيمية. وأن عامل الثقة هو أول ما أعتمد عليه ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967) في نظريته .

عن طريق استعراضنا لكل من نظرية (X و Y، و اتخاذ القرارات، و التوقع و البيروقراطية، و العلاقات الانسانية، و دون الجير، و اتجاه الهدف) تبنت الباحثة نظرية نظرية (X & Y) للعالم ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967) إذ وجدت انها اكثر صلاحية في بناء أداة القياس لمتغير الاداء الوظيفي. و استخدمت الباحثة

النظريات الاخريات في كتابة الاطار النظري و أن كل واحدة من النظريات كانت لها نظرة خاصة عن الاداء الوظيفي للفرد .

الدراسات التي تناولت الوظيفي :

اولا : الدراسات العربية :-

١_دراسة (العنزي ، ٢٠٠٠)

(العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية)

الهدف: التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية ، والتعرف على ما إذا كانت درجة الرضا الوظيفي لدى مجتمع الدراسة تختلف باختلاف (الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة الإدارية، والتعرف على العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية والرضا الوظيفي لديهم).

العينة: استخدم الباحث العينة من (٤٢) مديراً ، ومديرة بواقع (٢٠) مديراً و (٢٢) مديرة للمرحلة الثانوية من قطاعات عرعر وطريف ورفحاء والعيقلية .

الاداة: قام الباحث بتطبيق اداة دراسته (الاستبانة كمصدر أساس لجمع المعلومات)

الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث التحليل العاملي و الفاكرباخ و معامل الارتباط

النتائج: تبينت النتائج انه الاتجاه العام للرضا هو الرضا بدرجة متوسطة ، وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى (الجنس ، المؤهل العلمي) في جميع أبعاد المقياس المتبعة وكذلك في الدرجة الكلية للمقياس وانه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة الإدارية وذلك بجميع أبعاد المقياس بخلاف البعد الثالث (المسؤولية ، الاعتراف والتقدير ، و العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين) وأيضاً في البعد الرابع ايضاً (الطرائق المتبعة في الإشراف) ، وانه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء

أكان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أم للمديرين فقط أو للمديرات فقط ، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة ،أو للدرجة الكلية للمقياس (العنزي ،٢٠٠٠ : ٣٤).

٢_دراسة (العكش ،٢٠٠٧)

(التنمية الإدارية وأثرها في الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس)

الهدف: التعرف على التنمية الإدارية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس .

العينة: لقد بلغت عينة الدراسة (٢٣) مديرية من مديريات الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس.

الاداة: قام الباحث بتطبيق ادوات دراستهما ،والتي شملت استبانة صممت لهذا الغرض

الوسائل الإحصائية: تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (spss) لتحليل البيانات

النتائج: تبينت نتائج الدراسة بأنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين أساليب وسياسات التنمية الإدارية والأداء الوظيفي إذ أظهرت نتائج الدراسة بأن إعادة الهندسة الإدارية ،تبسيط اجراءات العمل، تطوير الأنظمة والقوانين، تنمية القوى البشرية تسهم في تحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي (العكش ،٢٠٠٧ : ٥٥).

٣_دراسة (شراب ،٢٠٠٧)

تقييم أثر نظام الحوافز في مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى .

الهدف: التعرف على العلاقة بين الحوافز، وأداء الموظفين لعملهم ببلديات قطاع غزة الكبرى، وذلك من خلال تحليل العلاقات الترابطية بين مجالات الحوافز ،ومستوي الأداء واستخدام القدرات والتنافس بين الموظفين، والحوافز المفضلة .ويضم مجتمع الدراسة موظفي بلديات الأربع في قطاع غزة، والذين يشغلون وظيفتي يتراوح بين رئيس قسم وحتى مدير إدارة.

العينة: اجري البحث على عينة من (٢٨٨) شخص.

الأداة: تم تصميم استبانة تحتوي على (٢٧) فقرة ، وقد تم التحقق من صدق الاستبانة بالتحكيم وحساب ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وتحليل التباين الأحادي.

النتائج: إن تأثير الحوافز المادية في مستوى أداء الموظفين ضعيف، إذ بلغ المعدل النسبي لاستجابة الموظفين % 46.89 ، بينما كان المعدل النسبي للحوافز المعنوية % 68.35، وإن تأثير الحوافز المعنوية ككل على مستوى الأداء متوسط، وإن الحوافز المادية غير كافية، ولا توجد أنظمة للحوافز مرتبطة بأهداف، أو مستويات أداء مقرر مسبقاً، وإن الحوافز المتوفرة لا تشجع الموظفين على التنافس في تحسين الأداء إذ بلغ المعدل النسبي على % 57 ، وإنهم يستخدمون قدراتهم بشك متوسط في تأدية وظائفهم، إذ بلغ المعدل النسبي لمجال استخدام القدرات % 63.75 (شراب ، ٢٠٠٧ : ٥٦).

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Charness, & Gneezy, 2006)

(أثر دفع مبالغ مغرية للموظفين كحافز مقابل حضور تدريب عمل إضافي، وأثر ذلك في تشكيل أداء الموظفين المعنيين)

The impact of attractive staff payments as an incentive for additional work training, and the impact on the composition of the performance of the staff involved

الهدف التعرف إلى أثر دفع مبالغ مغرية للموظفين كحافز مقابل حضور تدريب عمل إضافي، وأثر ذلك في تشكيل أداء الموظفين المعنيين.

وكان عينة البحث، يشمل فريق من الناس تم تشجيعهم لممارسة نوع من الرياضة في الوقت الإضافي للعمل وذلك مقابل مبلغ من المال كحافز لهم.

النتائج : وكان من أهم النتائج ما يأتي:

- ١- تبين أن حافز دفع المال يقود لمستوى أعلى من الحضور من لو لم يدفع لهم.
- ٢- أن استخدام الحوافز ربما يكون له أثر موضعي يزول بزوالها، إذ يمكن أن تصبح ممارستهم أقل بزوال الحوافز، أو عدم استمراريتها.
- ٣- أن الفترة الزمنية لممارسة التدريب ربما تكون فعالة لتشكيل سلوكيات، وعادات ستبقى بعد زوال المحفز.
- ٤- أن الممارسة الكبيرة للنشاط، أو التدريب تعمل على إنجاز خطط الحوافز في إيجاد عادات، وسلوكيات ايجابية أكثر (Charness, & Gneezy, 2006; p23).

موازنة الدراسات السابقة للأداء الوظيفي:

*سعت الدراسات السابقة التي عرضت الى تحقيق اهداف متنوعة فمنها سعت الى قياس العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية كدراسة (العنزي، ٢٠٠٠)

أما دراسة (العكش، ٢٠٠٧) فسعت الى التعرف على التنمية الإدارية وأثرها في الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس.

و دراسة (شراب، ٢٠٠٧)الهدف منها التعرف على العلاقة بين الحوافز وأداء الموظفين لعمالهم ببلديات قطاع غزة الكبرى، وذلك من خلال تحليل العلاقات الترابطية بين مجالات الحوافز؛ ومستوي الأداء واستخدام القدرات والتنافس بين الموظفين، والحوافز المفضلة. ويضم مجتمع الدراسة موظفي البلديات الأربع في قطاع غزة والذين يشغلون وظيفتي يتراوح بين رئيس قسم وحتى مدير إدارة.

أما دراسة (Charness, & Gneezy, 2006)فتهدف الى التعرف إلى أثر دفع مبالغ مغرية للموظفين كحافز مقابل حضور تدريب عمل إضافي، وأثر ذلك على تشكيل أداء الموظفين المعنيين.

اما الدراسة الحالية فقد هدفت التعرف على الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض، وعلاقته بالأداء الوظيفي .

* أما العينات فقد تباينت الدراسات السابقة في عدد عيناتها فقد عرضت بعضها على مديري ومديرة المرحلة الثانوية كدراسة (العنزي، ٢٠٠٠) وكان عددها (٤٢) مدير ومديرة و دراسة (العكش، ٢٠٠٧) (٢٣) مدير ومديرة على مديري الوزارات الحكومية و دراسة(شراب، ٢٠٠٧) كانت عينتها ٢٨٨ شخص.

* أما لأداة القياس اختلفت الدراسات السابقة في الأدوات التي استعملتها فقد استعملت دراسة (العنزي، ٢٠٠٠) استبانة كمصدر أساس لجمع المعلومات.

أما دراسة (العكش، ٢٠٠٧) فاستعملت استبانة صممت للغرض الدراسة.

و دراسة(شراب ، ٢٠٠٧) تم تصميم استبانة تحتوي على (٢٧) فقرة.

و ايضا دراسة (Charness, & Gneezy, 2006) تطبيق استبيان على

العينة. اما الدراسة الحالية ،فاعتمدت المقاييس كأداة لقياس متغيري البحث .

* اما بالنسبة الوسائل الإحصائية؛ فقد تباينت الدراسات السابقة في استخدام الوسائل

الإحصائية تبعا لأهداف البحث استعملت دراسة(العنزي، ٢٠٠٠) استخدم الباحث تحليل

العاملية و الفاكرباخ و معامل الارتباط. ودراسة (العكش، ٢٠٠٧) كذلك استعملت

الانحراف المعياري و متوسط الحسابي و معامل الارتباط اما دراسة (شراب، ٢٠٠٧) اما

دراسة (Charness, & Gneezy, 2006) فاستعملت الحقيبة الإحصائية

(Spss) لتحليل البيانات اما الدراسة الحالية فاعتمدت الوسائل الإحصائية المناسبة

للتحقق من الأهداف .

* اختلفت الدراسات السابقة في النتائج التي جرى التوصل اليها و ذلك تبعا لاختلاف

اهدافها فتوصلت دراسة (العنزي، ٢٠٠٠) انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة

إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي سواء كان ذلك لمجتمع الدراسة بأكمله أو

للمديرين فقط أو للمديرات فقط ، وذلك لأبعاد المقياس المتبعة أو للدرجة الكلية للمقياس

و اثبتت دراسة (العكش، ٢٠٠٧) بأنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين

أساليب وسياسات التنمية الإدارية والأداء الوظيفي حيث أظهرت نتائج الدراسة بأن إعادة

الهندسة الإدارية، تبسيط إجراءات العمل، تطوير الانظمة والقوانين، تنمية القوى البشرية تساهم في تحقيق مستويات أعلى من الأداء الوظيفي .

و كذلك دراسة (شراب، ٢٠٠٧) أثبتت النتائج إن تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين ضعيف، وإن تأثير الحوافز المعنوية ككل على مستوى الأداء متوسط، وإن الحوافز المادية غير كافية، ولا توجد أنظمة للحوافز مرتبطة بأهداف، أو مستويات أداء مقرر مسبقاً.

أما دراسة (Charness, & Gneezy, 2006) أثبتت النتائج أن حافز

دفع المال يقود لمستوى أعلى من الحضور من لو لم يدفع لهم. وأن استخدام الحوافز ربما يكون له أثر موضعي يزول بزوالها.

و تميزت الدراسة الحالية في انها تهدف الى تعرف العلاقة بين الضمير الجمعي

لدى معلمات الرياض وعلاقته بالأداء الوظيفي .

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

❖ منهج البحث

❖ مجتمع البحث

❖ عينة البحث

❖ أدوات البحث

منهج البحث وإجراءاته

Research Method and Procedures

يتضمن هذا الفصل عرضاً لإجراءات البحث من حيث تحديد مجتمع البحث ؛ و اختيار العينة ، و إجراءات بناء مقياسي البحث (الضمير الجمعي)، و (الاداء الوظيفي) فضلا عن ذكر الوسائل الإحصائية المستعملة فيه ، و على النحو الآتي :

أولاً: منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على منهج الدراسات الوصفية التي تسعى الى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة، ثم تعمل على وصفها بدقة، فالمنهج الوصفي هو أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة ، أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عنها وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة، ويأخذ المنهج الوصفي أنماطاً وأشكالاً عدة (ملحم، ٢٠٠٢: ٣٥).

وإن البحث الارتباطي يؤكد ايجاد العلاقة بين متغيرين أي ان هناك ارتباط بين المتغير الاول و المتغير الثاني (فان دالين، ١٩٦٩: ٣٧٠_٣٧١).

ثانياً: إجراءات البحث

١- مجتمع البحث:

شمل مجتمع البحث معلمات رياض الأطفال (حكومي ، واهلي) في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠١٦_٢٠١٧)، و البالغ عددهن (٢,٨٣٧) معلمة موزعات على الرياض الحكومية و الأهلية في المديریات العامة لتربية بغداد الست الملحق (١) ؛ و الجدول (٢) يوضح ذلك

الجدول (٢)

*مجتمع البحث موزع بحسب نوع الروضة (حكومي ، وأهلي) في المديريات العامة
لتربية بغداد

المجموع	عدد المعلمات		المديريات
	الرياض الاهلية	الرياض الحكومية	
٥٥٢	١٢٤	٤٢٨	رصافة/١
٨٠٢	٣٣١	٤٧١	رصافة/٢
٢٢٦	٧٩	١٤٧	رصافة/٣
٤٩٩	١٩١	٣٠٨	كرخ /١
٣٨٩	٦٠	٣٢٩	كرخ /٢
٣٦٩	١٦٣	٢٠٦	كرخ/٣
٢٨٣٧	٩٤٨	١٨٨٩	المجموع

*حصلت الباحثة على معلومات عن مجتمع البحث بموجب امر تسهيل المهمة الملحق (١)

٢ : عينة البحث:

شملت عينة البحث (٣٠٠) معلمة من معلمات الرياض ،اللاتي اخترن بصورة عشوائية بسيطة لتطبيق أدوات البحث ،و الجدول (٣) يوضح ذلك .

الجدول (٣)

توزيع أفراد عينة البحث بحسب مديريات التربية والرياض (حكومية، وأهلية)

المجموع	عدد المعلمات		اسماء الرياض		المديريات
	أهلي	حكومي	اهلي	حكومي	
١٠	٤	٦	طيور الجنة	النسرين	الكرخ / ١
١٠	٢	٨	البراعم	الهلال	
٩	٥	٤	النرجس	البنفسج	
١٠	٢	٨	ماما منى	الغصون	
١١	٣	٨	طيور الجنة	الأندلس	
٩	٤	٥	المستقبل	السندباد	الكرخ / ٢
١٣	٢	١١	التعلم النشط	البراعم	
٤	٢	٢	زهور الرحمن	البسمة	
١٣	٤	٩	الفرزدق	الزهور	
١١	٦	٥	المحبة	السندباد	
١٢	٤	٨	ماما روز	المصطفى	
١٢	٥	٧	الفرقان	المحيط	
١١	٤	٧	الملائكة	الكاظمية	الكرخ / ٣
١١	٥	٦	جنة الغدير	غرناطة	
١٢	٣	٩	البنوك	البيضاء	
١١	٣	٨	البنوك	الصفا	الرصافة / ١
١٢	٥	٧	تفاحة الجنة	السندس	
١٤	٤	١٠	الورود البيضاء	السندباد	
١٢	٣	٩	نور القمر	الخلود	

١٢	٥	٧	الملك	الرحاب	الرصافة/٢
١٣	٣	١٠	عطاء الرحمن	التأميم	
١١	٥	٦	النور	الياسمين	
١١	٢	٩	كوثر الرحمن	اليرموك	
١٧	٥	١٢	اجيال الغد	احباب الرحمن	
١٢	٣	٩	الرؤية	الهديل	الرصافة/٣
٧	٢	٥	رياحين الزهراء	الفردوس	
١٠	٥	٥	الامل	عطر الورد	
٣٠٠	١٠٠	٢٠٠	٢٦	٢٦	المجموع

٣- أدوات البحث:

من اجل قياس المتغيرين اللذين شملهما البحث و هما : (الضمير الجمعي)، و (الاداء الوظيفي)، قامت الباحثة ببناء مقياس الضمير الجمعي؛ و بناء مقياس الاداء الوظيفي نظرا لعدم توافر مقاييس جاهزة للمتغيرين على حد علم الباحثة .

و في ما يأتي عرض لكل واحد منهما:

أولاً بناء مقياس الضمير الجمعي:

اتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية:

١_ صياغة الفقرات:

بعد الاطلاع على الادبيات والنظريات تبنت الباحثة نظرية تشارلز هورتون كولي (Ch.Cooley، 1907). التي بحثت الضمير الجمعي و تضمنت ثلاثة مستويات، هما : المستوى الاول الوعي اليومي المباشر، و المستوى الثاني الوعي النظري الأيديولوجي، والمستوى الثالث الوعي العلمي ، وجرى صياغة الفقرات بصورتها الأولية

و عددها (٤٢) فقرة الملحق (٢) يوضح ذلك ، ووضع البدائل الثلاثة هي (تتطبق عليّ دائماً، تتطبق عليّ احياناً، لا تتطبق عليّ ابداً).

وضوح التعليمات

للتحقق من وضوح فقرات المقياس ووضوح لغتها ومحتواها ، طبق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٢٠) معلمة من (روضة قطر الندى وروضة الاقحوان) ، إذ تبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة جميعها ومفهومة من حيث المعنى والصياغة .

٢_الصدق Validity:

يعد الصدق من أهم خصائص الاختبارات، والمقاييس التربوية والنفسية. فصدق المقياس يتعلق بالهدف الذي يبنى المقياس من أجله، وبالقرار الذي يتخذ استناداً إلى درجاته (علام، ٢٠٠٢: ١٨٦).

لحساب صدق أداة القياس قامت الباحثة بما يأتي:

الصدق الظاهري Face validity:

ويقصد به المظهر العام للمقياس، أي الاطار الخارجي له ، ويشمل نوع المفردات ،وكيفية صياغتها، ووضوحها، ودرجة موضوعيتها (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠ : ١٢٠).و يقوم الصدق الظاهري من خلال عرض الاختبار، او المقياس على عدد من المحكمين و الخبراء في الموضوع محل البحث، و يطلب من المحكمين الحكم على:

- انتماء المستويات إلى الظاهرة
- انتماء المفردات إلى الابعاد
- مناسبة المفردات في الصياغة
- سلبية أو ايجابية المفردات

- إضافة تجميع ما يراه المحكم من مفردات ، أو حذف ما يراه.(خضر، ٢٠١٤: ٢١٦).و قد جرى التحقق من هذا النوع من الصدق بواسطة عرض المقياس بصورته الأولية، الملحق رقم (٢)، على مجموعة من الخبراء المتخصصين للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الضمير الجمعي ، و قد أسفرت ملاحظات الخبراء عن تعديل الفقرات (٦ ، ٧) من المستوى الاول و الفقرات (٢ ، ٣) من المستوى الثاني ، وحذف الفقرتين (٨ ، ٩) من المستوى الثالث وتعديل الفقرة (١٠ ، ١٥) من المستوى الثالث من المقياس و قد أخذت الباحثة بملحظ الخبراء بتعديل وحذف الفقرات، و قد اشار الخبراء إلى الملاحظات الموجودة في الجدول (٤) الآتي :

الجدول (٤)

الفقرات التي عدلت وحذفت في مقياس الضمير الجمعي ضمن المستويات الثلاثة

المستويات	الفقرات التي عدلت	
	الصياغة الجديدة	الصياغة السابقة
المستوى الأول المباشر الجمعي	لا يوجد	٦- عندما يتولد لدي ملل وضجر فأنني أميل لقراءة الكتب ،والمجلات مع بقية المعلمات .
	لا يوجد	٧- عندما يتولد لدي ضجر فأنني أميل لمشاركة الحديث مع بقية المعلمات .
المستوى الثاني الجمعي النظري الأيديولوجي	لا يوجد	٢- إذا كان لدي كتاب مهم وطلبته مني احدى زميلاتي في العمل فأنني لا اعطائها كتاب .
	لا يوجد	٣- عند اعطاء وعد لزميلاتي فأنني أوفي بوعدى إذ لم انس ذلك .

