



جامعة المنصورة

كلية الآداب

الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص

إعداد

جيهان نبيل راشد

إشراف

أ.د. بدرية كمال أحمد

أستاذ علم النفس المتفرغ

كلية الآداب - جامعة المنصورة

مجلة كلية الآداب - جامعة المنصورة
العدد الثامن والستون - يناير ٢٠٢١

الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص

جيهان نبيل راشد

ملخص البحث

هدف البحث إلى التعرف العلاقة على بين الأداء الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة من موظفي القطاع العام والخاص، والتعرف على الفرق بين موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي، وذلك على عينة تكونت من (100) موظفاً وموظفة بالقطاع العام والخاص، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، كما استخدمت الباحثة مقياس الأداء الوظيفي وقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وقد أظهرت النتائج أنه توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانبساط والانفتاح على الخبرة والمقبولية وبقطة الضمير، بينما توجد علاقة دالة إحصائياً سالبة بين الأداء الوظيفي والعصابية، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي لصالح موظفي القطاع الخاص

Abstract :

The aim of the research is to identify the relationship between job performance and the big five factors of personality in a sample of public and private sector employees, and to identify the difference between public and private sector employees in job performance, on a sample consisting of (100) male and female employees in the public and private sectors, and the researcher has approved The descriptive and comparative approach, the researcher also used the job performance measure and the list of the big five factors of personality, and the results showed that There is a positive statistically significant relationship between job performance and each of the extroversion, openness to experience, acceptability, and awakening of conscience, while there is a negative statistically significant relationship between job performance and neuroticism and There are statistically significant differences between the average grades of public and private sector employees in job performance for the benefit of private sector employees.

يعتمد بالدرجة الأولى على أداء موظفيها. والفرد

حينما نوفر له التوصيف الصحيح للمهام التي يُكلف بها ثم جهود الترغيب ومقومات العمل المادية والمعنوية من أجور وقيادة واعية فإنه يتهيأ لأداء عمله بطريقة إيجابية، ومن ثم يصبح من الضروري متابعة هذا الفرد وتقييمه بصفة مستمرة ومنتظمة، الأمر الذي يسهم في تمكين الإدارة لمسؤولية الحكم الموضوعي على كفاءة الفرد في عمله (سميرة الأطرش، 2011: 30).

وقد اهتم الباحثون بالعلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، إذ أنها قدمت إطار عمل منظم لمتطلبات الشخصية المرتبطة بالمكانة الوظيفية، واتضح أن لها تطبيقات عديدة في المؤسسات التربوية والمنظمات المختلفة، كالمنظمات الخدمية والإنتاجية.

المقدمة:

حظى موضوع الأداء الوظيفي باهتمام بالغ، وشهد بحوثاً مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة بالأداء الوظيفي؛ إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل فضلاً عن أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، ومازالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هياكلها، ومحاولاتها لإشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة أكبر، واستحدثت نظام حلقات الجودة وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، ومئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء (ناصر السكران، 2004: 53).

وقياسه أكثر من متغير آخر، وهذه مسألة منطقية لأن نجاح أو فشل أية منظمة

مكوناته وعلاقة بمتغيرات متعددة "كالطمأنينة النفسية، والضغط النفسي، والرضا الوظيفي، وأساليب القيادة، ومهارات العمل الجماعي"، مثل دراسة (إبراهيم الصعب، ٢٠٠٩؛ منى السيد، ٢٠١٣؛ حسن المدحاني، ٢٠١٤؛ Chandra & Priyono, 2016؛ Imam, 2016؛ Abas &) وهذا يدل على أهمية مفهوم الأداء الوظيفي للفرد في عمله على المستوى الخاص ومدى تأثيره على المؤسسات على المستوى العام.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الأداء الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية فقد اتضح للباحثة ، أن نتائج هذه الدراسات أوضحت وجود علاقة موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانبساطية وبقظة الضمير مثل دراسة (Waldman et ؛ Kornor&Nordvi, 2004) (al., 2004)، في حين أوضحت نتائج دراسة (Smithikrai, 2007) أن الانبساطية من أفضل المنبئات بالأداء الوظيفي، بينما كانت العصابية منبأ سلبيا للأداء الوظيفي.

وفي ضوء ما سبق يُمكن تحديد مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

١. هل توجد علاقة بين الأداء الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة ؟
٢. هل يوجد فروق بين موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي ؟

وقد أوضح (عبد الله محمد، ٢٠٠٩: ٥) أن الأداء الوظيفي يتأثر بالسمات الشخصية للموظف وهي من أهم محددات الأداء الوظيفي، فسمات الشخصية السوية تؤثر إيجابياً على جودة الأداء الوظيفي فترفع من مستواه وتزيد معدل الأداء، وفي المقابل فإن الشخصية غير السوية بجميع درجاتها تؤثر سلباً على جودة الأداء الوظيفي فيهبط مستوى الأداء الوظيفي وكذلك تهبط معدلات الأداء .

مُشكلةُ الدِّراسةِ وتساؤلاتها.

لقى الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد أجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسى أهدافها، وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقاً، كما أن المورد البشري هو الذي يعطى للمنظمة مكانتها، وبالتالي تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه، فإن كان أدائهم جيد فعال فسوف يعطى لها مكانة عالية ضمن أنجح المؤسسات.

وعلى الرغم من توجيه الباحثون في مجال السلوك التنظيمي جزءاً من اهتمامهم لدراسة الأداء الوظيفي ورصد الكثير من التغيرات ذات العلاقة ، إلا أنه ما زال يوجد غموض وعدم تحديد واضح لتلك التغيرات (تامر عشري، ٢٠١٥: ٣). ولذلك تعددت الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي للتعرف على

أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على :

١. العلاقة بين الأداء الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة.
٢. الفرق بين موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة

يحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل المنظمة باعتباره الناتج النهائي لجميع الأنشطة على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة يتوقف استمرارها وبقاؤها على أداء العاملين ويتوقف تميزها على تميز أداء العاملين فيها (أحمد مصطفى ، ٢٠٠٢: ٤١٥).

(أ) الأهمية النظرية:

١. تتناول الدراسة الحالية مفهوماً مهماً في مجال علم النفس، وهو الأداء الوظيفي الذي يحتاج إلى إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على طبيعته وتحديد مكوناته.
٢. قلة الدراسات خاصة الدراسات العربية - في حدود اطلاع الباحثة - التي تناولت الأداء الوظيفي وعلاقته بمتغيرات الدراسة الحالية مجتمعة، مقارنة بالدراسات التي اهتمت بالرضا الوظيفي وعلاقته بمتغيرات الدراسة الحالية.
٣. توجيه الاهتمام إلى بعض موضوعات علم النفس الصناعي كالأداء الوظيفي وضغوط العمل.
٤. تكمن أهمية الدراسة الحالية أيضاً في العينة التي تناولها الدراسة وهي موظفي القطاع

العام والخاص، الذين يمثلون عماد المجتمع وأساس تطوره وتنميته، كما أن قطاع الموظفين يُعد من أهم قطاعات المجتمع التي تسهم بشكل كبير في تقدم وازدهار مؤسسات الدولة.

(ب) الأهمية التطبيقية:

١. قد تُسفر الدراسة عن نتائج تساعد في إعداد برامج تدريبية لتنمية الأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع العام والخاص.
٢. تأتي أهمية الدراسة أيضاً من تصميم مقياس للأداء الوظيفي في البيئة المصرية، حيث لم تجد الباحثة - في حدود اطلاعها - مقياس للأداء الوظيفي لدى موظفي القطاع العام والخاص في الدراسات النفسية المصرية.

١. الأداء الوظيفي *Job Performance*

تُعرف الباحثة الأداء الوظيفي بأنه جهد الفرد المبذول لإنجاز وتنفيذ مهام وظيفته، وامتلاكه للقدرات والخبرة اللازمة للعمل والاتصال والتفاعل مع أعضاء العمل.

ويُعبّر عنه إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص في مقياس الأداء الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

٢. العوامل الخمسة الكبرى للشخصية *Big*

Five Factors of Personality

تأخذ الباحثة بتعريف كوستا وماكري (Costa & McCrae , 1992) للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بأنها تتضمن الآتي:

أ- العصابية *Neuroticism*: مفهوم

يتضمن ست سمات نوعية، هي: القلق

والأدبية) والمشاعر (كالقدرة على التعبير عن المشاعر والانفعالات)، والأفعال (كتجديد النشاط، وحب المغامرة، والاهتمام بالجديد) والأفكار (كالانفتاح العقلي، وحب التجديد، والابتكار)، والقيم (كإعادة النظر في القيم الاجتماعية والسياسية والدينية، والنضال من أجل هذه القيم).

د- المقبولية *Agreeableness*: هي

عامل يضم ست سمات، هي: الثقة (كالثقة بالنفس، والشعور بالكفاءة)، والاستقامة (كالإخلاص، والصراحة، والمباشرة)، والإيثار (أي حب الآخرين، والرغبة في مساعدتهم)، والإذعان أو الطاعة (كقمع المشاعر العدائية، والتروي في المعاملة مع الآخرين) والتواضع (أي تجنب التكبر على الآخرين، وعدم الصراع معهم)، والاعتدال في الرأي (أي الدفاع عن حقوق الآخرين، ومساندتهم).