٢- الوعي العلمي	٣- عندما أشارك في حوار مع زميلاتي فأنتني أحاول أن أكون أكثر المتحدثين مع احترام آرائهم .	اقوم في أوقات فراغي داخل الروضة بمشاركة زميلاتي في أي نشاط علمي.	٨- عندما أكون في حديقة الروضة ورأيت أطفالاً يقطفون ازهاراً منها فأني أشرح لهم خطأ فعلهم .
	١٠- عندما تطلبين من معلمة مساعدتها في إعداد خطة الخبرة فأني أقدم لها كل ما أستطيع من مساعدة .	عندما تطلب مني معلمة مساعدتها في إعداد خطة الخبرة فأني أقدم لها كل ما أستطيع من مساعدة .	٩- عندما تطلب مني المعلمات توضيح بعض المعلومات عن الخبرة فأني أوضح ما دامت تريد معرفته .
	١٥- أششارك في دورات تطويرية وتدريبية مع معلمات أخريات .	يعجبني المشاركة في دورات تطويرية .	

يتبين من الجدول (٤) ان الفقرات المتبقية (٤٠)فقرة والملحق (٥) يوضح ذلك.

٣ - التحليل الإحصائي للفقرات :

تعد عملية التحليل الإحصائي للفقرات من الخطوات المهمة لبناء المقياس إذ تجعله أكثر صدقاً وثباتاً. (Chiselli, 1981: 428)، وتشير (Anastasi, 1976) إلى أن حجم عينة التحليل الإحصائي يفضل أن لا تقل (٤٠٠) فرداً (Anastasi, 1976: 209). من متطلبات بناء أدوات القياس هو التحليل الإحصائي للفقرات، إذ يكشف بدقة عن الفقرات التي تقيس المحتوى المراد قياسه. و يسعى التحليل الإحصائي للفقرات حساب القوة التمييزية، و علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية .

- التمييز Discrimination:

وهو مدى إمكانية قياس الفروق الفردية بين الأفراد (علام، ٢٠٠٢: ٢٢٧).

- القوة التمييزية:

سعت الباحثة الى القيام بعملية تحليل الفقرات، لاستخراج القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات المقياس، ويشير إيبيل (Ebel) أن الهدف الرئيس من تحليل الفقرات هو الابقاء على الفقرات المميزة في المقياس (Ebel, 1972 : 393) ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات، قدرتها على أن تميز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة و من يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها الاختبار، بهدف استبعاد الفقرات التي لا

تميز بين المجيبين، والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم، (الظاهر، وآخرون، ١٩٩٩: ١٢٩). لذا طبقت الباحثة المقياس على عينة بلغ عددها (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال (الحكومية، والأهلية) في مدينة بغداد، لأن هذا العدد يعطي أفضل تباين بين الافراد في الخاصية المراد قياسها؛ وبذلك يظهر لنا أفضل تمييز للفقرات. (Anastasi, 1976: 209).

ولإيجاد القوة التمييزية للمقياس رتبت الباحثة درجات العينة بصورة تنازلية، ثم تم اختيار أعلى (٢٧%) من مجموع الدرجات لتكون المجموعة العليا، وأوطأ (٢٧%) من مجموع الدرجات؛ لتكون المجموعة الدنيا (الزوبعي وآخرون، ١٩٨٠: ٧٤). تم إجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس التي تكون من (٤٠) فقرة. وقد تكونت عينة التحليل من (٤٠٠) استمارة إذ بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (١٠٨) استمارة تراوحت درجاتها من ١١٦ - ١٠٢، فيما بلغ عدد استمارات المجموعة الدنيا (١٠٨) استمارة وتراوحت درجاتها من ٩٦ - ٦٠ وهذا يعني أن عدد أفراد كل مجموعة بلغ (١٠٨) وتم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا؛ ولكل فقرة من فقرات المقياس، وبعد استخراج الوسط الحسابي؛ والانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا والدنيا، فإن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة؛ والجدول (٥) يوضح ذلك.

الجدول (٥)

تمييز الفقرات لمقياس الضمير الجمعي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة T المحسوبة	الدالة الإحصائية
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٢,١٧	٠,٧٩	١,٧٩	٠,٨١	٣,٨٠	دالة
٢	٢,٠٨	٠,٧٧	١,٩٠	٠,٧٧	١,٨٠	غير دالة
٣	٢,٢٩	٠,٨٣	٢,١٢	٠,٨٢	١,٥٤	غير دالة
٤	٢,١٢	٠,٨٢	١,٩٥	٠,٧٧	١,٧٠	غير دالة
٥	٢,٣٨	٠,٧٥	١,٩٧	٠,٧٥	٤,١٠	دالة
٦	٢,٣١	٠,٦٩	١,٩٩	٠,٧٣	٣,٥٥	دالة
٧	٢,٦٢	٠,٥٧	٢,٢٧	٠,٦٨	٤,٣٧	دالة
٨	٢,٦٧	٠,٥٩	٢,٣٠	٠,٧٤	٤,٦٢	دالة
٩	٢,٥٤	٠,٦١	٢,٣٢	٠,٨١	٢,٤٤	دالة
١٠	٢,٦٣	٠,٥٨	٢,٢٠	٠,٧١	٥,٣٧	دالة
١١	٢,٧٩	٠,٤١	٢,٢٥	٠,٧٤	٦,٧٥	دالة
١٢	٢,٦٦	٠,٦٣	٢,٢٣	٠,٨٠	٤,٧٨	دالة
١٣	٢,٦٣	٠,٦٧	٢,١٦	٠,٧٥	٥,٢٢	دالة
١٤	٢,٥٨	٠,٥٨	٢,٢٤	٠,٧٢	٤,٢٥	دالة
١٥	٢,٥٢	٠,٦٥	٢,٣٢	٠,٦٨	٢,٥٠	دالة
١٦	٢,٥٤	٠,٧١	٢,٢٢	٠,٧٥	٣,٥٦	دالة
١٧	٢,٦٣	٠,٦٤	٢,١٧	٠,٧٤	٥,١١	دالة
١٨	٢,٦٠	٠,٥٩	٢,٠٣	٠,٧٢	٧,١٢	دالة
١٩	٢,٦٩	٠,٤٨	٢,٣٢	٠,٧٠	٤,٦٢	دالة
٢٠	٢,٧٨	٠,٤٤	٢,٢٧	٠,٧٥	٦,٣٧	دالة
٢١	٢,٨١	٠,٤٨	٢,٣٢	٠,٨٢	٥,٤٤	دالة
٢٢	٢,٨١	٠,٤٧	٢,٣٤	٠,٧٢	٥,٨٧	دالة
٢٣	٢,٧٣	٠,٥٤	٢,٢٩	٠,٧٣	٥,٥٠	دالة
٢٤	٢,٨٧	٠,٤١	٢,٤٠	٠,٧٣	٥,٩٥	دالة
٢٥	٢,٨٧	٠,٣٩	٢,١٥	٠,٨١	٩,٠٠	دالة
٢٦	٢,٦٣	٠,٦٢	٢,١٢	٠,٧٤	٥,٦٦	دالة
٢٧	٢,٦٥	٠,٥٥	٢,١٧	٠,٧٨	٥,٣٣	دالة

دالة	٧,٨٧	٠,٧٤	٢,١٢	٠,٤٥	٢,٧٥	٢٨
دالة	٦,٨٧	٠,٧٤	٢,١٦	٠,٥١	٢,٧١	٢٩
دالة	٧,٦٢	٠,٧٧	٢,١٠	٠,٤٧	٢,٧١	٣٠
دالة	٥,١١	٠,٨٢	٢,١٨	٠,٥٧	٢,٦٤	٣١
دالة	٨,٠٠	٠,٧٣	٢,٠١	٠,٥٠	٢,٦٥	٣٢
دالة	٤,٦٦	٠,٧٤	٢,١٧	٠,٦٤	٢,٥٩	٣٣
دالة	٧,٢٥	٠,٧٣	٢,٠٨	٠,٥٥	٢,٦٦	٣٤
دالة	٣,٤٤	٠,٧٧	٢,٣١	٠,٦١	٢,٦٢	٣٥
دالة	٢,٤٤	٠,٧٥	٢,٣٣	٠,٦٧	٢,٥٥	٣٦
دالة	٤,٨٣	٠,٧٧	٢,٢٠	٠,٥٥	٢,٦٣	٣٧
دالة	٧,١٢	٠,٧٥	٢,٠٨	٠,٥٢	٢,٦٥	٣٨
دالة	٣,٠٠	٠,٧٠	٢,٢٣	٠,٦٠	٢,٤٧	٣٩
دالة	٣,٨٧	٠,٧٦	٢,٣٣	٠,٥٤	٢,٦٤	٤٠

* القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢١٤)

يتبين من الجدول (٥) ان الفقرات (٢، ٣، ٤) غير دالة احصائيا إذ أن القيمة التائية المحسوبة كانت اقل من القيمة التائية الجدولية و لذلك تحذف من المقياس، أي ان الفقرات المتبقية (٣٧)فقرة والملحق (٧) يوضح ذلك.

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

تعد معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ، لأن مفهوم الصدق يقرب من مفهوم التجانس بين الفقرات ؛أو المجالات في قياس الخاصية (أبو حطب، وآخرون، ١٩٨٧ : ٢٠٦-٢٠٧)

استعملت الباحثة معادلة معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation)، وذلك لحساب الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية (Thorndike، 1986 :68) استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون ، لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس، واستعانت الباحثة بعينة التحليل الإحصائي البالغة (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال (الحكومية والأهلية).والجدول (٦) يوضح

الجدول (٦)

*معاملات ارتباط فقرات مقياس الضمير الجمعي بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	الفقرة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
١	٠,١٧	دالة	٢١	٠,٣٣	دالة
٢	٠,١٣	دالة	٢٢	٠,٤٠	دالة
٣	٠,١٠	دالة	٢٣	٠,٤٢	دالة
٤	٠,١٤	دالة	٢٤	٠,٤٣	دالة
٥	٠,٢١	دالة	٢٥	٠,٤٣	دالة
٦	٠,١٦	دالة	٢٦	٠,٣١	دالة
٧	٠,٢٤	دالة	٢٧	٠,٣٣	دالة
٨	٠,٣١	دالة	٢٨	٠,٣٦	دالة
٩	٠,٢٨	دالة	٢٩	٠,٤٢	دالة
١٠	٠,٣٤	دالة	٣٠	٠,٤٤	دالة
١١	٠,٣٩	دالة	٣١	٠,٣٦	دالة
١٢	٠,٣٥	دالة	٣٢	٠,٤٢	دالة
١٣	٠,٣٧	دالة	٣٣	٠,٣٤	دالة
١٤	٠,٣٢	دالة	٣٤	٠,٣٣	دالة
١٥	٠,٢١	دالة	٣٥	٠,٢٧	دالة
١٦	٠,٦٢	دالة	٣٦	٠,٢٣	دالة
١٧	٠,٣١	دالة	٣٧	٠,٢٩	دالة
١٨	٠,٣٨	دالة	٣٨	٠,٣٥	دالة
١٩	٠,٣٩	دالة	٣٩	٠,١٣	دالة
٢٠	٠,٤١	دالة	٤٠	٠,٢٩	دالة

*الدلالة الاحصائية عند درجة حرية (٣٩٨) ؛ مستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (٠,٠٩٨)

_ علاقة درجة المجال بدرجات المجالات الأخرى :

باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجد أن معاملات الارتباط بين درجات مجالات المقياس موجبة وعالية وهذا يعني أن للمقياس درجة كلية ، ويتضح ذلك في الجدول (٧)

الجدول (٧)**علاقة درجة المجال بدرجات المجالات الأخرى**

ت	المجالات	مستوى الوعي اليومي المباشر	مستوى الوعي النظري الأيديولوجي	مستوى الوعي العلمي
١	مستوى الوعي اليومي المباشر	—	٠,٦٢	٠,٥٧
٢	مستوى الوعي النظري الأيديولوجي		—	٠,٧٦
٣	مستوى الوعي العلمي			—

_ علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجال :

استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة الارتباطية بين علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجال، واستعانت الباحثة بعينة التحليل الإحصائي البالغة (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال (الحكومية، والأهلية). والجدول (٨) يوضح ذلك:

الجدول (٨)

معاملات ارتباط علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمجال

الفقرة	المجال	معامل الارتباط بالمجال	الدلالة الاحصائية	الفقرة	المجال	معامل الارتباط بالمجال	الدلالة الاحصائية
١	مستوى الوعي المباشر	٠,٢٦	دالة	٢١	مستوى الوعي العلمي	٠,٤٣	دالة
٢		٠,١٠	دالة	٢٢		٠,٥١	دالة
٣		٠,٠٩	دالة	٢٣		٠,٥٣	دالة
٤		٠,١١	دالة	٢٤		٠,٤٩	دالة
٥		٠,٣٠	دالة	٢٥		٠,٥٠	دالة
٦		٠,٢٥	دالة	٢٦		٠,٤٠	دالة
٧		٠,٣٣	دالة	٢٧		٠,٤٤	دالة
٨	مستوى الوعي النظري الأيديولوجي	٠,٣٨	دالة	٢٨	مستوى الوعي العلمي	٠,٤٥	دالة
٩		٠,٣٦	دالة	٢٩		٠,٥٢	دالة
١٠		٠,٤٢	دالة	٣٠		٠,٥٤	دالة
١١		٠,٤٨	دالة	٣١		٠,٤٦	دالة
١٢		٠,٤٤	دالة	٣٢		٠,٥٠	دالة
١٣		٠,٤٧	دالة	٣٣		٠,٤٣	دالة
١٤		٠,٤١	دالة	٣٤		٠,٤٢	دالة
١٥	٠,٣٢	دالة	٣٥	٠,٣٦	دالة		
١٦	٠,٧٠	دالة	٣٦	٠,٣٣	دالة		
١٧	٠,٤٠	دالة	٣٧	٠,٣٨	دالة		
١٨	٠,٤٧	دالة	٣٨	٠,٤٤	دالة		
١٩	٠,٤٨	دالة	٣٩	٠,١٨	دالة		
٢٠	٠,٤٩	دالة	٤٠	٠,٣٣	دالة		

الثبات Reliability:

يقصد بثبات المقياس أن يكون متسقاً في تقدير العلاقة الحقيقية في السمة التي يقيسها وبذلك لا يظهر نتائج متناقضة عند تكرار استخدامه على الفرد نفسه ولمرات عدة (عودة وملكاوي، ١٩٩٢: ١٩٤)، ويعبر عن الثبات بصورة كمية يطلق عليها معامل الثبات (Reliability coefficient) الذي تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح،

وكلما زادت قيمة معامل ثبات المقياس دلّ ذلك على أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع والعكس صحيح (الشايب، ٢٠٠٩: ١٠٢).

و لإيجاد ثبات مقياس الضمير الجمعي جرى اتباع الأساليب الآتية :

أ- (طريقة إعادة الاختبار) Test- Retest Method:

تعتمد هذه الطريقة تطبيق الاختبار على عدد محدد من المفحوصين، ثم يكرر تطبيق الاختبار على المفحوصين أنفسهم بعد مدة زمنية محددة، ثم تجمع درجات المفحوصين على الاختبار في المرة الأولى ودرجاتهم في المرة الثانية، لحساب معامل الارتباط بين التطبيقين، فإذا كان معامل الارتباط عالياً أمكن القول إن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مناسبة (عبيدات، وآخرون، ١٩٩٦: ١٥٥) ويسمى معامل الارتباط المستخرج بمعامل الاستقرار (Stability Coefficient)، ولإيجاد ثبات مقياس الضمير الجمعي بطريقة إعادة الاختبار، طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (٤٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال جرى اختيارهن بصورة عشوائية، بسيطة وبعد مرور أسبوعين من التطبيق الأول، تم إعادة التطبيق على العينة نفسها، وقد استعمل معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول، والتطبيق الثاني، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٧٩)، والجدول (٨) يوضح ذلك، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بثبات جيد، إذ يشير (دوران، ١٩٨٥) إلى أن معامل الثبات الذي يتراوح بين (٠,٧٠ - ٠,٩٠) يعد مؤشراً جيداً للاختبار الثابت (دوران، ١٩٨٥: ١٣٣).

ب- الفاكرونباخ (a) Cronbachc :

ويعتمد هذا الأسلوب على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار، ويزودنا معامل الفاكرونباخ بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف (Naunnely, 1978:320). ولإستخراج ثبات مقياس الضمير الجمعي بهذه الطريقة طبقت معادلة الفاكرونباخ، ووجد أن معامل الثبات يساوي (٠,٨٧)، وهذا يدل على تجانس المقياس؛ والجدول (٩) يوضح ذلك

الجدول (٩)

معامل ثبات مقياس الضمير الجمعي بطريقة اعادة الاختبار و الفاكرونباخ

قيمة معامل الارتباط	نوع طريقة التطبيق
٠,٧٩	اعادة الاختبار
٠,٨٧	الفاكرونباخ

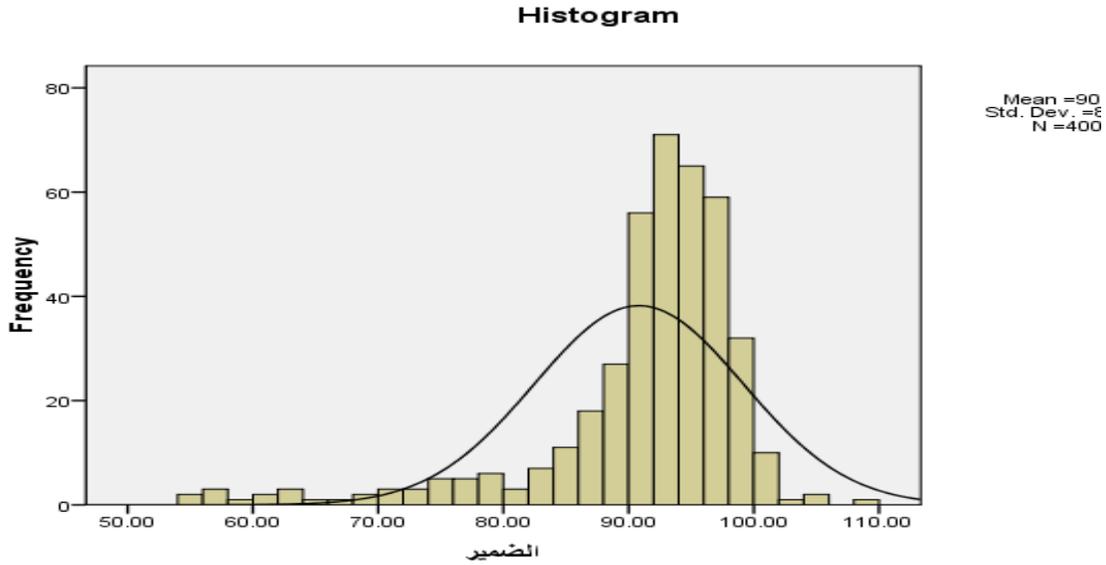
- الخصائص الإحصائية الوصفية لمقياس الضمير الجمعي :

من استخراج الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات استجابات عينة البحث الجدول (١٠) تبين إن درجات أفراد العينة على مقياس الضمير الجمعي كانت اقرب إلى التوزيع الاعتدالي Normal Distribution كما هو موضح في الجدول (١٠) والشكل (٢) يوضح ذلك.