هـ - يقظة الضمير *Conscientiousness*:

هي عامل يتضمن عدداً من السمات، هي: الكفاءة (أي الإخلاص الذي يمليه الضمير، والتقيد بالقيم الأخلاقية)، والسعي نحو الإنجاز (كالكفاح، والطموح، والمثابرة، وتحديد الأهداف)، وضبط الذات (كالاستمرار في إنجاز عمل دون ملل، وإنجاز الأعمال دون حاجة إلى تشجيع من الآخرين)، والتأني

(كالخوف، والشعور بالهم، وسرعة الاستثارة)، والغضب (كالتوتر عند التعرض للإحباطات)، والاكنتاب (كالانقباض، والتشاؤم، والشعور بالضيق)، والاندفاعية (كالعجز عن ضبط الاندفاعات أو التحكم فيها)، والعدائية (كالشعور بالعداء نحو الآخرين)، وسرعة الاستثارة (كضعف القدرة على تحمل الضغوط، والعجز، واليأس، وفقدان القدرة على اتخاذ قرارات صائبة).

ب- الانبساط *Extraversion*: مفهوم

يتضمن ست سمات، هي: المودة أو الدفء (كالميل للصدقة، والمودة)، والاجتماعية (كالتوجه نحو الإثارة وحب الحفلات، وتكوين علاقات اجتماعية)، والتوكيدية (كالثقة بالنفس، وحب السيطرة، وعدم التردد)، والنشاط (كالشعور بالحيوية، وسرعة الحركة، والاندفاعية، والانطلاق)، والبحث عن الإثارة (كالسعي نحو المواقف المثيرة)، والانفعالات الإيجابية (كالشعور بالسعادة، والبهجة والتفاؤل، والحب).

ج- الانفتاح على الخبرة *Openness to*

Experience: هو مفهوم يضم ستة عناصر، هي: الخيال ويُقصد به (الأحلام، والطموحات العديدة، والحياة المفعمة بالخيال، والتصورات القوية)، والحساسية الجمالية (كالاهتمامات الفنية

(أ) مقياس الأداء الوظيفي (إعداد الباحثة) .
 (ب) قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية
 (إعداد: كوستا وماكرى، ترجمة: بدر
 الأنصاري، ١٩٩٧، تعديل: نصره منصور،
 ٢٠٠٧).

الإطار النظري للدراسة

أولاً الأداء الوظيفي Job Performance.

يشغل الأداء الوظيفي مكانة مهمة داخل المنظمات المختلفة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة وذلك على مستوى الفرد والمنظمة، حيث أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء أفرادها أداءً متميزاً، والفرد داخل المنظمة يطالب منه سلوك معين ويتوقع منه أداء معين في ضوء متطلبات وواجبات ومسئوليات الوظيفة التي يشغلها والقيام بمجموعة من الأدوار الرئيسية سواء كانت إدارية أو إنسانية (سميرة الأطرش، ٢٠١١: ٣٣) .

(١) مفهوم الأداء الوظيفي

عرف (فرج طه، ٢٠١٠: ٤٧٣-٤٧٤) الأداء بأنه: "المستوى الذي ينجزه الفرد فعلاً فهو محصلة مجموعة من المكونات الأخرى مثل الجهد المبذول، وإدراك الفرد لطبيعة دوره، وقدرات الفرد وسماته الخاصة، والظروف الفيزيائية المحيطة".

وعرفته (راوية حسن، ٢٠٠٤: ٧٧) على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات وظيفته".

أو الروية (كالتفكير في الأعمال قبل القيام بها، والحرص، والحذر، والتروي).
 ويُعبر عنها إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص في كل عامل من عوامل قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية المستخدمة في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة.

تحدد الدراسة بالحدود الآتية:

١. المنهج المتبع: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن.
٢. العينة: تكونت عينة الدراسة من (١٠٠) موظف وموظفة بالقطاع العام (ديوان عام المحافظة، التأمينات والمعاشات الاجتماعية) والقطاع الخاص من (شركة أدوية، شركة اتصالات) وفي ضوء ذلك يُرجى مراعاة خصائص العينة في حالة تعميم نتائج الدراسة (فؤاد أبو حطب، وآمال صادق، ٢٠١٠: ٨٥).
٣. الحدود المكانية: تم تطبيق مقاييس الدراسة على عينة من موظفي القطاع العام والخاص في بعض الهيئات الحكومية والشركات الخاصة.
٤. الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة من موظفي القطاع العام والخاص وذلك في العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨.
٥. الأدوات: تتحدد الدراسة بالأدوات المستخدمة فيها، وهي:

الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

(٣) مُحدّدات الأداء الوظيفي .

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما نظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منهما على الأداء واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تطرقت لهذا الموضوع ، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينهما (عبد الباري إبراهيم ، ٢٠٠٣ : ٩٦).