الجدول (١٠)

الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات استجابات عينة البحث على مقياس الضمير الجمعي

قيمتها	الخصائص الإحصائية الوصفية
٩٠,٨٢٠٠	المتوسط mean
٩٣,٠٠٠٠	الوسيط median
٩٥,٠٠	المنوال mode
٨,٣٥١١٦	الانحراف المعياري std. Deviation
٦٩,٧٤٢	التباين variance
٢-,١١٤-	الالتواء skewness
٥,٤١٨	التفرطح kurtosis
٥٤,٠٠	المدى Range
٥٤,٠٠	أصغر قيمة minimum
١٠٨,٠٠	أعلى قيمة Maximum
٣,٦٣٤	المجموع sum



الشكل (٢)

توزيع أفراد عينة البحث على وفق المنحنى

الاعتدالي في مقياس الضمير الجمعي

الصورة النهائية لمقياس الضمير الجمعي:

يتكون المقياس بصورته النهائية من (٣٧) فقرة و ثلاثة بدائل هي، (تنطبق عليّ كثيراً تنطبق عليّ أحيانا ،لا تنطبق عليّ)، و بأوزان هي (١،٢،٣) وتبلغ اعلى درجة للمقياس (١١١) ، و اقل درجة (٣٧). و بوسط فرضي (٧٤) ، ويتمتع المقياس بصدق و ثبات جيدين .الملحق (٧) يوضح ذلك.

ثانياً: بناء مقياس الأداء الوظيفي :

اتبعت الباحثة في بناء المقياس الخطوات الآتية:

أ- **صياغة الفقرات:** بعد الاطلاع على الأطر النظرية ؛ و الأدبيات و الدراسات السابقة التي بحثت الأداء الوظيفي تبنت الباحثة نظرية ماك ماكغور دوغلاس

(Mcgor's Douglas, 1967))، وصيغت الفقرات بصورتها الأولى و عددها (٢٩) فقرة ووضع بدائل الاستجابة هي: (أ-سليبي ويمثل (الاتجاه التشاؤمي)، اما ب- إيجابي ويمثل (الاتجاه التفاؤلي). والملحق (٣) يوضح ذلك .

- وضوح التعليمات :

للتحقق من وضوح فقرات للمقياس ووضوح لغتها ومحتواها، طبق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (٢٠) معلمة من (روضة قطر الندى ،وروضة الأحموان)، أذ تبين أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة جميعها ومفهومة من حيث المعنى والصياغة .

ب-الصدق **Validity**:يشير مفهوم الصدق أو الصحة الى أن الاختبار يقيس بالفعل الوظيفة المخصص قياسها من دون أن يقيس وظيفة أخرى الى جانبها، أو بديل عنها (عريفج، ١٩٩٤: ٢٢٦).

وقد قامت الباحثة لحساب صدق أداة القياس بما يأتي:

-الصدق الظاهري **Face Validity**: يشكل هذا النوع من الصدق المظهر العام للاختبارات أي الاطار الخارجي ويشمل نوع المفردات، وكيفية صياغتها، ووضوحها، ودرجة موضوعيتها (داود وانور، ١٩٩٠: ١٢٠)، لغرض عرض المقياس بصورته الأولى على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الاداء الوظيفي الملحق (٣)؛ وأسفرت ملاحظات الخبراء عن استبعاد (٢) فقرتين من المقياس، و أخذت الباحثة بملاحظات الخبراء بتعديل الفقرات (٤، ٥، ١٨، ١٩)، و قد أشار الخبراء الى:

الجدول (١١)

الفقرات التي عدلت و حذف في مقياس الاداء الوظيفي

الفقرات التي حذف	الفقرات التي عدلت	
١٢_ للحصول على ترقية فيما يتعلق بوظيفتي فأني ؟ أ- أحاول تأدية واجباتي . ب- أقدم افضل ما عندي من اجل الحصول على الترقية .	الصياغة الجديدة	الصياغة القديمة
	-عندما تستخدم المديرية سياسة الباب المفتوح في العمل فأني. أ- انزعج ،وأعده اسلوب غير لائق ب- أرحب بالفكرة كونها، الاسلوب الصحيح في العمل.	٤- عندما تستخدم المديرية سياسة الباب المفتوح في العمل فأني. أ- انزعج ،وأعده أسلوباً غير لائق . ب- أفضل استخدام المديرية أسلوب الباب المفتوح في العمل
٢٦- عندما يكون تقييم الإدارة للإداء على أساس التحصيل فأني ؟ أ- لا اهتم وارضى على ذلك . ب- انزعج ،لإن التقييم الاداء يجب أن يكون على أساس الخبرة .	- عندما توكل المديرية مهمة ما لمفردني فأني ؟ أ- ليس لدي القدرة على تحمل العناء والتعب في أداء المهام الموكلة لي . ب- أقدم كل ما لدي ،وأتحمل مسؤولية المهام الموكلة لي .	٥- عندما توكل المديرية مهمة ما لي ؟ أ- أحاول التخلص من المهمة لضيق وقتي . ب - لدي القدرة على تحمل المسؤولية في الواجبات والمهام الموكلة إلي في اثناء العمل
	للتقدم والنجاح في العمل فأني ؟ أ- أقدم ما اعرفه في العمل ب- أقدم أفكار خلاقة ومبدعة من اجل التوصل إلى النجاح في العمل .	١٨- للتقدم والنجاح في العمل فأني ؟ أ- أحاول بذل جهد من اجل النجاح في العمل ب- اقدم افكار خلاقة ومبدعة من اجل التوصل الى النجاح في العمل .
	- تعتمد خبرتي مع الأطفال ؟ أ- على التعامل المباشر مع الأطفال ب- الدورات التدريبية وآراء زميلاتي المعلمات .	١٩- تعتمد خبرتي في العمل ؟ أ- تعتمد على الاضطرابات التي اتعرض لها ب- تعتمد على المرونة وخبرتي الشخصية .

وبهذا يكون مقياس الاداء الوظيفي متكون من (٢٧)، والملحق (٦) يوضح ذلك.

ب - التحليل الإحصائي:

الهدف من هذا الإجراء هو تحليل فقرات المقياس لحساب القوة التمييزية ،و علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

القوة التمييزية :

أشار كرونالد (Gronaud) ان القوة التمييزية للفقرة هي مدى قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد الممتازين في الصفة التي يقيسها الاختبار ،وبين الأفراد الضعفاء في تلك الصفة، (253: 1971، Gronlund)، ومما تجدر الإشارة إليه ان معامل التمييز يفيد في معرفة مدى صدق المقياس الداخلي والخارجي، فضلاً عن التمييز بين الأفراد في الصفة المقاسة (الإمام، ١٩٩٠: ١١٤).

و لإيجاد القوة التمييزية لفقرات مقياس الأداء الوظيفي ،قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (٤٠٠) من (٢١ / ١٢ / ٢٠١٦) الى (١ / ٢ / ٢٠١٧) معلمة من معلمات رياض الأطفال في مدينة بغداد .و جرى ترتيب الدرجات الكلية للمعلمات بصورة تنازلية ،و جرى اختيار نسبة (٢٧%) من الاستثمارات التي حصلت على أعلى الدرجات (المجموعة العليا)،و نسبة (٢٧%) من الاستثمارات التي حصلت على أوطأ الدرجات (المجموعة الدنيا)؛و هذا يعني ان عدد افراد كل مجموعة هو (١٠٨).استعانت الباحثة بالاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين لاختبار دلالة الفرق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا و المجموعة الدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس بعد استخراج الوسط الحسابي ،و الانحراف المعياري لكلا المجموعتين العليا و الدنيا ،فان القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين . الجدول (١٢) يوضح ذلك .

الجدول (١٢)

*تمييز الفقرات لمقياس الاداء الوظيفي

الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة المحسوبة T	الدلالة الإحصائية
	الوسط	الانحراف المعياري	الوسط	الانحراف المعياري		
١	١,٩٥	٠,٢١	١,٦٦	٠,٤٩	٥,٨٠	دالة
٢	١,٧٤	٠,٤٤	١,٦٤	٠,٤٨	١,٦٠	غير دالة
٣	١,٩٧	٠,١٦	١,٨٢	٠,٣٨	٣,٨٤	دالة
٤	١,٩٨	٠,١٣	١,٨٤	٠,٣٦	٣,٨٨	دالة
٥	١,٩٩	٠,٠٩	١,٩١	٠,٢٨	٢,٩٦	دالة
٦	١,٨٩	٠,٣٠	١,٦٣	٠,٤٨	٥,٢٠	دالة
٧	١,٩٩	٠,٠٩	١,٦٩	٠,٤٦	٧,٥٠	دالة
٨	١,٩٢	٠,٢٦	١,٦٥	٠,٤٧	٥,٤٠	دالة
٩	١,٩٤	٠,٢٣	١,٥٠	٠,٥٠	٨,٨٠	دالة
١٠	١,٩٢	٠,٢٦	١,٦٤	٠,٤٨	٥,٦٠	دالة
١١	١,٩١	٠,٢٧	١,٧٤	٠,٤٤	٤,٢٥	دالة
١٢	١,٩٤	٠,٢٣	١,٦٧	٠,٤٧	٥,٥١	دالة
١٣	١,٩٦	٠,١٩	١,٧٣	٠,٤٤	٥,٧٥	دالة
١٤	١,٩٢	٠,٢٦	١,٦٠	٠,٤٩	٦,٤٠	دالة
١٥	١,٩٨	٠,١٣	١,٨٤	٠,٣٦	٣,٨٨	دالة
١٦	١,٩٦	٠,١٩	١,٨٥	٠,٣٥	٣,٦٦	دالة
١٧	١,٨٨	٠,٣١	١,٥٦	٠,٤٩	٦,٤٠	دالة
١٨	١,٥٦	٠,٤٩	١,٥٩	٠,٤٩	-٠,٥٠	غير دالة
١٩	١,٨٦	٠,٣٥	١,٥٧	٠,٤٩	٥,٨٠	دالة
٢٠	١,٩١	٠,٢٨	١,٨٤	٠,٣٦	١,٧٥	غير دالة
٢١	١,٨٩	٠,٣٠	١,٩٤	٠,٢٣	-١,٦٦	غير دالة
٢٢	١,٨٢	٠,٤١	١,٨٧	٠,٣٢	-١,٠٢	غير دالة
٢٣	١,٦٧	٠,٤٧	١,٦٦	٠,٤٧	٠,١٦	غير دالة
٢٤	١,٧٦	٠,٤٨	١,٨٣	٠,٣٧	-١,٢٠	غير دالة
٢٥	١,٨٤	٠,٣٦	١,٧١	٠,٤٥	٢,٦٠	دالة
٢٦	١,٨٣	٠,٣٧	١,٦٨	٠,٤٦	٣,٠٠	دالة
٢٧	١,٧٤	٠,٤٤	١,٦١	٠,٤٨	٢,١٦	دالة

*القيمة الجدولية للاختبار التائي تساوي (١,٩٦) عند درجة حرية (٢١٤) ومستوى دلالة (٠.٠٥)

و تبين من الجدول (١٢) ان الفقرات (٢-١٨-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤) غير دالة إحصائياً إذ إن القيمة التائية المحسوبة كانت اقل من القيمة التائية الجدولية و لذلك تحذف من المقياس أي ان الفقرات المتبقية (٢٠) فقرة؛ والملحق (٧) يوضح ذلك.

-علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

و يعني إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة في المقياس ، و الدرجة الكلية، و قد استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لتعرف العلاقة بين درجات كل فقرة من الفقرات ؛ و الدرجة الكلية للمقياس و جرى استعمال عينة التحليل ذاتها و البالغة (٤٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال ، وتبين ان جميع فقرات المقياس دالة إحصائياً الجدول (١٣) .

الجدول (١٣)

معامل ارتباط مقياس الاداء الوظيفي بالدرجة الكلية

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
١	٠.٢٩	١٥	٠.١٨
٢	*٠.٠٤٤	١٦	٠.٢١
٣	٠.١٩	١٧	٠.٣٥
٤	٠.٢١	١٨	*٠.٠٣
٥	٠.١٥	١٩	٠.٢٩
٦	٠.٢٥	٢٠	*٠.٠٤
٧	٠.٣٨	٢١	*٠.٠٤
٨	٠.٢٦	٢٢	*٠.٠٧
٩	٠.٤٠	٢٣	*٠.٠٢
١٠	٠.٢١	٢٤	*٠.٠٩٠
١١	٠.٣٩	٢٥	٠.١٥
١٢	٠.٣٩	٢٦	٠.٣٠
١٣	٠.٣٤	٢٧	٠.١٣
١٤	٠.٤٣		

* الدلالة الاحصائية عند درجة حرية (٣٩٨) ، و مستوى دلالة (٠,٠٥) تساوي (٠,٠٩٨) .

إن القيمة الجدولية لمعاملات الارتباط عند مستوى دلالة (٠.٠٥) تساوي ٠.٠٩٨. لذا تم حذف الفقرات (٢-١٨-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤) لانخفاض معاملات ارتباطها بالمجموع الكلي للمقياس؛ وبهذا يكون المقياس بصيغته النهائية يتكون من (٢٠) فقرة؛ والملحق (٨) توضح ذلك .

علاقة المجال بالمجال الاخر:

باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجد ان معامل الارتباط بين اختيارات المقياس (سليبي ، ايجابي) بلغت (٠.٢٥) وهي علاقة موجبة رغم انها ليست عالية جدا الا انها ذات دلالة وهذا يعني ان بالإمكان حساب درجة كلية واحدة للمقياس ، فكلما ارتفعت الدرجة دل ذلك على الاتجاه التفاؤلي وكلما قلت الدرجة دلت على الاتجاه التشاؤمي

الثبات Reliability:

يعرف الثبات بأنه درجة الاتساق في قياس سمة موضوع القياس من مرة لأخرى فيما لو أعدنا تطبيق الأداة عدداً من المرات ، أو انه دقة القياس، كما يعرف الثبات إحصائياً بأنه نسبة التباين الحقيقي في الدرجات الملاحظة لأفراد مجموعة الثبات (الشايب ، ٢٠٠٩: ١٠٢) ، ويتحقق الثبات إذا كانت فقرات الاختبار تقيس المفهوم نفسه (Holt & Irving، 1971: 60)، وقد استخرجت الباحثة ثبات الاختبار بطريقتين هما:

أولاً: إعادة الاختبار : Test-relest Realibility

يعد الاختبار ثابتاً إذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد نفسهم؛ وفي الظروف نفسها، (سمارة، ١٩٨٩: ١١٤).

و لإيجاد ثبات مقياس الاداء الوظيفي بهذه الطريقة، جرى تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٤٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال جرى اختيارهن بصورة عشوائية بسيطة و بعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول، جري اعادة تطبيقه على

العينة ذاتها . و قد استعمل معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين درجات التطبيق الاول و التطبيق الثاني إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٥) ،و هذا يدل على ان معامل الثبات جيد ؛والجدول (١٤) يوضح ذلك .

ثانياً: ألفا كرونباخ "معامل الفا للاتساق الداخلي"

Coefficient Internal Consistency Alfa

تعتمد الطريقة على اتساق اداء الفرد من فقرة الى أخرى (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩ :٧٩) ،ويشير ننلي إلى ان معامل الفا يزودنا بتقدير جيد للثبات في اغلب المواقف (Nunnally ،1978 :230).

و لأجل استخراج ثبات مقياس الاداء الوظيفي بهذه الطريقة ،طبقت معادلة الفاكرونباك ،ووجد ان معامل الثبات يساوي(٠,٩٢) ؛وهذا يدل على ان معامل الثبات جيد والجدول (١٤) يوضح ذلك.

الجدول (١٤)

معامل ثبات مقياس الاداء الوظيفي بطريقة إعادة الاختبارو الفاكروباخ

نوع طريقة الاختبار	قيمة معامل الارتباط
اعادة الاختبار	٠,٨٥
الفاكرونباك	٠,٩٢

_ الخصائص الإحصائية الوصفية لمقياس الأداء الوظيفي :

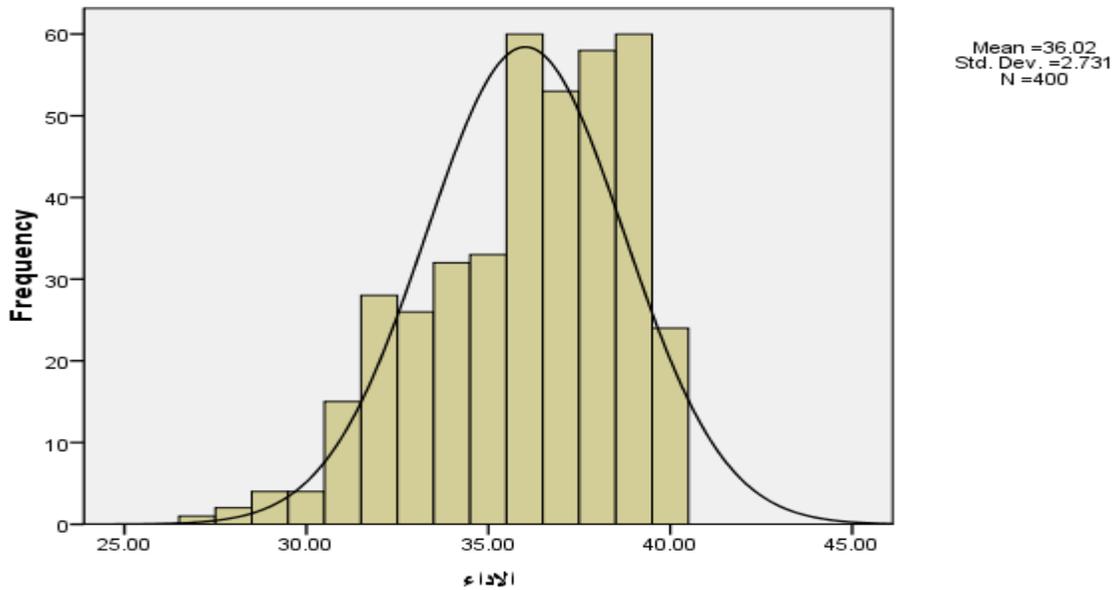
من استخراج الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات استجابات عينة البحث الجدول (١٥) تبين إن درجات أفراد العينة على مقياس الاداء الوظيفي كانت اقرب إلى

التوزيع الاعتدالي Normal Distribution ؛ كما هو موضح في الجدول (١٥) والشكل (٣) يوضح ذلك.

الجدول (١٥)

الخصائص الإحصائية الوصفية لدرجات استجابات عينة البحث على مقياس الاداء الوظيفي

الخصائص الإحصائية الوصفية	قيمتها
المتوسط mean	٣٦,٠١٥٠
الوسيط median	٣٦,٠٠٠٠
المنوال mode	٣٦,٠٠
الانحراف المعياري std. Deviation	٢,٧٣١٠١
التباين variance	٧,٤٥٨
الالتواء skewness	-٠,٦٣٢-
التفرطح kurtosis	٠,٢٣٢
المدى Range	١٣,٠٠
أصغر قيمة minimum	٢٧,٠٠
أعلى قيمة Maximum	٤٠,٠٠
المجموع sum	١,٤٤٤



الشكل (٣)

توزيع أفراد عينة البحث على وفق منحنى الاعتدالي في مقياس الاداء الوظيفي

الصورة النهائية لمقياس الاداء الوظيفي :

أصبح المقياس بصورته النهائية يتكون من (٢٠) فقرة ؛و بدائل الاستجابة هي (أ- سلبي) (متشائم و ب- إيجابي) (متفائل). و بأوزان هي (٢, ١)؛ وتبلغ اعلى درجة للمقياس (٤٠) ، و اقل درجة (٢٠)، و بوسط فرضي (٣٠) الملحق (٨).

التطبيق النهائي :

طبقت الباحثة المقياسين في وقت واحد على عينة بلغت (٣٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال في مدينة بغداد للمدة من (٢٠١٦/ ١٢/٢١) إلى (٢٠١٧/٢/١).