يتحدد مستوى الأداء الوظيفي نتيجة لمحصلة التفاعل بين مجموعة من العوامل هي:

١- الدافعية في العمل : تعتبر من أهم المحددات المؤثرة على مستوى الأداء الوظيفي ، حيث أن الدافعية تحدد مدى استخدام الفرد لقدراته في الأداء الذي يحققه في العمل ، فبقدر ما تزيد الدافعية يزيد المستغل من تلك القدرات ، وذلك لأن قدرات الفرد وما لديه من خبرات ومهارات وتدريب ، لا يمكن أن يؤتى ثماره إلا إذا كانت دافعية الفرد لأداء العمل قوية ، وتتأثر الدافعية للعمل بالعديد من العوامل منها : الرضا الوظيفي ، والالتزام الوظيفي .

٢- القدرة على العمل : لكل إنسان العديد من القدرات وإن اختلفت في نوعها من فرد لآخر ، كما أن بعض هذه القدرات موروث في حين أن البعض الآخر مكتسب من خلال

ويرى (على السلمي ، ١٩٩٢ : ٧٥)

أن الأداء الوظيفي هو "الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني ، وبالتالي فهو انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بوظيفته".

(٢) عناصر الأداء الوظيفي.

ينطوى الأداء الوظيفي على عناصر أو مكونات رئيسية تحدد الأداء الفعال نظراً لدورها الملموس في الوقوف على مستوى الأداء للعاملين في بيئة العمل وبالتالي تحديد أفضل السبل للارتقاء بأداء العاملين .

وهناك العديد من وجهات النظر المختلفة لمكونات وعناصر الأداء الوظيفي ومنهم ما يلي :

قد أوضح (عبد الباري درة ، ٢٠٠٣ :

٩٦) أن عناصر الأداء الوظيفي تتمثل في :

(أ) **كفايات الموظف** : وتعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم ، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف .

(ب) **متطلبات العمل الوظيفية** : وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف .

(ج) **بيئة التنظيم** : وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للتنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة ، والعوامل الخارجية مثل العوامل

(١) تعريف العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

أ- العصبية (*Neuroticism (N)*)

والعصبية هي الصفة المجردة التي تميز الأعصاب *Neuroses*، والعصاب هو الاضطراب الحقيقي أو الحالة العينية للشخص المكروب، والدرجات المرتفعة على بعد العصبية تشير إلى عدم الثبات الانفعالي والتقلب ورد للفعل الانفعالي المفرط، أن المرتفعين في هذا البعد يميلون إلى المبالغة في استجاباتهم الانفعالية، ولديهم صعوبة في العودة إلى الحالة السوية بعد مرورهم بالخبرات الانفعالية (أحمد عبد الخالق، ١٩٨٧: ٣٩٤).

ب- الانبساط (*Extraversion (E)*):

تعد الانبساطية احياناً هي المسايرة الاجتماعية، على الرغم من تضاؤل شعبية هذا المصطلح (*Zuckerman, 1991:5*) بمعنى أن المنبسط يتميز بالانفعال المتغير، والشعور باللين والذكاء العاد، والمهارة الحركية (أحمد عبد الخالق، ١٩٨٧: ٢٣٥-٢٣٨).

ج- الانفتاح على الخبرة (*Openness to Experience (O)*)

يشير الانفتاح على الخبرة إلى كيفية تغيير أصحاب الإدارة أفكارهم وأنشطتهم وفقاً للأفكار أو المواقف الجديدة. ومدى استجابة وتقبل الفرد للأفكار الجديدة، أو مستويات المرونة العقلية لدى الأفراد، ويتصف بالخيال، وحب الاستطلاع، والإبداع، كما يشمل مدى انفتاح الفرد للتعليم (*Digman, 1990:470*).

الخبرة والممارسة، وتتأثر القدرة في العمل بطبيعة الخصائص الديموغرافية للعامل ومنها: العمر، النوع، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، والخبرات السابقة.

٣- عوامل وظيفية: وهي عوامل ترتبط بطبيعة العمل وتساعد في توافق الفرد مع وظيفته وتشمل: مدى تنوع المهارات الوظيفية، ومدى الاستقلالية في أداء العمل، وأهمية الواجبات التي يقوم بها العامل، ومدى توافر التغذية الراجعة، ومعرفة نتائج العمل.

٤- عوامل تنظيمية: وهي عوامل تتعلق بالبيئة الداخلية للمنظمة، والتي تشمل: أهداف المنظمة ومدى توافقها مع أهداف العاملين، وقيم المنظمة وتناسقها مع قيم جماعات العمل، وأنماط القيادة والإشراف، ونظم الأجور والحوافز، ونظم التدريب (تامر عسرى، ٢٠١٥: ٧٠-٧١).