الوسائل الاحصائية:

استخرج الاحصاء باستخدام الحقيبة الإحصائية (Spss) و استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية الآتية:

١_ الاختبار التائي لعينتين مستقلتين متساويتين (t-test)، لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط درجات كل من المجموعة العليا و المجموعة الدنيا لكل فقرة ؛من فقرات المقياسين عند حساب القوة التمييزية .

٢_ معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة و الدرجة الكلية للمقياسين. و استعمل ايضا لاستخراج الثبات بطريقة اعادة الاختبار. و استعمل لإيجاد العلاقة بين متغيري البحث (الضمير الجمعي والاداء الوظيفي) .

٣_ معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي، استعمل لاستخراج الثبات الداخلي للمقياسين.

٤_ الوسط الحسابي و الانحراف المعياري، لحساب توزيع درجات افراد العينة تبعا لمتغيري البحث.

٥_ الأختبار التائي لعينتين مستقلتين غير متساويتين، لإيجاد الفروق بين معلمات الرياض الأهلي، و الحكومي، والحالة الزوجية (متزوجة ،غير متزوجة) تبعا لمتغيري البحث .

٦_ تحليل التباين الاحادي : لحساب الفروق بين درجات أفراد عينة البحث تبعا لمتغيري البحث في سنوات الخدمة.

الفصل الرابع

نتائج البحث و مناقشتها

❖ الاستنتاجات

❖ التوصيات

❖ المقترحات

نتائج البحث و مناقشتها

من اجل التحقق من أهداف البحث استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة وتبعاً لأهداف البحث:-

الهدف الأول:

١- تعرف الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض :-

قامت الباحثة بترتيب درجات معلمات الرياض من أعلى درجة إلى أدنى درجة، ثم اعتمدت على الوسط الحسابي، و الانحراف المعياري لدرجات عينة البحث البالغ عددها (٣٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال، و الجدول (١٦) يوضح ذلك.

الجدول (١٦)

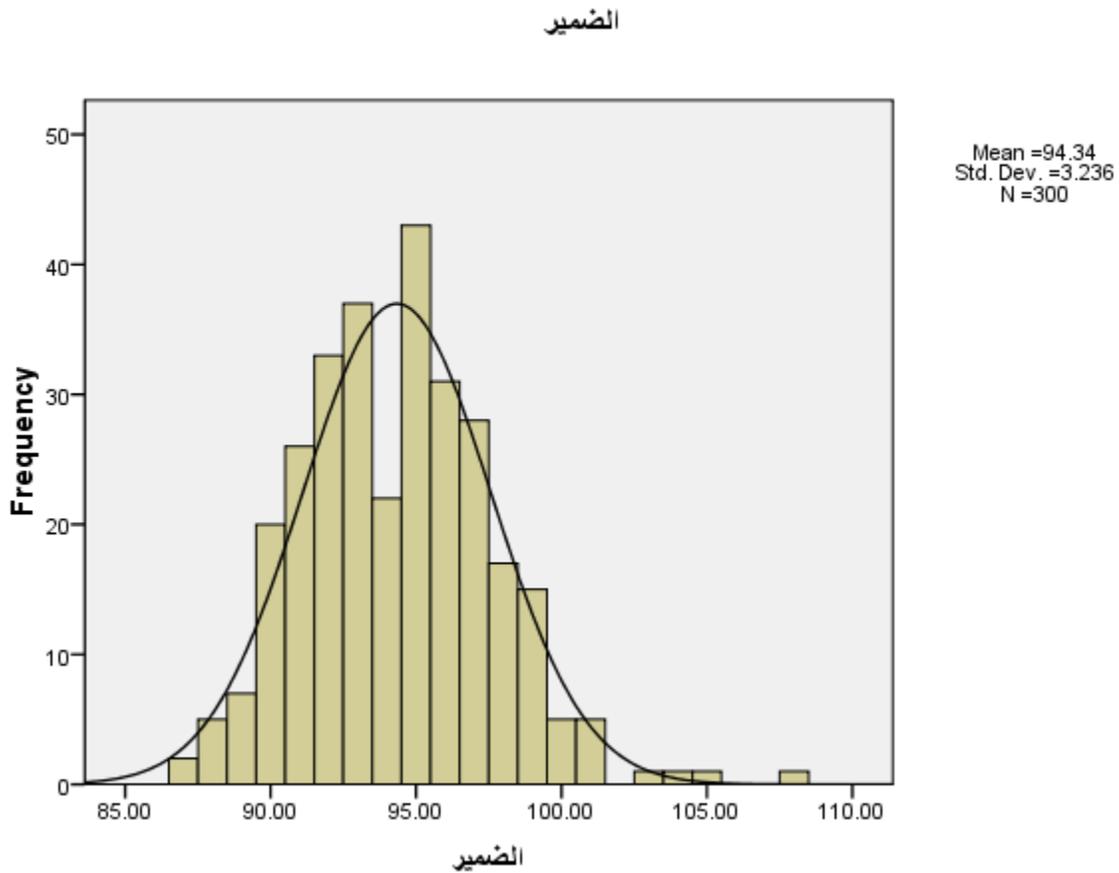
وصف العينة الإحصائي من حيث الحجم و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري للضمير الجمعي

وصف العينة الإحصائي	حجم العينة	الحد الأدنى للدرجات	الحد الأعلى للدرجات	المدى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	٣٠٠	٨٧,٠٠	١٠٨,٠٠	٢١,٠٠	٩٤,٣٣٦٧	٣,٢٣٥٩٨

عندما تم جمع الوسط الحسابي؛ و الانحراف المعياري (٣.٢٣+٩٤.٣٣) للعينة وجد ان قيمة الجمع تساوي (٩٧,٥٧١)؛ وتقرب إلى ٩٨ و عددهم (٤٦) معلمة و بنسبة (١٥,٣٣%) من معلمات عينة رياض الاطفال حصلن على درجات مساوية لهذه القيمة أو أعلى منها؛ و هذا يعني أنهن يتمتعن بضمير جمعي عالٍ .

و عند طرح قيمة الانحراف المعياري من الوسط الحسابي (٣,٢٣-٩٤,٣٣) ، ووجد أن القيمة المتحققة تساوي (٩١,١٠٠٧٢)؛ وتقرّب إلى (٩١) أي إن (٦٠) معلمة وبنسبة (٢٠%) معلمة من معلمات رياض الاطفال قد حصلنّ على درجة منخفضة أي ان هؤلاء المعلمات لديهن ضمير جمعي منخفض.

أما المعلمات اللاتي كانت درجاتهن محصورة بين (٩١ - ٩٧)؛ فقد بلغ عددهم (١٩٤) معلمة؛ و بنسبة (٦٤.٦٧%) من معلمات رياض الاطفال، و هن يمثلن المعلمات اللاتي لديهن ضمير الجمعي بدرجة متوسطة، والشكل (٤) يمثل توزيع درجات أفراد العينة في المضلع التكراري للضمير الجمعي



الشكل (٤)

توزيع درجات أفراد العينة في المضلع التكراري للضمير الجمعي

وهذا يعني ان معلمات رياض الأطفال لديهن مستوى معتدل من الضمير الجمعي ، ويرجع ذلك إلى أن العادات التي تمتاز بارتقائها في درجة الإيجار والالتزام؛ لتحقيق الرفاهية الاجتماعية المنشودة للمجتمع، والعرف يكون ملزماً وعماماً بين الناس وبأنه واجب الاتباع ، وهذا ما يراه كولي (١٨٦٤ - ١٩٢٩) في أن المجتمع هو الذي يشخص الفرد ويحدد سماته ،وهو الذي يحول النزعة الفطرية الذاتية إلى نزعة اجتماعية ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (البرميل ، ٢٠١٢) .

الهدف الثاني:-

٢- تعرف على الفرق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض على وفق نوع الرياض (حكومي ، أهلي)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيمة التائية الجدولية. مما يشير إلى أنه ليس هناك فروقاً في الضمير الجمعي على وفق متغير نوع الرياض (حكومي، اهلي). والجدول (١٧) يوضح ذلك .

الجدول (١٧)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الضمير الجمعي لمعلمات

الرياض الحكومي والأهلي

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
حكومي	٢٠٠	٩٤,٢٤	٣,١١	٠,٧٥٨	١,٩٦	٠,٠٥
أهلي	١٠٠	٩٤,٥٢	٣,٤٨			

ويشير الجدول (١٧) انه لا توجد فروق بين معلمات الرياض الحكومية والأهلية في مقياس الضمير، وقد يعود ذلك إلى أن الضمير الجمعي لمعلمات رياض الاطفال لا يتأثر بنوع الرياض حكومية كانت أم أهلية وهذا يرجع إلى أن المعلمات في مدينة بغداد لديهن ضمير جمعي متشابه يرجع من العرف والتقاليد التي توارثتها من الأجداد ، إذ يتأثر الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض بعوامل ثقافية واجتماعية واقتصادية وسياسية داخل المجتمع الواحد ،ومن خالفها كان مستحقاً للعقوبة المتمثلة في السخرية حتى يعود لمسايرتها ،ويحقق بذلك الانسجام مع أفراد المجتمع، ويقوي بذلك؛ لتماسك الجماعة وتضامنها .

الهدف الثالث:-

٣- تعرف على الفرق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض على وفق سنوات الخدمة لتحقيق هذا الهدف تم استعمال اختبار تحليل التباين من الدرجة الأولى (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق في الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض بحسب سنوات الخدمة، والجدول (١٨) يوضح ذلك

الجدول (١٨)

تحليل التباين من الدرجة الأولى للتعرف على الفرق في الضمير الجمعي لمعلمات الرياض على وفق متغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع التربيعة	درجة الحرية	متوسط مجموع التربيعة	القيمة الفاتية المحسوبة	القيمة الفاتية الجدولية
بين المجموعات	٥١,١٨٤	٧	٧,٣١٢	٠,٦٩٣	١,٩٦
ضمن المجموعات	٣٠٧٩,٨١٣	٢٩٢	١٠,٥٤٧		
الكلي	٣١٣٠,٩٩٧	٢٩٩			

من الجدول (١٨) يتضح ان القيمة الفائية المحسوبة تساوي (٠,٦٩٣)، وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية؛ وباللغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٢٩٢-٧) ومستوى دلالة (٠.٠٥) مما يشير إلى أنه ليس هناك فروقاً في الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض على وفق سنوات الخدمة، وقد يفسر ذلك بأن الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض لا يتأثرن بحسب سنوات خدمة كثيرة أم قليلة ويرجع ذلك إلى أن الضمير الجمعي يكتسب قبل أن تلتحق معلمة الرياض بعملها في الرياض؛ وورثتها من أجدادها بفعل الأعراف الاجتماعية والتقاليد المكتسبة من الأهل وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (البرميل ، ٢٠١٢) كما أكد على هذه النتيجة (كولي) عندما حلل المجتمع من خلال تقسيمه على جماعات أولية وثانوية، وتقوم الجماعات الأولية على التعاون؛ والترابط في العلاقات المباشرة؛ مثل الأسرة والجيران، وجماعات المجتمع الأخرى .

الهدف الرابع:-

٤-تعرف الفروق في الضمير الجمعي بين معلمات الرياض على وفق الحالة الاجتماعية(متزوجة ، عزباء)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية. مما يشير إلى أنه هناك فروق في الضمير الجمعي على وفق متغير الحالة الاجتماعية(متزوجة ، و عزباء) . ولصالح المتزوجات. والجدول (١٩) يوضح ذلك .

الجدول (١٩)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الضمير الجمعي لمعلمات الرياض على وفق الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
متزوجة	٢٢٥	٩٤.٤٠	٣.٠٥	٢.٠٤	١.٩٦	٠.٠٥
عزباء	٧٥	٩٤.١٣	٣.٧٣			

وربما يعود ذلك إلى أن معلمات رياض الاطفال المتزوجات لديهن ضمير جمعي أكثر من معلمات الرياض غير المتزوجات ويرجع ذلك إلى أن الجماعات الثانوية بعد الزواج؛ وهي من نوع (العلاقات الثانوية) تتسم بالعلاقات غير المباشرة، وأن الضمير الجمعي هو نتاج التفاعلات بين الناس الذين تعلموا تفسير مجموعة متنوعة من الرموز أكثر من معلمات الرياض غير المتزوجات ويبدو أن المعلمات المتزوجات تكون علاقتهن أوسع وأقوى بسبب المحافظة على الروابط الأسرية والاجتماعية أكثر من المعلمات غير المتزوجات إذ تكون روابطهن الاجتماعية أقل، وهذا ما أكدته كولي (١٩٢٩) .

الهدف الخامس :-

٥- قياس الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض:

رتبت الباحثة درجات المعلمات بغض النظر عن متغيرات البحث (نوع الروضة) من أعلى درجة الى أدناها، وبعد ذلك اعتمدت على الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات العينة البالغ عددها (٣٠٠) معلمة من معلمات رياض الاطفال؛ و الجدول (٢٠) يوضح ذلك .

الجدول (٢٠)

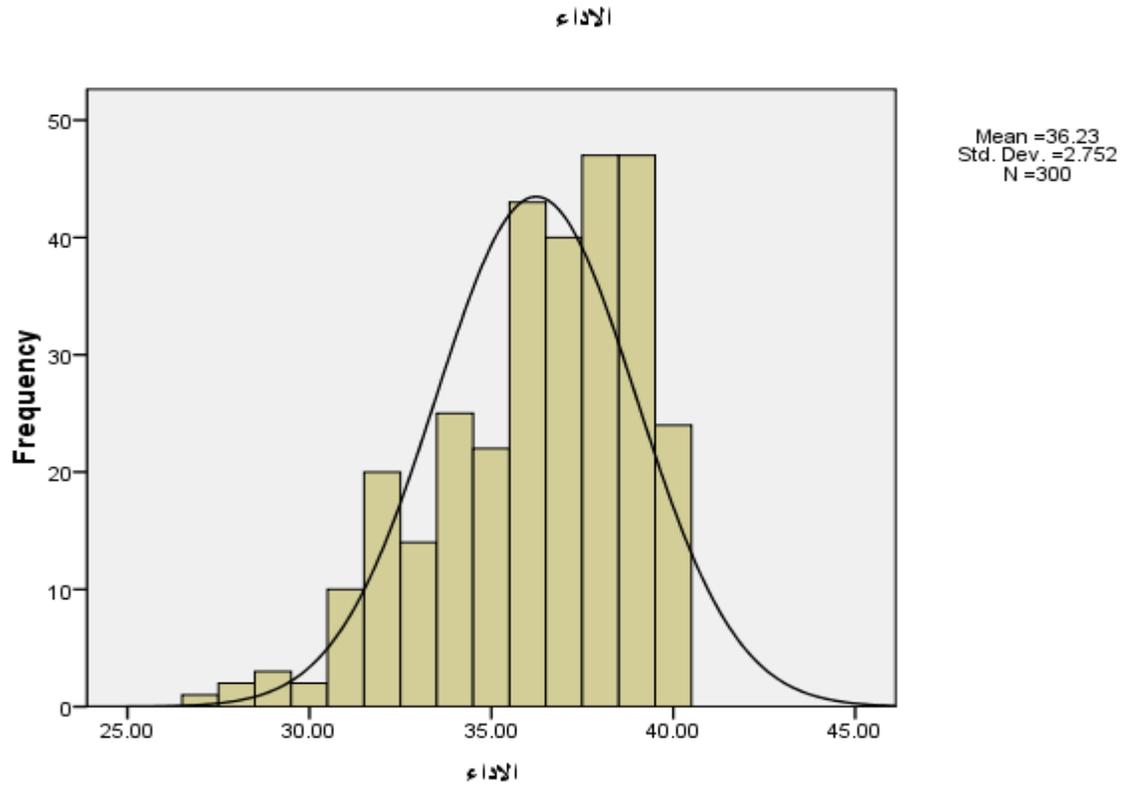
وصف العينة الإحصائي من حيث الحجم و الوسط الحسابي و الانحراف المعياري
للأداء الوظيفي

وصف العينة الإحصائي	حجم العينة	الحد الأدنى للدرجات	الحد الأعلى للدرجات	المدى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاداء الوظيفي	٣٠٠	٢٧,٠٠	٤٠,٠٠	١٣,٠٠	٣٦,٢٣٠٠	٢,٧٢٥٢٤٠

وقد جرى جمع الوسط الحسابي و الانحراف المعياري (٣٦,٢٣ + ٢,٧٥) للعينة ، وكانت قيمة الجمع تساوي (٣٨.٩٨) وتقرب إلى (٣٩) ، وعددهم (٧١) و بنسبة (٢٣.٦٦%) معلمة من معلمات العينة قد حصلن على درجات مساوية الى هذه القيمة او أعلى منها ، و هذا يعني انهن يتمتعن بأداء وظيفي عالٍ وإيجابي .

وعند طرح قيمة الانحراف المعياري من الوسط الحسابي (٣٦,٢٣ - ٢,٧٥) تبين انها تساوي (٣٣.٤٨) وبالتقريب تصبح (٣٣) وبالرجوع الى الدرجات نجد ان (٥٢) أي بنسبة (١٧,٣٣%) معلمة من معلمات رياض الاطفال حصلن على درجة منخفضة ؛ و هن يمثلن المعلمات اللاتي لديهن اداء وظيفي منخفض .

أما المعلمات اللاتي كانت درجاتهن محصورة بين (٣٩ _ ٣٣) فبلغ عددهن (١٧٧) وبنسبة (٥٩%) وهن يتمتعن بإداء وظيفي متوسط بين الايجابي والسلبي ؛ ويبدو انهن يتصرفن بحسب الموقف في العمل ، و إذا ما نظرنا إلى طبيعة توزيع درجاتهن نجد أنهن انتشرن بشكل طبيعي ، و الشكل (٥) يوضح ذلك .



الشكل (٥)

توزيع درجات أفراد العينة في المضلع التكراري للأداء الوظيفي

وهذا يعني أن معلمات رياض الاطفال لديهم مستوى معتدل من الأداء الوظيفي؛ ويرجع ذلك إلى أن معلمات الرياض لديهم نظرة ايجابية نحو عملهن وادائهن الوظيفي ، وهذا ما أكدت عليه نظرية (x&y) في أن النظرة الايجابية للعمل تدفع العامل للتعلم؛ وتحمل المسؤولية، وهنا تكون العلاقات الإنسانية الجيدة هي أهم شيء في العمل ،وليس المكافآت المادية .

الهدف السادس:-

٦- تعرف على الفرق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض على وفق نوع الرياض (حكومي، أهلي)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيمة التائية الجدولية، مما يشير إلى أنه ليس هناك فروقاً في الاداء الوظيفي على وفق متغير نوع الرياض (حكومي، أهلي). والجدول (٢١) يوضح ذلك .

الجدول (٢١)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الاداء الوظيفي لمعلمات الرياض الحكومي والأهلي

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
حكومي	٢٠٠	٣٦,٠٤	٢,٩١	١,٦٥	١,٩٦	٠,٠٥
أهلي	١٠٠	٣٦,٦٠	٢,٣٧			

وقد يعود ذلك إلى أن الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال لا يتأثر بعملهن سواء كانت رياض الاطفال حكومية أم أهلية ، ويرجع ذلك إلى أن تحقيق الذات والحاجات أو المطالب الإنسانية يتولد عنه مجهود موجه نحو انجاز الأهداف الوظيفية ويصاحب ذلك المقدرة على الممارسة بدرجة عالية من الطموح والابتكار والإبداع، وهذا ما أكدت عليه نظرية (X& Y) .

الهدف السابع:-

٧- تعرف على الفرق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض على وفق سنوات الخدمة

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال اختبار تحليل التباين من الدرجة الأولى (One Way ANOVA) للتعرف على الفروق في الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض بحسب سنوات الخدمة. والجدول (٢٢) يوضح ذلك.