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

يتميز المجتمع الحديث بأنه مجتمع دائم التغير، ومن ثم كان على الإنسان الذي يعيش بصفة موصولة في ظروف متغيرة أن يتعلم كيف يستجيب لها ويواجهها بطريقة تحقق له تكيفاً شخصياً واجتماعياً سليماً، وتختلف الأنماط السلوكية التي تصدر عن الفرد اختلافاً واضحاً للغاية بسبب اختلاف المواقف التي يستجيب لها، ففي بعض المواقف الاجتماعية مثلاً قد يستجيب لها بأن يعبر عن نفسه بالكلام، وفي مواقف أخرى قد تكون الاستجابة المفضلة هي أن يظل صامتاً (مصطفى فهمي، ١٩٩٥: ٤٣).

د- المقبولية (A) Agreeableness

عرفها **ديجمان Digman,** (1990:422-424) بأنها مصطلح مرتبط بعدد من الخصال الإنسانية: كالإيثار، والتعهد، والاهتمام بالآخرين، والدعم الوجداني أما في الطرف الأخر العدائية والغيرة واللامبالاة.

هـ- يقظة الضمير *Conscientiousness*:

إن السمات النموذجية التي تقيس يقظة الضمير تتمثل في : النظام والتمكن والتأثير والثقة والتعاون (أحمد عبد الخالق وبدر الأنصاري، ١٩٩٦ : ٦).

أولاً: دراسات تناولت الأداء الوظيفي وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

أجرى "هيرتز ودونوفان" (Hertz & Donovan, 2000) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، وذلك لدى عينة تكونت من (١٣٠) من موظفي القطاع العام. استخدم الباحثان مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الأداء الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، وكان يقظة الضمير أكثر العوامل ارتباطاً بالأداء الوظيفي.

وأجرى "بلاك" (Balck,2000) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، وذلك لدى عينة تكونت من (٢٤٨) طالباً من كلية الشرطة الملكية بنيوزلندا. استخدم الباحث

مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الأداء الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من يقظة الضمير والانفتاح على الخبرة .

وأجرى "والدمان وآخرون" (Waldman et al.,2004) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، وذلك لدى عينة تكونت من (١٥٢) طالباً جامعياً. استخدم الباحثون مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الأداء الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانبساطية ويقظة الضمير.

كما أجرى "كورنور ونوردفي" (Kornor&Nordvi,2004) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، وذلك لدى عينة تكونت من (١٠٦) مديراً في النرويج، وقد استخدم الباحثان مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الأداء الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، وأن الانبساطية ويقظة الضمير من أفضل المنبئات بالأداء الوظيفي.

كما أجرى "شسكي و آخرون" (Ceschi et al., 2016) دراسة هدفت إلى

(٥٠) موظفاً وموظفة من القطاع العام والخاص، (٥٠) موظفاً وموظفة من القطاع الخاص.

(٣) خصائص العينة:

(أ) من حيث النوع (ذكور - إناث): تتكون عينة الدراسة من حيث النوع من (٥٠) موظفاً من الذكور، (٥٠) موظفة من الإناث.

(ب) توزيع أفراد العينة من حيث القطاعات: تتكون عينة الدراسة من (٢٥) موظفاً و(٢٥) موظفة من القطاع العام (ديوان عام المحافظة، التأمينات والمعاشات الاجتماعية)، (٢٥) موظفاً، (٢٥) موظفة من القطاع الخاص (شركة أدوية، شركة اتصالات)، ويوضح جدول (١) توزيع أفراد العينة على القطاع العام والخاص.

جدول (١)

توزيع أفراد العينة على القطاع العام والخاص

المجموع الكلي	القطاع الخاص		القطاع العام		القطاع
	شركة أدوية	شركة اتصالات	التأمينات والمعاشات الاجتماعية	ديوان عام المحافظة	
٥٠	١٥	١٠	٨	١٧	المفحوصون
٥٠	١١	١٤	١٦	٩	الموظفات
١٠٠	٢٦	٢٤	٢٤	٢٦	مجموع الموظفين من كل قطاع
١٠٠	٥٠		٥٠		المجموع الكلي

كما يمكن يوضح شكل (١) التمثيل البياني المتعلق بتوزيع أفراد عينة الدراسة على القطاعين العام والخاص

التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء الوظيفي، والتنبؤ بمدى إسهام العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في الأداء الوظيفي، والتعرف على الفروق بين العاملين في الأداء الوظيفي، وذلك لدى عينة تتكون من (١٠٠) عاملاً، (٢١) مديراً، استخدم الباحثون مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومقياس الأداء الوظيفي.

أوضحت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة دالة إحصائياً موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانفتاح على الخبرة ويقظة الضمير، وأن كل من يقظة الضمير والمقبولية والانفتاح على الخبرة مؤشرات جيدة للأداء الوظيفي، كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العمال والمديرين في الأداء الوظيفي.

أولاً: المنهج المتبع في الدراسة.

ولذلك فإن المنهج المتبع لاختبار فروض الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، حيث يتم التعرف على العلاقة بين الأداء الوظيفي وكل من العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

ثانياً: عينة الدراسة وخصائصها.

(١) مجتمَع الدِّراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي القطاع العام (ديوان عام المحافظة، والتأمينات والمعاشات الاجتماعية) والخاص (شركة اتصالات، شركة أدوية).

(٢) عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة الأساسية من (١٠٠) موظفاً وموظفة منهم

(١) مقياس الأداء الوظيفي "إعدادات الباحثة" على الرغم من أن المكتبة النفسية تزخر بالعديد من المقاييس النفسية إلا أن نصيب المقاييس التي تهتم بالأداء الوظيفي قليلة، ومن الملاحظ أيضاً أن بعض هذه المقاييس قد أُجريت على عينات متباينة، بل وثقافات متنوعة، لذلك سعت الباحثة إلى إعداد مقياس للأداء الوظيفي لدى الموظفين.

خطوات إعداد مقياس الأداء الوظيفي .

تحديد الهدف من المقياس ،حيث إن الهدف من المقياس هو التعرف على الأداء الوظيفي لدى الموظفين ، من حيث مدى معرفة الموظفين لقدرتهم على إنجاز عملهم وامتلاكهم للقدرات والمهارات اللازمة للعمل وتحملهم المسؤولية والتعاون مع الزملاء واحترام الآخرين . الاطلاع على التراث النفسي العربي والأجنبي في موضوع الأداء الوظيفي ، وذلك لتحديد مفهوم إجرائي للأداء الوظيفي ، وكذلك تحديد مكونات الأداء الوظيفي .

الاستفادة من المقاييس التي أُعدت في هذا المجال ومنها:

مقياس الأداء الوظيفي من إعداد محمد الحربي (٢٠٠٥) ويتكون من (٢٧) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد هي الدافعية ، المعرفة ، مناخ العمل ، وقد تم تقنين هذا المقياس على العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض .

مقياس الأداء الوظيفي من إعداد كل من (Porter & Lawler , 1968) ويتكون من (٤) أسئلة موزعة على بعدين هما نوعية أداء



شكل (١) توزيع أفراد عينة الدراسة على القطاعين العام والخاص

(ج) من حيث العمر: تراوحت أعمار عينة الدراسة ما بين (٢٥-٥٦) سنة، بمتوسط عمري قدره (٣١,٥٣) سنة وانحراف معياري قدره (١,٨)، ويوضح جدول (٢) المتوسط والانحراف المعياري لأعمار الموظفين والموظفات ودلالة الفروق بينهما.

جدول (٢)

المتوسط والانحراف المعياري لأعمار

الموظفين والموظفات ودلالة الفروق بينهما

المفحوصون	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
موظفون	٥٠	٣٣,٧٠	٦,٨٣	٠,١٤	غير دالة
موظفات	٥٠	٣٣,٥٢	٥,٩٧		

يتضح من جدول (٢) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين الموظفين والموظفات بالنسبة للعمر الزمني، مما يُشير إلى تكافؤ أفراد العينة في العمر الزمني.

ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة.

استخدمت الباحثة مجموعة من الأدوات التي تناسب أهداف الدراسة الحالية وفروضها. وذلك كالآتي:

العمل و الفعالية فى العمل، وقد تم تقنين المقياس على الموظفين فى القطاع العام .

ج - استبيان الأداء الوظيفى من إعداد عبد الله البىالى (٢٠٠٩) ويتكون من (٤٩) بنداً موزعة على ثلاثة أبعاد هى المثابرة ، بيئة العمل ، المهارة ، وقد تم تقنين هذا المقياس على ضباط الشرطة فى الرياض .

د - مقياس الأداء الوظيفى من إعداد عبد الله القحطانى (٢٠١٦) ويتكون من (١٥) بنداً ، وقد تم تقنيه هذا المقياس على أعضاء هيئة التدريس فى مصر والسعودية .

ولم تستعن الباحثة بهذه المقاييس ، نظراً لأن بعضها قد أعد فى ثقافات مختلفة ، أما البعض الآخر فقد تم إعداده للضابط . كما أن بعض المقاييس تحتوى على بعض العبارات التى لا تتناسب مع عينة الدراسة الحالية .