الجدول (٢٢)

تحليل التباين من الدرجة الأولى للتعرف على الفروق في الاداء الوظيفي لمعلمات الرياض على وفق متغير سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع الترييبات	درجة الحرية	متوسط مجموع الترييبات	القيمة الفائية الجدولية	القيمة الفائية الجدولية
بين المجموعات	٣٨, ٨٤٥	٧	٥,٥٤٩	١,٩٦	٠,٧٨٢
ضمن المجموعات	٢٢٢٦,٢٨٥	٢٩٢	٧,٦٢٤		
الكلية	٢٢٦٥,١٣٠	٢٩٩			

من الجدول (٢٢) يتضح ان القيمة الفائية المحسوبة تساوي (٠,٧٢٨) وهي اصغر من القيمة الفائية الجدولية، والبالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (٧-٢٩٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) مما يشير إلى أنه ليس هناك فروقاً في الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض على وفق سنوات الخدمة سواء أكانت الخدمة قليلة أم كثيرة ، ويرجع ذلك الى أن الانسان يستطيع أن يتعلم تحت الظروف المناسبة ، كما أنه لا تقل المسؤولية فحسب بل يبحث

عنها ؛ وأن معظم الأفراد العاملين يرغبون في إشباع حاجاتهم الاجتماعية والأدبية وتحقيق الذات ، كما انهم يرغبون في استخدام ذكائهم الطبيعي ، وتقديرهم للموقف في أداء عملهم وهذا ما أكدت عليه نظرية (X & Y) ؛ وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (العنزي، ٢٠٠٠) في أن الخبرة تؤثر في الأداء الوظيفي .

الهدف الثامن:-

٨- تعرف على الفرق في الاداء الوظيفي بين معلمات الرياض على وفق الحالة (متزوجة ، عزباء)

لتحقيق هذا الهدف تم استعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين إذ كانت القيمة التائية المحسوبة اصغر من القيمة التائية الجدولية. مما يشير إلى انه ليس هناك فروقاً في الاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض على وفق متغير الحالة الاجتماعية(متزوجة ، عزباء) . والجدول (٢٣) يوضح ذلك

الجدول (٢٣)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسط الاداء الوظيفي لمعلمات الرياض على وفق الحالة الاجتماعية

الحالة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة
متزوجة	٢٢٥	٣٦,١٠٦٧	٢,٧٩٦٢٣	١,٣٤٦-	١,٩٦	٠,٠٥
عزباء	٧٥	٣٦,٦٠٠٠	٢,٥٩٩٣٨			

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان الأداء الوظيفي لا يتأثر بنوع معلمات رياض الأطفال المتزوجات ؛ وغير المتزوجات ، وهذا يرجع إلى أن الأداء الوظيفي يتحدد

بالنظرية الايجابية للحياة ؛وهذا ما اكدت عليه نظرية (X & Y) في أن النظرة التفاضلية تجعل معظم الأفراد يحاولون بذل أقصى ما في وسعهم لأداء اكبر قدر ممكن من العمل.

الهدف التاسع:-

٩- تعرف العلاقة بين الضمير الجمعي والاداء الوظيفي لدى معلمات الرياض.

ولتحقيق هذا الهدف تم استعمال معامل ارتباط بيرسون . إذ بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (٠,٥٩٩)، وعند اختبار قيمة معامل الارتباط بالاختبار التائي بلغت قيمته (١٢.٩١) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .مما يشير إلى أن هناك علاقة دالة احصائياً بين الضمير الجمعي والاداء الوظيفي وان مستوى الاداء يزداد بزيادة مستوى الضمير الجمعي لدى معلمات الرياض والجدول (٢٤) يوضح ذلك.

الجدول (٢٤)

معامل ارتباط بيرسون بين متغيري الضمير الجمعي والاداء الوظيفي

المقياسين	الضمير الجمعي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الاداء الوظيفي	٠,٥٩٩	١٢.٩١	١.٩٦٠	دال

وهذا يعني وجود علاقة طردية بين الضمير الجمعي ،والأداء الوظيفي وأن مستوى الاداء الوظيفي يزداد بزيادة مستوى الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وهذا يرجع إلى أن معظم الأفراد يميلون الى الالتزام بالعادات والتقاليد الاجتماعية الموروثة بوجود رقابة ذاتية وخارجية من اجل تحقيق الأهداف بوصفهم جديرون بالثقة وهذا ما اكدت عليه نظرية (Y) ،وكذلك نظرية (كولي ، ١٩٢٩) .

الاستنتاجات :

استناداً الى نتائج البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية :

- ١- إن معلمات الرياض يتمتعن مستوى معتدل من الضمير الجمعي.
- ٢- إن المعلمات في الرياض الحكومية والأهلية يتمتعن بمستوى متساو من الضمير الجمعي.
- ٣- لا علاقة لسنوات الخدمة لدى معلمات الرياض بضميرهن جمعي .
- ٤- إن الضمير الجمعي للمعلمات المتزوجات ،أفضل من المعلمات غير المتزوجات .
- ٥- إن معلمات رياض الاطفال لديهن مستوى معتدل من الأداء الوظيفي.
- ٦- إن المعلمات في الرياض الحكومية والأهلية يتمتعن بمستوى متساو من الاداء الوظيفي.
- ٧- إن الأداء الوظيفي للمعلمات لا علاقة له بسنوات الخدمة في رياض الاطفال.
- ٨- إن الأداء الوظيفي متساو للمعلمات المتزوجات ،وغير المتزوجات في رياض الاطفال .
- ٩- توجد علاقة طردية بين الضمير الجمعي ،والأداء الوظيفي وأن مستوى الاداء يزداد بزيادة مستوى الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال .

التوصيات :

مما تقدم من اجراءات و نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- ١- إن تنظم وزارة التربية دورات تدريبية وورش عمل لمعلمات رياض الاطفال ؛وتدريبهن على حسن الاداء الوظيفي عند تقديمهن الخبرات التعليمية لطفل الروضة .

- ٢- إن توظف وزارة التربية نموذج للضمير الجمعي في العملية التعليمية والتدريسية لما له دور في إدارة عملهن من قبل المعلمات خاصة والعاملين في الروضة عامة .
- ٣- اقامة الندوات والورش للعمل على تحسين الاداء الوظيفي للمعلمة في الرياض إدارة الأزمات في الرياض بمتابعة وزارة التربية .
- ٤- توجيه وزارة التربية بطبع كتيبات وتوزيعها على المعلمات في الرياض تضم شرحاً على أساليب الاداء الوظيفي وطرائق مواجهتها بشكل صحيح وفعال .
- ٥- مفاتحة وزارة الثقافة والاعلام ؛ لتقديم برامج عن الضمير الجمعي عن طريق القنوات الفضائية التعليمية الخاصة بوزارة التربية .

المقترحات :-

- بناءً على نتائج البحث الحالي اقترحت الباحثة بعض القضايا البحثية المستقبلية لمواصلة مسيرة البحث العلمي في هذا المجال ؛وهي كما يأتي :
- ١- إجراء دراسة حول علاقة الاداء الوظيفي بالتنظيم الإدراكي لدى معلمات رياض الاطفال .
- ٢- بناء برنامج ،لتحسين الاداء الوظيفي عند معلمات رياض الاطفال .
- ٣- إجراء دراسة حول علاقة الضمير الجمعي بمهارات ما وراء المعرفة لدى معلمات رياض الاطفال .
- ٤- إجراء دراسة مشابهة على عينات أخرى في المجتمع ؛مثل مديرات الرياض .

المصادر

المصادر العربية ❖

المصادر الأجنبية ❖

المصادر العربية :

- القرآن الكريم

- ❖ أبو حطب، فؤاد وأحمد، عثمان السيد (١٩٨٧) : التقويم النفسي، ط٣، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- ❖ ابو زيد ، احمد (١٩٦٦) : البناء الاجتماعي مع المفهومات ، ج١ ، ، الدار القومية للطباعة والنشر ، الاسكندرية.
- ❖ أحمد ، غراب سيد (١٩٩٦) : علم الاجتماع والاتصال والاعلام ، ، الاسكندرية - مصر، دار المعارف الجامعية.
- ❖ الأخرس ، محمد صفوح (١٩٩٧) : نموذج لاستراتيجية الضبط الاجتماعي في الدول العربية . الرياض - السعودية ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ❖ الادريسي ، لطفي (٢٠١٠) : فلسفة علم النفس والاجتماع.
- ❖ الإمام، مصطفى محمود (١٩٩٠) : التقويم النفسي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.
- ❖ اميل دوركايم (١٨٩٩) قواعد المنهج في علم الاجتماع، ط٢، ترجمه محمود قاسم، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .
- ❖ أوليدوف،(١٩٨٢) الوعي الاجتماعي، ترجمة ميشيل كيلو، دار ابن خلدون، بيروت.
- ❖ بدر ، سهام محمد (٢٠٠٧) : مدخل الى رياض الاطفال ، ط١، عمان - الاردن دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- ❖ البرميل ، حسن (٢٠١٢) : الضمير الجمعي الفلسطيني ، فلسطين ، قسم علم الاجتماع، جامعة القدس المفتوحة، منطقة بيت لحم التعليمية.

- ❖ توما، فائزة كوركيس (٢٠١٠): التخصص الجامعي و علاقته بالأداء الوظيفي لموظفي رئاسة جامعة بغداد، رسالة ماجستير، جامعة بغداد- كلية التربية للنبات.
- ❖ تيماشيف ، نيقولا (١٩٨٢): نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ترجمة محمد عودة واخرون ، دار المعارف للنشر.
- ❖ ثورنديك، روبرت و هيجن، أيزابيث (١٩٨٩): القياس و التقويم في علم النفس و التربية، ج٤، ترجمة عبدالرحمن عدس، مركز الكتب الأردني.
- ❖ جبر، حسين عبيد كاظم، بشرى سلمان كاظم (٢٠١٣): السلوك الاجتماعي وعلاقته بمفهوم الذات لدى طلبة كلية الفنون الجميلة في جامعة بابل ، مجلد الرابع ، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية .
- ❖ جلاب ، إحسان دهش (٢٠١١) : إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ، ط١، دار صفاء للطباعة والنشر .
- ❖ جلال سعد (١٩٨٥) : المرجع في علم النفس ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ❖ حجازي ، محمد فؤاد (١٩٨٠) : النظريات الاجتماعية ، ط١، القاهرة - مصر، دار الغريب للطباعة .
- ❖ حسن ، (١٩٩٩) ، إدارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية - مصر .
- ❖ الحسيني، أحمد بن عبدالله، (١٩٩٤) : علاقة الإشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين ، الرياض- السعودية .
- ❖ حطيبه، ناهده فهمي(٢٠٠٩): منهج الأنشطة في رياض الاطفال ، ط١، عمان، دار المسيرة للنشر و التوزيع.

- ❖ حمود ،خضير كاظم و ياسين كاسب خرشة،(٢٠١٣): إدارة الموارد البشرية، ط٥، عمان، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- ❖ حنفي ،عبد الغفار(٢٠٠٢) : إدارة الموارد والامداد ، الاسكندرية - مصر ، دار الجامعة الجديدة للطباعة والنشر .
- ❖ الختاتنة، سامي محسن (٢٠١١): علم النفس الإداري، ط١، جامعة مؤتة- كلية العلوم التربوية، قسم علم النفس.
- ❖ خضر ،عبد الباسط متولي(٢٠١٤): ادوات البحث العلمي و خطة اعداده، القاهرة، دار الكتاب الحديث.
- ❖ خضير ، نور (٢٠١٦) : التمثيل المعرفي و وعلاقته بالأداء التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال ، جامعة بغداد ، كلية التربية للبنات.
- ❖ دافيدوف، (١٩٨٣) : مدخل علم النفس ، ترجمة السيد طواب واخرون ، دار ماكر وهيل للنشر .
- ❖ داود ، عزيز حنا وانور حسين عبد الرحمن (١٩٩٠) : مناهج البحث التربوي، جامعة بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر.
- ❖ دوران، رودني (١٩٨٥) : اساسيات القياس والتقويم النفسي في تدريس العلوم، ترجمة خليل يوسف الخليلي وآخرون -اربد، جامعة اليرموك، دار التربية، الاردن.
- ❖ دياب ، فوزية (١٩٨٠) : القيم والعادات الاجتماعية . بيروت ، دار النهضة العربية.
- ❖ ربيع، محمد شحاتة (٢٠١٠) : علم النفس الاجتماعي، ط١، عمان - الاردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

- ❖ رتثمان، دايفد و آخرون (----): الإدارة المعاصرة، ترجمة، رفاعي محمد رفاعي و محمد سيد أحمد، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
- ❖ رزوق ، اسعد (١٩٩٧) : موسوعة علم النفس ، ط ١ ، بيروت - سوريا، مطابع الشروق.
- ❖ زهران ، حامد عبد السلام (١٩٧٨): الصحة النفسية والعلاج النفسي ، ط٢، عالم الكتب .
- ❖ الزوبعي، عبد الجليل وآخرون (١٩٨٠) : الاختبارات والمقاييس النفسية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل.
- ❖ زويلف، إنعام محسن حسن، (١٩٨٣): أثر الإبلاغ في نظام اقتصاد المعرفة المالي، دراسة تطبيقية في عينة من البنوك الأردنية، المملكة الأردنية الهاشمية.
- ❖ زيدان، محمد مصطفى (١٩٧٢) : النمو النفسي للطفل والمراهق وأسس الصحة النفسية. بنغازي منشورات الجامعة الليبية.
- ❖ السالم ، خالد بن عبد الرحمن (٢٠٠٠) : الضبط الاجتماعي والتماسك الاسري ، ط١.
- ❖ سكوت، جون (٢٠١٢) : ترجمة: جمال، رشا، خمسون عالماً اجتماعياً أساسياً المنظرون المؤسسون ، ط ١ ، بيروت - لبنان ، الشبكة العربية للأبحاث و النشر .
- ❖ سلطان، محمد سعيد أنور، : (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية.

- ❖ سلمى، علي، (١٩٩٧) : إدارة الافراد و الكفاءة الانتاجية، مصر مكتبة غريب للنشر و التوزيع.
- ❖ السلمى، علي، (٢٠٠١) : إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، ط ٢ ، القاهرة: دار غريب للطباعة ،والنشر والتوزيع. سمارة ، عزيز وآخرون (١٩٨٩) : سيكولوجية الطفولة ، ط ١ ، بيروت : دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ❖ سويف ، مصطفى (١٩٨٣) : مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، القاهرة - مصر مكتبة الانجلو المصرية .
- ❖ السيد ، فواد البهي (١٩٨١) : علم النفس الاجتماعي ، ط ٢ ، القاهرة - مصر ، دار الفكر العربي .
- ❖ السيد ، محمد بدوي (١٩٨٨) : دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية - مصر .
- ❖ الشايب ، عبد الحافظ ، (٢٠٠٩) : اسس البحث التربوي ، ط ١ ، الاردن ، دار وائل للنشر والتوزيع.
- ❖ شراب، باسم : (٢٠٠٧) تقييم أثر نظام الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلديات قطاع غزة الكبرى، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- ❖ شريف السيد عبد القادر (٢٠٠٥) : إدارة رياض الاطفال وتطبيقها عمان - الاردن ، دار الميسرة للنشر والطباعة.
- ❖ شلتز، دوان، (١٩٨٣) : نظريات الشخصية، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي، مطبعة جامعة بغداد.
- ❖ الشماع، خليل محمد حسن (٢٠٠٧) : مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال، ط ٥، عمان ،دار المسيرة.

- ❖ الشماع، نعيمة (١٩٧٧): الشخصية (النظرية- التقسيم- مناهج الكتب)، المطبعة العربية الحديثة .
- ❖ الشخي، حسن علي عبد الله (٢٠٠٣) : الامعيارية (الأندومي) ومفهوم الذات والسلوك الانحرافي لدى المنحرفين وغير المنحرفين في مدينة الرياض الرياض - السعودية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ❖ صالح، احمد زكي (١٩٨٣): نظريات التعلم ، مكتبة النهضة المصرية .
- ❖ الصباح ،عبد الرحمن (١٩٩٧) : مبادئ الرقابة الادارية ، المعايير ، التقويم والتصحيح ، عمان - الاردن، دار زهران للطباعة والنشر .
- ❖ الصرايرة، خالد أحمد (٢٠١١): الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهه نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق- سوريا ،المجلد ٢٧- العدد الاول + الثاني.
- ❖ الصيرفي، محمد، (٢٠٠٣): الإدارة الرائدة . ط 1 ، عمان - الاردن ،دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ❖ الظاهر، زكريا محمد وآخرون (١٩٩٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، عمان- الاردن، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ❖ عبد الباقي ، صلاح (٢٠٠٠): الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ، الاسكندرية - مصر ، دار الجامعات الجديدة للنشر .
- ❖ عبد المعطي عبد الباسط (١٩٨٣) : الوعي التنموي العربي، القاهرة - مصر ممارسة بحثية، دار الموقف العربي للصحافة والنشر والتوزيع.
- ❖ عبيدات، نوقات، وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (١٩٩٦) : البحث العلمي (مفهومه-اساليبه-ادواته)، دار الفكر العربي، الاردن-اريد.

- ❖ العتيبي ، آدم غازي (١٩٩٨): أثر الخصائص الوظيفية والشخصية وقيم العمل على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت، المجلة العلمية لكلية الإدارة و الاقتصاد، العدد (٩) .
- ❖ عثمان، إبراهيم ،ساري ،سالم (٢٠١٠) : نظريات في علم الاجتماع ، ط١، دار النشر: الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات.
- ❖ عريفيج، سلمى سامي (١٩٩٤) : مقدمة في علم النفس التربوي، ط١، عمان - الاردن ،دار الفكر للنشر والتوزيع .
- ❖ العطية ، ماجدة : (٢٠٠٣) سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة. عمان - الاردن , دار الشروق للطباعة والنشر .
- ❖ عكاشة، أسعد أحمد محمد (٢٠٠٨): أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في فلسطين، دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا- كلية التجارة- قسم إدارة الأعمال.
- ❖ العكش ،علاء (٢٠٠٧) : نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية، غزة- فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- ❖ علام ،صلاح الدين محمود(٢٠٠٢): القياس و التقويم التربوي و النفسي، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ❖ العنزي ، عطا الله بن فاحس راضي ، (٢٠٠٠) : العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية بمنطقة الحدود الشمالية التعليمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى.

- ❖ العنزى ، فاطمة قاسم (٢٠١٥) : رياض الاطفال ، عمان - الاردن ، دار
الراية للنشر والتوزيع .
- ❖ عودة ، احمد سليمان وملكاوي ،فتحي حسن (١٩٩٢) : اساسيات البحث
العلمي في التربية والعلوم الانسانية، ط٢، الاردن - اربد ، مكتبة الكتاني.
- ❖ عويضة، الشيخ كامل محمد(١٩٩٦) : علم النفس الصناعي
،بيروت،لبنان،دار الكتب العلمية.
- ❖ غيث ،محمد عاطف (١٩٧٠) : تطبيقات في علم الاجتماع ، الاسكندرية
- مصر ،دار الكتب الجامعية.
- ❖ غيث، محمد عاطف وآخرون (١٩٩٧) : مجالات علم الاجتماع
المعاصر أسس نظريات واقعية ، ، دار المعرفة الجامعية .
- ❖ فان دالين ،ديولد (١٩٦٩) : مناهج البحث في التربية و علم النفس ،ترجمة
،محمد نبيل و اخرون ،ط٣،القاهرة ،مكتبة الانجلو المصرية .
- ❖ فهمي ،عاطف عدلي (٢٠٠٤) : معلمة الروضة ،ط١،عمان ،دار المسيرة
للنشر و التوزيع.
- ❖ الكندري، أحمد محمد مبارك (١٩٩٢) : علم النفس الأسري. الكويت:
مكتبة الفلاح.
- ❖ اللامي، أرشد ذياب خلف (٢٠٠٩) : أخلاقيات العمل الإداري الجامعي
وعلاقتها بالأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعة المستنصرية من
وجهة نظر التدريسيين، رسالة الماجستير، الجامعة المستنصرية- كلية
التربية الأساسية.
- ❖ لبيب ، رشدي (١٩٧٩) : معلم العلوم الانجلو المصرية .

- ❖ لظفي، طلعت إبراهيم (٢٠٠٩) : النظريات المعاصرة في علم الاجتماع ، كلية الآداب - جامعة بنى يوسف ،دار غريب.
- ❖ ماهر ،احمد (١٩٩٣) :السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ،الاسكندرية ،مركز ،التنمية الادارية.
- ❖ المباشري محمد (٢٠٠٩) :، دوركايم والتمثلات الجمعية :مقاربة نفسية اجتماعية تربوية.
- ❖ محمد ،فهيم مصطفى (٢٠٠١) : الطفل و مهارات التفكير في رياض الاطفال و المدرسة الابتدائية رؤية مستقبلية للتعليم في الوطن العربي ،ط١،القاهرة.
- ❖ محمد، صلاح الدين عبدالقادر (٢٠١٠): تقدير الذكاء الناجح و علاقته بالتوافقية لدى عينة من الفائقين و غير الفائقين، برنامج أرشادي مقترح، جامعة بنها- قسم دراسة الطفولة و مصر.
- ❖ محمد، ا روية (٢٠٠١) (إدارة الموارد البشرية :رؤية مستقبلية، القاهرة ، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
- ❖ مرتضى ،سلوى(٢٠٠١)المكانة الاجتماعية لمعلمة الروضة،مجلة الطفولة العربية المجلد الثاني، العدد(٨) الكويت.
- ❖ مسلم، عدنان -أحمد ، الأسد، عماد أحمد (١٩٩٦) : علم الاجتماع مبادئ أولية ، دار كنعان للدراسات والنشر.
- ❖ المصري ، محمد امين (١٩٨٠) :المجتمع الاسلامي ، ط ١ ، منشورات دار الارقم الكويت.
- ❖ ملحم ،سامي (٢٠٠٠)مناهج البحث التربوي و علم النفس ، عمان - الاردن ،دار المسيرة للنشر و التوزيع .

- ❖ منسي ، محمود عبد الحليم (١٩٨٨) : عمل الام والسلوك الاجتماعي للابناء من تلاميذ المرحلة الابتدائية بالمدينة المنورة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، عدد ٤ ، الكويت .
- ❖ النعيم ، عبد العزيز علي (١٩٨٠) : اصول احكام الشريعة ومبادئ علم الانظمة ، بيروت - سوريا .
- ❖ نيقولا تيماشيف، (١٩٧٨) : نظرية علم الاجتماع طبيعتها وتطورها، ط ٥، ترجمة محمود عودة و آخرون، القاهرة :دار المعارف .
- ❖ هوانه، وليد عبد اللطيف (٢٠٠٠) : تقويم الأداء بين الذاتية والموضوعية، مجلة الإدارة العامة، العدد (64) .
- ❖ هول ، كاليفين وليندزي (١٩٧١): نظريات في الشخصية ، ترجمة : فرح احمد واخرون ، القاهرة - مصر ، الهيئة العامة المصرية للتأليف والنشر .
- ❖ وزارة التربية (١٩٩٤) : نظام رياض الاطفال، المديرية العامة للتعليم العام/ مديرية رياض الاطفال، وزارة التربية، العراق ، بغداد.

المصادر الاجنبية :

- ❖ Anastasi ,A(1976);Psychological testing .New York Macmillan company 8 ed.
- ❖ Armstrong,M(2000)PerformanceManagementonat.London and Philadephia
- ❖ Campbell, Judith, (2006): " An Empirical Investigation of Implicit Incentives for No financial Performance Improvement ",Harvard Business School,Vol.32,No62.

- ❖ Chiselli, E.E.et (1981) : Measurement theory for behavioral sciences .W.H. free man and company, san franiesco.
- ❖ Cooley, Charles Horton,(1907); Social Consciousness, The American Journal of Sociology, Vol. 12, No. 5, Mar. P.98.
- ❖ Dester,Gary.(2009) Human resource management,Floride international Universit
- ❖ David P. A. & Foray D. & Cowan R. (2000): The Explicit Economics of Knowledge Codification and Tacitness,
- ❖ Dester,Gary.(2009) Human resource management ,Floride international University.
- ❖ Driscoll, J.W. (1998): Confidence and participation in taking organizational decision as indication to the perfect job performance, Vo1.21, No.1.
- ❖ Eble, RL.(1972): Essentials of educational measurement: Prentice, hall Englewood cliffs, INC.
- ❖ Evans, R. James (2008): The management and control of quality, Cincinnati university, eight editions.
- ❖ Evans,P. 1940 ; The Nuer, Adescription of the modes of Live hood and political of Niadic people .

- ❖ Freud, S: (1922) : Group psychology and Analysis of the Ego. London, Hogarth.
- ❖ Gronlund, G. L. (1971): Determination of Social Comparison choices, Journal of experimental Social Psychology. Industrial and corporate Change, 9, 2, 211–253.
- ❖ Hines, R. D. (1988): Financial Accounting: In Communicating Reality, We Construct Reality, Accounting, Organizations and Society, Vol. 13, No. 3.
- ❖ Holt, R. & Irving, L. (1971). Assessing personality, Harcourt, Brace, Jovanovich.
- ❖ kroeber, Alfred (1952) ; Louis The Nature of Culure . (Chicago) University of Chicago press .
- ❖ Kuo, Rudy Fu-Hsiang (2007): Exploring Herzberg's Two-Factor Theory with Foreign Workers in the Taiwan Industry, National Cheng Kung University.
- ❖ Likert, Rensis (----): kurt lewin: A pioneer in human relations research, University of Michigan.
- ❖ Mary,(2006): "Incentives and Habits", Marshall University, California

- ❖ McClelland, D. C. (1965): Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. Journal of Personality and Social Psychology, 14, 389–392.
- ❖ Mukokoma, Maurice (2008): Motivation dilemma: A case of Uganda, Uganda Mayrts University, African research and document center.
- ❖ Nunnally, J. (1978) : psychometrictheory ,Network: mcgr Hill.
- ❖ Porter, L. W. and Lawler III, E. E. (1965) Properties of organizational structure in relation to job attitudes and job behavior, Psychological Bulletin, Vol 64 No 1, pp. 23–51.
- ❖ Robbins, J. & Wiersema, M. F. (1995): A resource-based approach to the multibusiness firm: Empirical analysis of portfolio interrelationships and corporate financial Performance, Strategic Management Journal, 16: 277–299.
- ❖ Rose, nikolas (2005): human relations theory and people management, the minutiae of the human soul. Emerged as a new domain for management, 3257–grey–02.qxd.
- ❖ Senyucel, Zorlu (2009): Managing the human resource in the 21th century, ISBN978–87–7681–468–7, bookboon.com

- ❖ Sonnentag, Sabine & Frese, Michael (2001): Performance Concepts and Performance Theory, University of Konstanz, Konstanz, Germany.
- ❖ Stewart, T.A. (1994): Intellectual capital power, the new wealth of organizations, business quarterly.
- ❖ Thorndike .R.L ,Hagen .P(1986) Measurement and evaluation in psychology and education ,New York.
- ❖ Tsvetkov, Artem,(2008); Consciousness: Response to the Hard Problem, Indiana Undergraduate Journal of Cognitive Science, Vol. 3, 2008. P.22.
- ❖ Van Eerde, wendelien (1996): Vroom's Expectancy models and work-related criteria A meat analysis, journal of applied psychology, vol.81, No.5.575-586.
- ❖ Venkatraman, N. & Prescott, J. E. (1990): Environment-strategy coalignment: an empirical test of its performance implications, *Strategic Management Journal*, 11, 1-23.
- ❖ Webster, Frank and Robins, Kevin (1985): Information Technology: a Luddite Analysis, Norwood, NJ: Ablex.
- ❖ Whitley, E.A. (2000): Tacit and explicit knowledge: Conceptual confusion around the commodification of knowledge. in Knowledge management: Concepts and controversies, Warwick: BPRC.

الملاحق

الملحق (١)

جمهورية العراق

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION &
SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF BAGHDAD
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN
Educational Affairs / Higher Studies


 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للبنات
الشؤون العلمية/الدراسات العليا

العدد: ٢٧ / ٤ / ٢٠١٧
التاريخ الميلادي: ٤ / ٢ / ١٧


 الى / المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الاولى
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة:

تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/الماجستير(هبة حميد احمد) قسم رياض الاطفال
الملصقة صورتها في اعلاه وذلك لغرض الحصول على المصادر المتعلقة بموضوع رسالتها
الموسوم (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالاداء الوظيفي) .


 أ.د. أمل داود سليم
 معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
 ٢٠١٧/٣/٣

نسخة منه الى/
-الدراسات العليا
نبراس ٢٠١٧/٣/

Iraq-Baghdad Mobile:07708419118 Phone:7783546 E-Mail : women_registration@yahoo.com

جمهورية العراق

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION &
SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF BAGHDAD
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN
Affairs / Higher Studies



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للبنات
الشؤون العلمية/الدراسات العليا



العدد: ٣٦٤ / ٤
التاريخ الميلادي: ١٧/٤/٢٠١٧

الس/المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الثانية
م/تسهيل مهمة

تحية طيبة:

تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/الماجستير(هبة حميد احمد) قسم رياض الاطفال
الملصقة صورتها في اعلاه وذلك لغرض الحصول على المصادر المتعلقة بموضوع رسالتها
الموسوم (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالاداء الوظيفي) .



أ.د.د أمل داود سليم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠١٧/٤/٣

نسخة منه الى
الدراسات العليا

جمهورية العراق

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION &
SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF BAGHDAD
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN
: Affairs / Higher Studies



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للبنات
الشؤون العلمية / الدراسات العليا



العدد: ٤٣٥ / ٤

التاريخ الميلادي: ٤ / ٤ / ٢٠١٧

الس/ المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الثالثة
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة:

تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/الماجستير(هبة حميد احمد) قسم رياض الاطفال
الملصقة صورتها في اعلاه وذلك لغرض الحصول على المصادر المتعلقة بموضوع رسالتها
الموسوم (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالاداء الوظيفي) .



أ.د. أمل داود سليم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠١٧/٤/٣

نسخة منه الى/
-الدراسات العليا

جمهورية العراق

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION &
SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF BAGHDAD
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN
Educational Affairs / Higher Studies



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للبنات
الشؤون العلمية/الدراسات العليا



العدد: ٤٣٤/د
التاريخ الميلادي: ٤/٤/٢٠١٧

الى/المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الاولى
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة:

تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/الماجستير(هبة حميد احمد) قسم رياض الاطفال
الملصقة صورتها في اعلاه وذلك لغرض الحصول على المصادر المتعلقة بموضوع رسالتها
الموسوم (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالاداء الوظيفي) .



أ.د. أمل داود سليم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠١٧/٣/٣

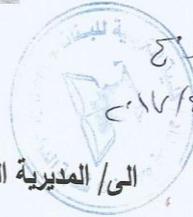
نسخة منه الى/
-الدراسات العليا

جمهورية العراق

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION &
SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF BAGHDAD
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN
Affairs / Higher Studies



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للبنات
الشؤون العلمية/الدراسات العليا



العدد: ٤٣٣ / ٤

التاريخ الميلادي: ٤ / ٤ / ٢٠١٧

الى/ المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الثانية
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة:

تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/الماجستير(هبة حميد احمد) قسم رياض الاطفال
الملصقة صورتها في اعلاه وذلك لغرض الحصول على المصادر المتعلقة بموضوع رسالتها
الموسوم (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالاداء الوظيفي) .



أ.د.د. أمل داود سليم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٣ / ٤ / ٢٠١٧

نسخة منه الى/
-الدراسات العليا

جمهورية العراق

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION &
SCIENTIFIC RESEARCH
UNIVERSITY OF BAGHDAD
COLLEGE OF EDUCATION
FOR WOMEN
Affairs / Higher Studies



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بغداد
كلية التربية للبنات
الشؤون العلمية/الدراسات العليا



العدد: ٤٣٢ / ٤
التاريخ الميلادي: ٤ / ٤ / ٢٠١٦

الى /المديرية العامة لتربية بغداد / الرصافة الثالثة
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة:

تفضلكم بتسهيل مهمة طالبة الدراسات العليا/الماجستير(هبة حميد احمد) قسم رياض الاطفال
الملصقة صورتها في اعلاه وذلك لغرض الحصول على المصادر المتعلقة بموضوع رسالتها
الموسوم (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالاداء الوظيفي) .



أ.د. أمل داود سليم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٣ / ٤ / ٢٠١٧

نسخة منه الى/
الدراسات العليا

الملحق (٢)

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس الضمير الجمعي بصورته الأولية

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال

الدراسات العليا / الماجستير

الأستاذ الفاضل: المحترم

المرتبة العلمية والتخصص الدقيق:

تحية طيبة:

تروم الباحثة اجراء الدراسة الموسومة: (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالإداء الوظيفي)؛ ولتحقيق أهداف البحث توجب بناء مقياس الضمير الجمعي استناداً الى نظرية تشارلز هورتون كولي (Ch. Cooley, 1918) الذي عرف الضمير الجمعي بانه (وهو إعادة إنتاج البشر للواقع الاجتماعي في شكل أفكار وتصورات ورؤى في مرحلة معينة من التطور التاريخي، وهو الإحاطة بالواقع من طبقة محددة؛ أو فئة اجتماعية، أو المجتمع بأسره). (أوليدوف، ١٩٨٢: ٣١)

وقد قسم كولي الضمير الجمعي إلى مستويات ثلاثة؛ وهي (مستوى الوعي اليومي المباشر، ومستوى الوعي النظري الأيديولوجي، ومستوى الوعي العلمي).

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية تضع الباحثة بين أيديكم الصياغة الأولية لفقرات المقياس راجية بيان رأيكم في صلاحية الفقرات، أو تعديلها، أو حذفها، علماً أن بدائل الاستجابة هي (تنطبق عليّ دائماً، تنطبق عليّ أحياناً، لا تنطبق عليّ).

تقبلوا من التقدير وافره

الباحثة

هبة حميد

أولاً-المستوى الأول: مستوى الوعي اليومي المباشر:

هو تعبير عن خبرة الحياة اليومية المباشرة، وحاجات الأفراد اليومية أي أنه أكثر ارتباطاً بالوجود العياني المباشر؛ ويتسم بالعفوية والتلقائية، وهو الذي يهتم به الموظفون أكثر من غيرهم، ويرتبط بالخصائص النفسية الاجتماعية للبشر، وأن هذه الخصائص تتعكس من خلال الخبرات اليومية والمباشرة للأفراد (المعطى، ١٩٨٣: ٢٥).

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	إذا تغيبت احدى زميلاتي عن الدوام فاني أسأل عنها بقية زميلاتي .			
٢	عندما أكون في غرفة المعلمات؛ وسمعت إحداهن تتكلم بسوء عن زميلة لي أحاول منعها، كي لا تحدث مشكلة .			
٣	عندما التقى صباحاً على زميلاتي فأنى القى التحية على الجميع .			
٤	إذا توفى احد أفراد زميلاتي فأنى أبادر بمشاركة زميلاتي للذهاب إليها ومواساتها			
٥	عندما احضر نشاطاً ترفيهياً في الروضة فأنى أتفاعل مع الجميع من دون الانفراد مع البعض .			
٦	عندما يتولد لدي ملل وضجر فأنى أميل لقراءة الكتب، والمجلات، ومشاركة الحديث مع بقية المعلمات .			
٧	عندما التقى مع المعلمات في الصباح فأنى ابتسم للجميع .			
٨	عندما اسمع خبر مهم وسار يخص زميلاتي في العمل فأنى أسارع بالتهنئة .			
٩	عندما توجه المديرة النقد لي ولزميلاتي اصمت .			

ثانيا-المستوى الثاني: مستوى الوعي النظري الأيديولوجي :

وهو الذي يأتي إدراكاً وتصوراً طبقاً للمجتمع وما يحتويه من علاقات ، وما يوجد بينهما من تناقضات ، وهو تصوراً للعلاقة بالطبيعة سواء أكانت علاقات سيطرة وخضوع من الفرد أم الأفراد ، وخبرتهم الماضية في السيطرة عليها ، وما اخترعوه من فنون في الإنتاج والعمل والتفاعل والتنظيم ، ويحاول الفرد فهم جوهر الواقع الاجتماعي وظواهراته والقوانين الأساسية التي تحكم سيرته . (المعطى ، ١٩٨٣ : ٢٦) .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	إذا أخطأت زميلة معي في اثناء العمل فأني أسامحها.			
٢	إذا كان لدي كتاب مهم وطلبتة مني احدي زميلاتي في العمل فأني امتنع عن اعطائها كي لا تستفيد منه .			
٣	عند اعطاء وعد لزميلاتي فأني اوفي بوعدني إذ لم انس ذلك .			
٤	عندما تطلب مني احدي زميلاتي القيام بعملها أوافق من أجل الروضة .			
٥	عندما توجه المديرة النقد لي ولزميلاتي اصمت ؛كي لا تحدث مشكلة .			
٦	عندما أشاهد المعلمات معي مندمجات في عمل نشاط معين فأني أبادر الى مساعدتهن			
٧	عندما تقترح المعلمات بجمع مساعدة للمحتاجين من الأطفال فأني أتعاون معهن.			
٨	أكون علاقة مع المعلمات الأخريات بسبب طبيعة عملي المهني .			

			٩	عندما تحدث مشكلة بين المعلمات في الروضة فأني أقدم لهم بعض النصائح لحلها
			١٠	عندما تحصل زميلة معي على تقدير وتفوق فأني لا أبالي كون النجاح يهم الفرد ذاته .
			١١	أشارك المعلمات في جميع نشاطات الروضة ؛كون ذلك يحقق السعادة لي .
			١٢	عندما تحدث مشكلة مع زميلاتي فأني اقدم الحلول لكي لا تتطور المشكلة .
			١٣	عندما تطلب مني زميلتي المساعدة فأني أحاول مساعدتها ؛بسبب ضيق وقتي .
			١٤	عندما تطلب المديرية المشاركة في عمل نشاط معين فأني أشارك زميلاتي في ذلك .
			١٥	عند تغيب إحدى زميلاتي عن العمل فأني أعوض غيابها ؛كونها زميلتي في المهنة .
			١٦	عندما توجه المديرية قرارات بخصوص المهنة فأني التزم بالنظام .
			١٧	عندما تحاول زميلتي استغلالي بإنجاز عملها فأني اعتذر؛ لكونه هدر لوقتي .
			١٨	عندما تخالف زميلتي نظام المهنة فأني لا اتدخل بالرغم لا أحب رؤية هذه المخالفات .