٤. قامت الباحثة بإعداد استبانة مفتوحة تم توجيهها إلى عينة من موظفى القطاع العام والخاص، وقد تضمنت الاستبانة الأسئلة التالية :

أ - من وجهة نظرك ما المقصود بالأداء الوظيفى ؟

ب - من وجهة نظرك كيف يمكن للموظف معرفة مستوى أداءه ؟

ج- ما هى جهودك فى تحسين أدائك فى العمل ؟

٥. تم قراءة الاستبيانات بعناية شديدة و حُسبت التكرارات والنسب المئوية لجميع استجابات المفحوصين ، ومن ثم قامت الباحثة بصياغة مجموعة من العبارات صياغة

إجرائية . وقد راعت الباحثة فى صياغة العبارات فى صورتها الأولية أن تكون سهلة وواضحة ، ولا تحمل أكثر من معنى ، وأن تقيس ما وُضعت لقياسه دون غموض ، وأن تُعبر عن وجهات النظر المختلفة ، وأن تكون الاستجابة مقيدة وقصيرة .

٦. عُرض المقياس فى صورته الأولية على بعض السادة المحكمين المتخصصين فى مجال علم النفس والصحة النفسية للإدلاء بأرائهم حول صياغة العبارات ، ومدى مناسبتها للمحور الذى تنتمى إليه ، وكذلك للمفحوصين الذين سيُطبق عليهم المقياس ، واستبعاد العبارات غير المناسبة والمكررة ، وكان من نتيجة التحكيم أن تم بالفعل حذف العبارات المكررة والتى تحمل أكثر من معنى، وإعادة صياغة بعض العبارات ، كما تم دمج بعض المحاور .

(ب) الكفاءة السيكمترية لمقياس الأداء الوظيفي.

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية التى أُجريت عليها معاملات الثبات والصدق لجميع مقاييس الدراسة الحالية من (١٠٠) موظف وموظفة ولهم نفس خصائص عينة الدراسة الحالية.

١. حساب صدق مقياس الأداء الوظيفي.

(أ) صدق المحكمين

تم عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين ، وذلك لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة المقياس لعينة الدراسة الحالية ، وفى

ومعنى اتساقها أنها لا تتناقض بل تتفق في قياسها لما تقيسه " (فرج ، ٢٠٠٧: ٢٨٣) .

وقد تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي عن طريق حساب قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البعد ، وكذلك حساب قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على البعد والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي ، ويُوضح جدول (٣) قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على كل بُعد من أبعاد مقياس الأداء الوظيفي .

ضوء آرائهم تم تعديل صياغة بعض عبارات المقياس ، كما أخذت العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق تقدر بتسعين في المائة من المحكمين ، وحُذفت العبارات التي لم تحصل على هذه النسبة من الاتفاق .

صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي.

"إن الاتساق الداخلي يعنى أننا نستخدم على امتداد الاختبار المعين بنوداً تتسق الإجابة عليها لأنها تقيس جميعها الوظيفة نفسها ،

جدول (٣) : قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على كل بُعد من أبعاد مقياس الأداء الوظيفي

بيئة العمل		القدرة		الدافعية نحو العمل	
رقم البند	قيم "ر"	رقم البند	قيم "ر"	رقم البند	قيم "ر"
٢٩	**٠,٣٧	١٤	**٠,٣٠	١	٠,٠٧
٣٠	**٠,٤٦	١٥	*٠,٢١	٢	**٠,٤٩
٣١	*٠,٢٢	١٦	٠,١١	٣	**٠,٥٠
٣٢	**٠,٣٩	١٧	**٠,٣١	٤	**٠,٣٩
٣٣	**٠,٣٨	١٨	**٠,٤٦	٥	٠,٠٦
٣٤	**٠,٤١	١٩	**٠,٢٨	٦	**٠,٦٠
٣٥	**٠,٤٣	٢٠	**٠,٤١	٧	**٠,٥٨
٣٦	**٠,٤٣	٢١	**٠,٣٢	٨	**٠,٢٩
٣٧	**٠,٤٤	٢٢	**٠,٤٧	٩	**٠,٥٨
٣٨	**٠,٣٩	٢٣	**٠,٣٣	١٠	**٠,٣٤
٣٩	**٠,٥٢	٢٤	**٠,٣٦	١١	*٠,٢٣
٤٠	**٠,٣٩	٢٥	**٠,٣٨	١٢	**٠,٣٢
٤١	**٠,٣٩	٢٦	**٠,٤٤	١٣	**٠,٤٤
		٢٧	*٠,٢٥		
		٢٨	**٠,٣٨		

* دال عند مستوى ٠.٠٥
** دال عند مستوى ٠.٠١

الدرجة الكلية على المحور والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي.

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية على المحور والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي

الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي	أبعاد الأداء الوظيفي
قيم "ر"	الدافعية نحو العمل
** ٠,٧٥	القدرة
** ٠,٨١	بيئة العمل
** ٠,٨٤	

يتضح من جدول (٤) أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على المحور والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين درجة المفحوصين على المحور والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي .

١. حساب ثبات درجات مقياس الأداء

الوظيفي.

-التجزئة النصفية Split-Half .