ثالثاً-المستوى الثالث: مستوى الوعي العلمي:

وهو الذي طورته قوى الإنتاج ، وتوظفه لخدمة مصالح انتاجية وأيديولوجية ؛وهو نتاج لتراكمات الماضي ، والاتصال العلمي مع مجتمعات أخرى .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	أتابع تطبيق خطة العمل لتقديم الخبرات.			
٢	أقوم في أوقات فراغي داخل الروضة بمشاركة زميلاتي في أي نشاط علمي.			
٣	عندما أشارك في حوار مع زميلاتي فأنتني احاول أن أكون أكثر المتحدثين مع احترام آرائهم .			
٤	عندما أرى الماء يتدفق من أنبوب مكسور في الروضة فأنتني ابلغ الجميع؛ كي يتعاونوا لإصلاحه .			
٥	عندما تطلب مني المديرية تقديم نشاط مع الأطفال فأنتني أفضل مشاركة مجموعة من زميلاتي .			
٦	عندما اتفق مع المعلمات على عمل جماعي على وفق ضوابط فأنتني أراقب انضباط الجميع .			
٧	عندما أكون في احدى النشاطات العلمية في مختبر الروضة فأنتني اطبق عملي مع بقية زميلاتي .			
٨	عندما اكون في حديقة الروضة ورأيت أطفالاً يقطفون أزهاراً منها فأنتني اشرح لهم خطأ فعلهم .			
٩	عندما تطلب مني المعلمات توضيح بعض المعلومات عن الخبرة فأنتني أوضح ما دامت تريد معرفته .			
١٠	عندما تطلبين من معلمة مساعدتها في إعداد خطة الخبرة فأنتني أقدم لها كل ما تستطيع من مساعدة .			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١١	أتواصل مع زميلاتي لتبادل المعلومات العلمية الخاصة بالعمل .			
١٢	أتابع التطورات في تعليم اطفال الرياض.			
١٣	أشارك مع زميلاتي في تصميم العاب الاطفال .			
١٤	اتعاون مع الإدارة والمعلمات في اقامة دروس أنموذجية .			
١٥	أشارك في دورات تطويرية وتدريبية مع معلمات أخريات .			

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق (٣)

مقياس الاداء الوظيفي بصورته الاولية

جامعة بغداد

كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال

الدراسات العليا / الماجستير

الأستاذ الفاضل: المحترم

المرتبة العلمية والتخصص الدقيق:

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء الدراسة الموسومة: (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي) ولتحقيق أهداف البحث توجب بناء مقياس الاداء الوظيفي، استناداً الى نظرية ماكغور دوغلاس (McGors Douglas, 1967) والذي عرّف بأنه:

(هو نتيجة مجموعة متنوعة من الحاجات التي يريد تحقيقها الفرد (الموظف)؛ وهي (الحاجات الفيسيولوجية، والأمنية والاجتماعية، وحاجات التقدير، وتحقيق الذات)

(الختانية، ٢٠١١: ٥٣)

وقد جمعت الباحثة الفقرات الممثلة لأداء الوظيفي من الأطر النظرية والدراسات السابقة، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية تضع الباحثة بين أيديكم الصياغة الأولية لفقرات المقياس راجية بيان رأيكم في صلاحية الفقرات، أو تعديلها، أو حذفها، علماً أن بدائل الاستجابة هي (أ- سلبي؛ ويمثل (الاتجاه التشاؤمي)، اما ب- إيجابي؛ ويمثل (الاتجاه التفاؤلي).

عناصر الاختلاف	نظرية X (الاتجاه التشاؤمي)	نظرية Y (الاتجاه التفاؤلي)
النظرة إلى العمل	العمل غير مريح بالنسبة لمعظم الأفراد وشعارهم (العمل لا بد منه).	العمل شيء طبيعي مثله مثل اللعب كانت ظروف العمل مناسبة.

تقبلوا من التقدير وأفره

الباحثة

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١	أنا مجبرة على أن أكون معلمة روضة ؟ أ- لكونه مصدر رزقي . ب- لتحقيق أهداف حياتي .			
٢	عملي في رياض الاطفال من اجل؟ أ- التخلص من البطالة . ب- لخدمة اهم فئة في المجتمع وهم الأطفال			
٣	عندما تقدم المديرية تعليمات واضحة عن كل يوم عمل فأني ؟ أ- لا أنفذ القيام التعليمات كافة لكونها تسبب ثقل لي . ب- اتبع التعليمات بتفاصيلها .			
٤	عندما تستخدم المديرية سياسة الباب المفتوح في العمل فأني؟ أ- انزعج وأعده أسلوباً غير لائق . ب- أفضل استخدام المديرية أسلوب الباب المفتوح في العمل .			
٥	عندما توكل المديرية مهمة ما لي ؟ أ- أحاول التخلص من المهمة لضيق وقتي . ب - لدي القدرة على تحمل المسؤولية في الواجبات والمهام الموكلة اليّ في اثناء العمل			
٦	من اجل تطوير أدائي في المهنة فأني؟ أ- أحاول الاهتمام بالأمر التي تتعلق بوظيفتي . ب-لدي المام بكل الجوانب المتعلقة بالوظيفة.			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
٧	عندما أواجه مشكلة في العمل فأني؟ أ- أتهرب منها بالإجازة . ب- أوجهها مهما كانت العواقب .			
٨	عندما تطلب مني الإدارة التنسيق المستمر في انجاز الأعمال فأني ؟ أ- ارفض التنسيق بين المستويات الإدارية في انجاز الأعمال . ب- أحافظ على التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية في انجاز الأعمال .			
٩	لرفع كفاءتي الوظيفية ؟ أ- أتقن عملي فقط ؛وأهمل الظروف المحيطة بي . ب- أتفاعل مع العوامل التي ترسخ كفاياتي الوظيفية .			
١٠	للحصول على أفضل الأداء ؟ أ- أحاول تأدية واجباتي تجاه عملي فقط . ب- أوظف معرفتي وخبرتي للوصول إلى الأداء الجيد .			
١١	عندما يطلب مني أداء نشاطات حرة فأني ؟ أ- ابتعد عن النشاطات. ب- اعمل جميع النشاطات التي تعود بالمنفعة إلى الروضة .			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١٢	للحصول على ترقية فيما يتعلق بوظيفتي فأني؟ أ- أحاول تأدية واجباتي . ب- أقدم أفضل ما عندي من اجل الحصول على الترقية .			
١٣	عند حدوث مشكلة في العمل فأني ؟ أ- لا أملك الاستعداد الكافي لمواجهة المشكلات في العمل . ب- أواجه المشاكلات واقترح أفضل الحلول لحلها.			
١٤	عندما يطلب مني مشاركة زميلاتي في تقديم الانشطة التعليمية فأني ؟ أ- أميل إلى تقديم الأنشطة بمفردي من دون مساعدة احد . ب- اهتم بالمشاركة مع زميلاتي في أداء الانشطة التعليمية .			
١٥	عندما أقدم خبرة للأطفال فأني ؟ أ- التزم بتطبيق ما ورد في الخطة من دون الخروج عنها . ب- ابذل اقصى جهدي من اجل إيصال معنى الخبرة إلى الطفل .			
١٦	عندما اخطأ في تقديم الخبرة للأطفال فأني ؟ أ- أعطي على أخطائي ولا اعترف بها . ب- اعترف بأخطائي وأحاول التعلم لتصحيحه .			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
١٧	لتبادل المعلومات بين المعلمات فيما يتعلق الخبرة فأني ؟ أ- ابتعد عن مشاركة المعلمات في تبادل الخبرات ؛ لأنها تسبب لي المشاكلات . ب- أشارك المعلمات في تبادل المعلومات لزيادة خبرتي في العمل .			
١٨	للتقدم والنجاح في العمل فأني ؟ أ- أحاول بذل جهد من اجل النجاح في العمل . ب- أقدم أفكار خلاقه ومبدعة من اجل التوصل الى النجاح في العمل .			
١٩	تعتمد خبرتي في العمل ؟ أ- تعتمد على الاضطرابات التي اتعرض لها ب- تعتمد على المرونة وخبرتي الشخصية .			
٢٠	لتطوير أدائي الوظيفي من اجل تحقيق أهداف المؤسسة (الروضة) فأني ؟ أ- اقدم واجاباتي اليومية بحدود لتحقيق اهداف الروضة . ب- لدي القدرة على ترجمة ما امتلكه من خبرات وتجارب في الحياة إلى خطط لتطوير عملي .			
٢١	عندما يطلب مني أداء مهام بمفردي فأني ؟ أ- ليس لدي القدرة على تحمل العناء والتعب في أداء المهام الموكلة لي . ب- اقدم كل ما لدي ؛ وأتحمل مسؤولية المهام الموكلة لي .			

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
٢٢	لتحقيق المعرفة للأطفال عند تقديم الخبرة فأني ؟ أ- أقدم الخبرة اليومية وأهمل القديمة . ب- لدي القابلية لاسترجاع المعرفة السابقة عند تقديم الخبرة اليومية .			
٢٣	عندما تقوم المديرية أدائي فأني ؟ أ- لا أبالي اذا كان ادائي جيد أم لا . ب- أجهد نفسي لتقديم الافضل .			
٢٤	لإنجاز الواجبات اليومية المطلوبة مني فأني ؟ أ- لا أراعي الدقة في العمل . ب- التزم بإداء واجباتي على أتم وجه .			
٢٥	عندما يتطلب مني القيام بالتدريب على أعمال يتطلبها عملي فأني ؟ أ- ليس لدي القدرة للتدريب ؛لأنه يؤثر في وقتي . ب- لدي الاستعداد والقدرة الكافية للتدريب بهدف إكساب المهارة والخبرة .			
٢٦	عندما يكون تقييم الإدارة للإداء على اساس التحصيل فأني ؟ أ- لا اهتم وارضى على ذلك . ب- انزعج ؛لان التقييم الاداء يجب أن يكون على اساس الخبرة .			
٢٧	عند تقييم الإدارة لأداء المعلمة المبدعة التي تقدم أفكار ابتكارية فأني ؟ أ- لا اهتم للإبداع لضيق وقتي . ب- يسعدني ذلك ويشجعني لتقديم أفكار إبداعية .			
٢٨	عندما تقدم ادارة الروضة تدريب فأني ؟ أ- اعد التدريب مضيعة للوقت . ب- اقوم بالتدريب ؛لأن ذلك يؤثر ايجاباً في عملي .			
٢٩	عندما أتكلف بأعباء يومية تخص عملي فأني ؟ أ- ليس لدي القدرة على تحمل العبأ لما يسبب لي من ضغوط . ب- لدي القدرة على تحمل المسؤولية والأعباء اليومية في اثناء أثناء ادائي .			

الملحق (٤)

أسماء السادة المحكمين بحسب التخصص ومكان العمل

ت	اللقب العلمي والاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ.د. أمل داود سليم	علم الإرشاد	كلية التربية للبنات/جامعة بغداد
٢	أ.د. بشرى عناد مبارك	الإرشاد والتوجيه التربوي	كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى
٣	أ.د. خولة عبد الوهاب	علم النفس النمو	كلية التربية للبنات / جامعة بغداد
٤	أ.د. سميرة عبد الحسين كاظم	علم النفس النمو	كلية التربية للبنات/جامعة بغداد
٥	أ.د. صالح مهدي صالح	الإرشاد نفسي والإرشاد التربوي	مركز أبحاث الطفولة والامومة / جامعة ديالى
٦	أ.د. مهند محمد عبد الاستار	الإرشاد النفسي / علم النفس التجريبي	كلية التربية الأساسية/جامعة ديالى
٧	أ.م.د. أخلص علي حسين	الإرشاد والتوجيه التربوي	كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى
٨	أ.م.د. أسماء عبد الجبار ستار	فلسفة رياض الأطفال	مركز أبحاث الطفولة والامومة / جامعة ديالى
٩	أ.م.د. جميلة رحيم عبد	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/جامعة بغداد
١٠	أ.م.د. ضحى عادل محمود	علم النفس التربوي	كلية التربية للبنات/جامعة بغداد
١١	أ.م.د. ميادة أسعد موسى	علم نفس التربوي	كلية التربية للبنات / قسم رياض الأطفال
١٢	أ.م. بلقيس عبد الحسين	آداب رياض الأطفال	كلية التربية الأساسية / جامعة ديالى

الملحق (٥)

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس الضمير الجمعي لعينة التحليل الاحصائي

عزيزتي المعلمة الفاضلة...

تحية طيبة:

تقوم الباحثة بدراسة (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي)
لذا تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات، نرجو قراءتها بتمعن والاجابة عنها بدقة
خدمة للبحث العلمي (ولا داعي لذكر الاسم).

طريقة الاجابة:

ضع علامة (✓) تحت البديل الذي يمثل رايك ، مع مراعاة، عدم ترك أية فقرة من دون إجابة؛
وتجنب وضع علامتين على الفقرة الواحدة.

مثال:

ت	الفقرات	تنطبق علي دائما	تنطبق عليه احيانا	لا تنطبق علي ابدا
١	إذا تغيبت إحدى زميلاتي عن الدوام فاني اسأل عنها بقية زميلاتي .	✓		

يرجى الاجابة عن الاسئلة الآتية:

- عدد سنوات الخدمة ()

- الحالة الاجتماعية: متزوجة غير متزوجة.....

- نوع الرياض ... أهلي..... حكومي.....

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
١	إذا تغيبت إحدى زميلاتي عن الدوام فأنني أسأل عنها بقية زميلاتي .			
٢	عندما أكون في غرفة المعلمات وسمعت إحداهن تتكلم بسوء عن زميلة لي أحاول منعها ؛كي لا تحدث مشكلة .			
٣	عندما التقى صباحاً مع زميلاتي فأني القي التحية على الجميع .			
٤	إذا توفى احد أفراد زميلاتي فأني أبادر بمشاركتهن زميلاتي للذهاب اليها ومواساتها.			
٥	عندما أحضر نشاطاً ترفيهياً في الروضة فأني أتفاعل مع الجميع من دون الانفراد مع البعض .			
٦	عندما يتولد لدي ملل فأني أميل لقراءة الكتب والمجلات مع بقية المعلمات .			
٧	عندما يتولد لدي ضجر فأني اميل لمشاركة الحديث مع بقية المعلمات .			
٨	عندما اسمع خبر مهم وسار يخص زميلاتي في العمل فأني أسارع بالتهنئة .			
٩	عندما توجه المديرة النقد لي ولزميلاتي اصمت .			
١٠	إذا أخطأت زميلة معي في اثناء العمل فأني أسامحها.			
١١	إذا كان لدي كتاب مهم؛ وطلبتة مني إحدى زميلاتي في العمل فأني لا أمانع من اعطائها الكتاب.			

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
١٢	عند اعطاء وعد لزميلاتي فأني أوفي بوعدتي مهما كان هذا الوعد.			
١٣	عندما تطلب مني؛ احدى زميلاتي مساعدة للقيام بعملها أوافق من اجل الروضة .			
١٤	عندما توجه المديرية النقد لي ولزميلاتي اصمت؛كي لا تحدث مشكلة .			
١٥	عندما أشاهد المعلمات معي مندمجات في عمل نشاط معين فأني أبادر الي مساعدتهن .			
١٦	عندما تقترح المعلمات بجمع مساعدة للمحتاجين من الأطفال فأني أتعاون معهن.			
١٧	أكون علاقة مع المعلمات؛بسبب طبيعة عملي المهني.			
١٨	عندما تحدث مشكلة بين المعلمات في الروضة فأني أقدم لهم بعض النصائح لحلها.			
١٩	عندما تحصل زميلة معي على تقدير وتفوق فأني لا أبالي ؛ كون النجاح يهم الفرد ذاته .			
٢٠	أشارك المعلمات في جميع نشاطات الروضة؛كون ذلك يحقق السعادة لي .			
٢١	عندما تحدث مشكلة مع زميلاتي فأني أقدم الحلول؛لكي لا تتطور المشكلة .			

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
٢٢	عندما تطلب مني زميلتي المساعدة فأني أحاول مساعدتها؛ بسبب ضيق وقتي .			
٢٣	عندما تطلب المديرية المشاركة في عمل نشاط معين فأني أشارك زميلاتي في ذلك.			
٢٤	عند تغيب إحدى زميلاتي عن العمل فأني اعوض غيابها؛ كونها زميلتي في المهنة .			
٢٥	عندما توجه المديرية قرارات بشأن المهنة فأني التزم بالنظام .			
٢٦	عندما تحاول زميلتي استغلالي بإنجاز عملها فاني أعتذر؛ لكونه هدر لوقتي .			
٢٧	عندما تخالف زميلتي نظام المهنة فأني لا اتدخل بالرغم لا أحب رؤية هذه المخالفات.			
٢٨	أتابع تطبيق خطة العمل لتقديم الخبرات.			
٢٩	أقوم في أوقات فراغي داخل الروضة بمشاركة زميلاتي في أي نشاط علمي.			
٣٠	أقوم في أوقات فراغي داخل الروضة بمشاركة زميلاتي في أي نشاط علمي.			
٣١	عندما أرى الماء يتدفق من أنبوب مكسور في الروضة فأني أبلغ الجميع، كي يتعاونوا لإصلاحه .			
٣٢	عندما تطلب مني المديرية تقديم نشاط مع الاطفال فأني أفضل مشاركة مجموعة من زميلاتي .			
٣٣	عندما اتفق مع المعلمات على عمل جماعي على وفق ضوابط فأني أراقب انضباط الجميع .			

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
٣٤	عندما أكون في إحدى النشاطات العلمية في مختبر الروضة فأني أطبق عملي مع بقية زميلاتي .			
٣٥	عندما تطلب مني معلمة مساعدتها في إعداد خطة الخبرة فأني أقدم لها كل ما استطيع من مساعدة .			
٣٦	أتواصل مع زميلاتي لتبادل المعلومات العلمية الخاصة بالعمل.			
٣٧	أتابع التطورات في تعليم أطفال الرياض.			
٣٨	أشارك زميلاتي في تصميم ألعاب للأطفال			
٣٩	أتعاون مع الادارة والمعلمات في اقامة دروس أنموذجية .			
٤٠	يعجبني المشاركة في دورات تطويرية .			

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق (٦)

مقياس الاداء الوظيفي لعينة التحليل الإحصائي

عزيزتي المعلمة الفاضلة...

تحية طيبة:

تقوم الباحثة بدراسة (الضمير الجمعي) لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي (لذا تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات، نرجو قراءتها بتمعن والإجابة عنها بوضع علامة (✓) حول البديل الذي يمثل رأيك بدقة خدمة للبحث العلمي.

الباحثة

ت	الفقرات
١	أنا مجبرة على أن أكون معلمة روضة ؟ <input type="checkbox"/> أ- لكونها مصدر رزقي . <input type="checkbox"/> ب- لتحقيق أهداف حياتي .
٢	عملي في رياض الاطفال من اجل؟ <input type="checkbox"/> أ- التخلص من البطالة . <input type="checkbox"/> ب- لخدمة أهم فئة في المجتمع وهم الأطفال.
٣	عندما تقدم المديرية تعليمات واضحة عن كل يوم عمل فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- لا أنفذ التعليمات كافة كونها تسبب ثقل لي . <input type="checkbox"/> ب- اتبع التعليمات بتفاصيلها .
٤	عندما تستخدم المديرية سياسة الباب المفتوح في العمل فأني. <input type="checkbox"/> أ- انزعج وأعده أسلوباً غير لائق . <input type="checkbox"/> ب- أرحب بالفكرة؛ كونها الاسلوب الصحيح في العمل.
٥	عندما توكل المديرية مهمة ما لمفردني فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- ليس لدي القدرة على تحمل العناء والتعب في أداء المهام الموكلة لي . <input type="checkbox"/> ب- أقدم كل ما لدي؛ وأتحمل مسؤولية المهام الموكلة لي .

ت	الفقرات
٦	<p>من اجل تطوير أدائي في المهنة فأني؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أحاول الاهتمام بالأمر التي تتعلق بوظيفتي فقط.</p> <p><input type="checkbox"/> ب- لدي إلمام بكل الجوانب المتعلقة بالوظيفة.</p>
٧	<p>عندما اواجه مشكلة في العمل فأني؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- اتهرب منها بالإجازة .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أواجهها مهما كانت العواقب .</p>
٨	<p>عندما تطلب مني الإدارة التنسيق المستمر في انجاز الأعمال فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ارفض التنسيق بين المستويات الادارية في انجاز الأعمال .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أحافظ على التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية في انجاز الأعمال</p>
٩	<p>لرفع كفاءتي الوظيفية ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أتقن عملي فقط ؛وأهمل الظروف المحيطة بي .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أتفاعل مع العوامل التي ترسخ كفاياتي الوظيفية .</p>
١٠	<p>للحصول على افضل الاداء ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أحاول تأدية واجباتي تجاه عملي فقط .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أوظف معرفتي وخبرتي للوصول إلى الأداء الجيد .</p>
١١	<p>عندما يطلب مني أداء نشاطات حرة فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ابتعد عن النشاطات .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اعمل جميع النشاطات التي تعود بالمنفعة الى الروضة .</p>
١٢	<p>عند حدوث مشكلة في العمل فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- لا املك الاستعداد الكافي لمواجهة المشكلات في العمل</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اواجه المشكلات واقترح افضل الحلول لحلها</p>
١٣	<p>عندما يطلب مني مشاركة زميلاتي في تقديم الانشطة التعليمية فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أميل إلى تقديم الأنشطة بمفردي دون مساعدة احد .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اهتم بالمشاركة مع زميلاتي في أداء الأنشطة التعليمية .</p>

<p>١٤ عندما أقدم خبرة للأطفال فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- التزم بتطبيق ما ورد في الخطة من دون الخروج عنها.</p> <p><input type="checkbox"/> ب- ابذل أقصى جهدي من اجل اىصال معنى الخبرة الى الطفل .</p>	١٤
<p>١٥ عندما أخطأ في تقديم الخبرة للأطفال فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أعطيت على أخطائي ولا اعترف بها .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اعترف بأخطائي واحاول التعلم لتصحيحه.</p>	١٥
<p>١٦ لتبادل المعلومات بين المعلمات فيما يتعلق بالخبرة فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ابتعد عن مشاركة المعلمات في تبادل الخبرات لأنها تسبب لي المشاكلات</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اشارك المعلمات في تبادل المعلومات لزيادة خبرتي في العمل .</p>	١٦
<p>١٧ للتقدم والنجاح في العمل فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أقدم ما اعرفه في العمل</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أقدم أفكار خلاقة ومبدعة من اجل التوصل إلى النجاح في العمل .</p>	١٧
<p>١٨ تعتمد خبرتي مع الأطفال ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- على التعامل المباشر مع الأطفال</p> <p><input type="checkbox"/> ب- الدورات التدريبية وآراء زميلاتي المعلمات .</p>	١٨
<p>١٩ لتطوير أدائي الوظيفي من اجل تحقيق أهداف المؤسسة (الروضة) فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أقدم وإجاباتي اليومية بحدود لتحقيق أهداف الروضة.</p> <p><input type="checkbox"/> ب- لدي القدرة على ترجمة ما امتلكه من خبرات وتجارب في الحياة إلى خطط لتطوير عملي .</p>	١٩
<p>٢٠ عندما يطلب مني أداء مهام بمفردي فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ليس لدي القدرة على تحمل العناء والتعب في أداء المهام الموكلة لي .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أقدم كل ما لدي واتحمل مسؤولية المهام الموكلة لي .</p>	٢٠
<p>٢١ لتحقيق المعرفة للأطفال عند تقديم الخبرة فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أقدم الخبرة اليومية ؛وأهمل القديمة .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- لدي القابلية لاسترجاع المعرفة السابقة عند تقديم الخبرة اليومية .</p>	٢١

ت	الفقرات
٢٢	<p>عندما تقوم المديرية ادائي فآني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- لا أبالي اذا كان أدائي جيد أم لا .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أجهد نفسي لتقديم الأفضل .</p>
٢٣	<p>لإنجاز الواجبات اليومية المطلوبة مني فآني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- لا أراعي الدقة في العمل .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- التزم بأداء واجباتي على اتم وجه.</p>
٢٤	<p>عندما يتطلب مني القيام بالتدريب على أعمال يتطلبها عملي فآني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ليس لدي القدرة للتدريب ؛لأنه يؤثر في وقتي.</p> <p><input type="checkbox"/> ب- لدي الاستعداد ؛والقدرة الكافية للتدريب بهدف إكساب المهارة والخبرة .</p>
٢٥	<p>عند تقييم الإدارة لأداء المعلمة المبدعة التي تقدم افكار ابتكارية فآني:</p> <p><input type="checkbox"/> أ- لا اهتم للإبداع لضيق وقتي .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- يسعدني ذلك ويشجعني لتقديم أفكار إبداعية .</p>
٢٦	<p>عندما تقدم ادارة الروضة تدريب فآني؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- اعد التدريب مضيعة للوقت .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أقوم بالتدريب ؛لأن ذلك يؤثر ايجاباً في عملي .</p>
٢٧	<p>عندما أتكلف بأعباء يومية تخص عملي فآني؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ليس لدي القدرة على تحمل العبأ لما يسبب لي من ضغوط .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- لدي القدرة على تحمل المسؤولية والأعباء اليومية أثناء أدائي .</p>

الملحق (٧)

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس الضمير الجمعي بصيغته النهائية

عزيزتي المعلمة الفاضلة...

تحية طيبة:

تقوم الباحثة بدراسة (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي)
لذا تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات، نرجو قراءتها بتمعن والإجابة عنها بدقة
خدمة للبحث العلمي (ولا داعي لذكر الاسم).

طريقة الإجابة:

ضع علامة (✓) تحت البديل الذي يمثل رايك ، مع مراعاة، عدم ترك أية فقرة من دون إجابة
وتجنب وضع علامتين على الفقرة الواحدة.

مثال:

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليه أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
١	إذا تغيبت احدي زميلاتي عن الدوام فأني اسأل عنها بقية زميلاتي .	✓		

يرجى الاجابة عن الاسئلة الاتية:

- عدد سنوات الخدمة ()

- الحالة الاجتماعية: متزوجة غير متزوجة.....

- نوع الرياض ...: أهلي..... حكومي.....

الباحثة

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليه احياناً	لا تنطبق عليّ ابداً
١	إذا تغيبت إحدى زميلاتي عن الدوام فإني أسأل عنها بقية زميلاتي .			
٢	عندما احضر نشاطاً ترفيهياً في الروضة فأني اتفاعل مع الجميع من دون الانفراد مع البعض .			
٣	عندما يتولد لدي ملل فأني أميل لقراءة الكتب؛ والمجلات مع بقية المعلمات .			
٤	عندما يتولد لدي ضجر فأني أميل لمشاركة الحديث مع بقية المعلمات .			
٥	عندما اسمع خبر مهم وسار يخص زميلاتي في العمل فأني أسارع بالتهنئة .			
٦	عندما توجه المديرية النقد لي ولزميلاتي اصمت .			
٧	إذا أخطأت زميلة معي؛ في اثناء العمل فأني اسامحها.			
٨	إذا كان لدي كتاب مهم وطلبتة مني إحدى زميلاتي في العمل فأني لا أمانع من اعطائها الكتاب.			
٩	عند اعطاء وعد لزميلاتي فأني أوفي بوعدتي مهما كان هذا الوعد.			
١٠	عندما تطلب مني إحدى زميلاتي مساعدة للقيام بعملها أوافق من أجل الروضة .			
١١	عندما توجه المديرية النقد لي ولزميلاتي اصمت؛ كي لا تحدث مشكلة .			
١٢	عندما أشاهد المعلمات معي مندمجات في عمل نشاط معين فأني أبادر إلى مساعدتهن .			

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
١٣	عندما تقترح المعلمات بجمع مساعدة للمحتاجين من الأطفال فأني اتعاون معهن.			
١٤	أكون علاقة مع المعلمات بسبب طبيعة عملي المهني.			
١٥	عندما تحدث مشكلة بين المعلمات في الروضة فأني أقدم لهم بعض النصائح لحلها.			
١٦	عندما تحصل زميلة معي على تقدير وتقوم فأني لا أبالي؛ كون النجاح يهم الفرد ذاته .			
١٧	أشارك المعلمات في جميع نشاطات الروضة؛ كون ذلك يحقق السعادة لي .			
١٨	عندما تحدث مشكلة مع زميلاتي فأني أقدم الحلول؛ لكي لا تتطور المشكلة .			
١٩	عندما تطلب مني زميلتي المساعدة فأني أحاول مساعدتها؛ بسبب ضيق وقتي .			
٢٠	عندما تطلب المديرية المشاركة في عمل نشاط معين فأني أشارك زميلاتي في ذلك.			
٢١	عند تغيب إحدى زميلاتي عن العمل فأني أعوض غيابها؛ كونها زميلتي في المهنة .			
٢٢	عندما توجه المديرية قرارات بشأن المهنة فأني التزم بالنظام .			
٢٣	عندما تحاول زميلتي استغلالي بإنجاز عملها فاني اعتذر؛ لكونه هدر لوقتي .			

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليه أحياناً	لا تنطبق عليّ أبداً
٢٤	عندما تخالف زميلتي نظام المهنة فأني لا أتدخل بالرغم لا أحب رؤية هذه المخالفات.			
٢٥	أتابع تطبيق خطة العمل لتقديم الخبرات.			
٢٦	أقوم في أوقات فراغي داخل الروضة بمشاركة زميلاتي في أي نشاط علمي.			
٢٧	اقوم في أوقات فراغي داخل الروضة بمشاركة زميلاتي في أي نشاط علمي.			
٢٨	عندما أرى الماء يتدفق من أنبوب مكسور في الروضة فأني ابلغ الجميع؛ كي يتعاونوا لإصلاحه .			
٢٩	عندما تطلب مني المديرية تقديم نشاط مع الأطفال فأني أفضل مشاركة مجموعة من زميلاتي .			
٣٠	عندما اتفق مع المعلمات على عمل جماعي على وفق ضوابط فأني أراقب انضباط الجميع .			
٣١	عندما أكون في إحدى النشاطات العلمية في مختبر الروضة فأني أطبق عملي مع بقية زميلاتي .			
٣٢	عندما تطلب مني معلمة مساعدتها في إعداد خطة الخبرة فأني أقدم لها كل ما استطيع من مساعدة .			
٣٣	أتواصل مع زميلاتي لتبادل المعلومات العلمية الخاصة بالعمل.			
٣٤	أتابع التطورات في تعليم أطفال الرياض.			
٣٥	أشارك زميلاتي في تصميم ألعاب للأطفال			
٣٦	أتعاون مع الإدارة والمعلمات في اقامة دروس أنموذجية .			
٣٧	يعجبني المشاركة في دورات تطويرية .			

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق (٨)

مقياس الاداء الوظيفي بصورته النهائية

عزيزتي المعلمة الفاضلة...

تحية طيبة:

تقوم الباحثة بدراسة (الضمير الجمعي لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقته بالأداء الوظيفي) لذا تضع الباحثة بين يديك مجموعة من الفقرات، نرجو قراءتها بتمعن والإجابة عنها بوضع علامة (✓) حول البديل الذي يمثل رأيك بدقة خدمة للبحث العلمي.

الباحثة

ت	الفقرات
١	أنا مجبرة على أن أكون معلمة روضة ؟ <input type="checkbox"/> أ- لكونها مصدر رزقي . <input type="checkbox"/> ب- لتحقيق أهداف حياتي .
٢	عندما تقدم المديرية تعليمات واضحة عن كل يوم عمل فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- لا أنفذ التعليمات كافة كونها تسبب ثقل لي . <input type="checkbox"/> ب- اتبع التعليمات بتفاصيلها .
٣	عندما تستخدم المديرية سياسة الباب المفتوح في العمل فأني. <input type="checkbox"/> أ- انزعج وأعدده اسلوباً غير لائق . <input type="checkbox"/> ب- أرحب بالفكرة؛ كونها الاسلوب الصحيح في العمل.
٤	عندما توكل المديرية مهمة ما لمفردني فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- ليس لدي القدرة على تحمل العناء والتعب في أداء المهام الموكلة لي . <input type="checkbox"/> ب- أقدم كل ما لدي؛ وأتحمل مسؤولية المهام الموكلة لي .
٥	من اجل تطوير أدائي في المهنة فأني؟ <input type="checkbox"/> أ- أحاول الاهتمام بالأمور التي تتعلق بوظيفتي فقط. <input type="checkbox"/> ب-لدي المام بكل الجوانب المتعلقة بالوظيفة.

٦	<p>عندما أواجه مشكلة في العمل فأني؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أتهرب منها بالإجازة .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أواجهها مهما كانت العواقب .</p>
٧	<p>عندما تطلب مني الإدارة التنسيق المستمر في انجاز الاعمال فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ارفض التنسيق بين المستويات الإدارية في انجاز الأعمال .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أحافظ على التنسيق المستمر بين المستويات الإدارية في انجاز الأعمال</p>
٨	<p>لرفع كفاءتي الوظيفية ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أتقن عملي فقط ؛وأهمل الظروف المحيطة بي .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أتفاعل مع العوامل التي ترسخ كفاياتي الوظيفية .</p>
٩	<p>للحصول على أفضل الاداء ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أحاول تأدية واجباتي تجاه عملي فقط .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- أوظف معرفتي وخبرتي للوصول الى الأداء الجيد .</p>
١٠	<p>عندما يطلب مني أداء نشاطات حرة فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- ابتعد عن النشاطات .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اعمل جميع النشاطات التي تعود بالمنفعة إلى الروضة .</p>
١١	<p>عند حدوث مشكلة في العمل فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- لا املك الاستعداد الكافي لمواجهة المشكلات في العمل</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اواجه المشكلات واقترح افضل الحلول لحلها</p>
١٢	<p>عندما يطلب مني مشاركة زميلاتي في تقديم الانشطة التعليمية فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أميل الى تقديم الانشطة بمفردي من دون مساعدة احد .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اهتم بالمشاركة مع زميلاتي في أداء الأنشطة التعليمية .</p>
١٣	<p>عندما أقدم خبرة للأطفال فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- التزم بتطبيق ما ورد في الخطة دون الخروج عنها.</p> <p><input type="checkbox"/> ب- ابذل أقصى جهدي من اجل إيصال معنى الخبرة الى الطفل .</p>
١٤	<p>عندما أخطأ في تقديم الخبرة للأطفال فأني ؟</p> <p><input type="checkbox"/> أ- أعطي على أخطائي ؛ ولا اعترف بها .</p> <p><input type="checkbox"/> ب- اعترف بأخطائي وأحاول التعلم لتصحيحه .</p>

ت	الفقرات
١٥	لتبادل المعلومات بين المعلمات فيما يتعلق بالخبرة فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- ابتعد عن مشاركة المعلمات في تبادل الخبرات لأنها تسبب لي المشاكلات . <input type="checkbox"/> ب- أشترك المعلمات في تبادل المعلومات لزيادة خبرتي في العمل .
١٦	للتقدم والنجاح في العمل فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- أقدم ما اعرفه في العمل . <input type="checkbox"/> ب- أقدم أفكار خلاقة ومبدعة من اجل التوصل الى النجاح في العمل .
١٧	لتطوير أدائي الوظيفي من اجل تحقيق اهداف المؤسسة (الروضة) فأني ؟ <input type="checkbox"/> أ- اقدم وإجاباتي اليومية بحدود لتحقيق اهداف الروضة. <input type="checkbox"/> ب- لدي القدرة على ترجمة ما امتلكه من خبرات وتجارب في الحياة إلى خطط لتطوير عملي .
١٨	عند تقييم الادارة لأداء المعلمة المبدعة التي تقدم افكار ابتكارية فأني: <input type="checkbox"/> أ- لا أهتم للإبداع لضيق وقتي . <input type="checkbox"/> ب- يسعدني ذلك ؛ويشجعني لتقديم افكار ابداعية .
١٩	عندما تقدم إدارة الروضة تدريب فأني؟ <input type="checkbox"/> أ- اعد التدريب مضيعة للوقت . <input type="checkbox"/> ب- اقوم بالتدريب لأن ذلك يؤثر ايجاباً في عملي .
٢٠	عندما اتكلف بأعباء يومية تخص عملي فأني؟ <input type="checkbox"/> أ- ليس لدي القدرة على تحمل العبأ لما يسبب لي من ضغوط . <input type="checkbox"/> ب- لدي القدرة على تحمل المسؤولية والأعباء اليومية في أثناء أدائي .

**Ministry of Higher Education &
Scientific Research
Baghdad University
College of Education for Women
Kindergarten Department**



The Collective Conscience of Kindergartens Teachers and Its Relationship with the Job Performance

Thesis submitted

To the Council of the College of Education for Women / University of
Baghdad

it is a part of the requirements for the degree of master

Of Arts in Kindergartens

By

Heba Hameed Ahmed

Supervised by

Prof. Dr. Altaf Yassin Khader

1439 AH

2017 AD

Abstract

The kindergarten teacher is the center of the educational process in the kindergartens, and she tolerates the biggest burden in achieving the kindergarten's mission. The teacher's success in performing her professional duties at this important and difficult stage of the child's life is a success for the kindergarten in achieving its goals. Collective conscience is a phenomenon in which individuals deal with the same experience, including sensations, colors or colorful forms and emotions, and it works with the work of information in our minds for verbal, logical or behavioral purposes, all this works within the process of awareness and because modern life threw its burdens on individuals in modern times, work has become more demanding for the psychological effort compared to previous ages based on physical effort, with the expression of the emotions and motivations that prepare the individual during the orientation to overcome the difficulties through the acquisition of behavioral methods leading to satisfaction and happiness, and this is called (job performance) , work good performance and its management, and the belief that the job performance of any institution is not only a reflection of the abilities and motivation of each individual, moreover, it is a reflection of the whole institution performance while the performance of individuals is a constant concern incentive in the various regulative departments of the institution because it is the basis for the performance of the overall behavior and the outputs of the work.

Hence the problem of the study, which is summarized by the following question:

(Is there a relationship between the collective conscience of kindergartens teachers and their job performance?).

The research sought to recognize :

1. The collective conscience of kindergartens teachers.
2. Differences in the collective conscience among the kindergartens teachers according to kindergartens type (Governmental, Private).
3. Differences in the collective conscience among kindergartens teachers according to the years of service.

4. Differences in the collective conscience between kindergartens teachers according to the status (married, single).
5. Job performance of kindergartens teachers.
6. Differences in job performance among kindergartens teachers according to type of kindergartens (Governmental, Private).
7. Differences in job performance among kindergartens teachers according to years of service.
8. Differences in job performance among kindergartens teachers according to the status (married, single).
9. The relationship between the collective conscience and the job performance of kindergartens teachers.

The research was limited to governmental and private kindergartens teachers for the academic year (2016_2017).

To achieve the objectives of the research, the researcher built a measure of collective conscience and job performance according to the scientific steps to build psychological standards, after building the items of the measure of collective conscience, their number (42) items, and alternatives (apply to me a lot, apply to me sometimes, do not apply to me) and weights (1, 2, 3) and the measure has an validity and consistency.

The researcher built the items of the measure of job performance and the their number of (20) items and binary alternatives (a - negative and B - positive) and weights (0,1), and the measure has an honesty and consistency.

And the measure has applied to a sample of (300) teachers of kindergarten teachers governmental and private, were chosen in a simple random way, the research reached the following results:

- 1 - The kindergartens teachers have a moderate level of collective conscience.
- 2 - Teachers in the governmental and private kindergartens have an equal level of collective conscience.
- 3 - The collective conscience of teachers is not related to years of service in kindergartens.

4- The collective conscience of the married female teachers is better than the unmarried female teachers.

5- Kindergarten teachers have a moderate level of job performance.

6 - Teachers in kindergartens governmental and private kindergartens have equal level of job performance.

7 - The job performance of teachers is not related to the years of service in kindergartens.

8. Job performance is equal for married and unmarried female teachers in kindergartens

9 - There is a positive relationship between the collective conscience and job performance, and that the level of performance increases by increasing the level of collective conscience among kindergartens teachers.

Then the researcher presented a set of recommendations and suggestions.