تم حساب ثبات درجات مقياس الأداء الوظيفي عن طريق التجزئة النصفية ، ففي هذه الطريقة يتم تجزئة المقياس إلى نصفين ، ويُعطى كل فرد درجة في كل نصف ، أي أننا بعد تطبيق المقياس نقسمه إلى صورتين متكافئتين . وأفضل أساس لتقسيم المقياس على

يتضح من جدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البُعد الأول (الدافعية نحو العمل) دالة إحصائياً ، فيما عدا البندين (١ ، ٥) ولذا تم حذفهما، وقد تراوحت قيم "ر" ما بين (٠,٢٣ - ٠,٦٠) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ ، ٠,٠١ ، وهذا يشير إلى اتساق هذه البنود مع البُعد الذي تُمثله .

كما أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البُعد الثاني (القدرة) دالة إحصائياً ، فيما عدا البند (١٦) وقد تم حذفه، وقد تراوحت قيم "ر" ما بين (٠,٢١ - ٠,٤٦) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ ، ٠,٠١ ، وهذا يشير إلى اتساق هذه البنود مع البُعد الذي تُمثله . كما أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على البُعد الثالث (بيئة العمل) دالة إحصائياً ، وقد تراوحت قيم "ر" ما بين (٠,٢٢ - ٠,٥٢) ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ ، ٠,٠١ ، وهذا يشير إلى اتساق هذه البنود مع البُعد الذي تُمثله .

وقد تم حساب قيم معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين الكلية على المحور والدرجة الكلية على مقياس الأداء الوظيفي. ويُوضح جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين

هي : الدافعية نحو العمل ، القدرة ، و بيئة العمل.

١ - الدافعية نحو العمل *Motivation towards work* : يتكون البُعد من (١١) بنداً وهي (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٦ ، ٧ ، ٨ ، ٩ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣) وتعنى به الباحثة "هي مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل ، فالدافع بهذا يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين ، وهذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو رغبات خارجية وهي تشير إلى حاجات الفرد التي يسعى لإشباعها ، و الجهد المبذول من الفرد لأداء العمل والمواقف التي يتعامل معها ومدى كونها مواتية أو معاكسة لاتجاهاته ، والحضور والمواظبة والانضباط في العمل وتحمل المسؤولية والالتزام في العمل والدقة والسرعة وإنجاز العمل في الوقت المحدد والجدية والتفاني في العمل".

٢ - القدرة *Ability* : يتكون البُعد من (١٤) بنداً وهي (١٤ ، ١٥ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦ ، ٢٧ ، ٢٨) وتعنى به الباحثة " هي ما يستطيع الفرد أن يقوم به فعلاً أي ما يمكن إنتاجه بطريقة ملموسة بناء علي التدريب والمران والتعلم ، وهي تشير إلى مدى تمكن الفرد فنيا في الأداء وأن يمتلك الموظف مثل القدرات والمهارات سواء طبيعية أو مكتسبة (التفكير وحل المشكلات - تحسين وسائل العمل - تنظيم العمل - العمل تحت ضغط - تجربة أساليب جديدة - القدرة على

المفردات الزوجية حتى نقلل من العوامل المؤثرة في أداء الأفراد مثل الوقت والجهد والتعب والملل " (أبو علام ، ٢٠١١:٤٩١) . وقد تم حساب الثبات بالتجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان - براون وجتمان .
ب) معامل ألفا كرونباخ .

تم حساب ثبات درجات المقياس أيضاً باستخدام معامل ألفا كرونباخ . ويُوضح جدول (٤) قيم معاملات ثبات درجات مقياس الأداء الوظيفي باستخدام معادلتى سبيرمان - براون ، وجتمان ، ومعامل ألفا كرونباخ .

جدول (٥): قيم معاملات ثبات درجات مقياس الأداء الوظيفي باستخدام التجزئة النصفية

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		أبعاد مقياس الأداء الوظيفي
	معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان	
٠,٤٩	٠,٧٣	٠,٨٥	الدافعية نحو العمل
٠,٥٤	٠,٦٣	٠,٨١	القدرة
٠,٥٦	٠,٦٥	٠,٨٤	بيئة العمل
٠,٥٥	٠,٨٢	٠,٩٣	الدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي

يتضح من جدول (٥) أن قيم معامل ارتباط سبيرمان - براون ومعامل ارتباط جتمان ، وألفا كرونباخ تُعد قيم ثبات مرتفعة ، مما يُطمئن الباحثة إلى استخدام هذا المقياس في الدراسة الحالية .

ج) مقياس الأداء الوظيفي في صورته النهائية.

يتكون مقياس الأداء الوظيفي في صورته النهائية من (٣٨) بنداً تندرج تحت ثلاثة أبعاد

الأنصاري (١٩٩٧) ، تعديل : نصره منصور (٢٠٠٧) .

(أ) وصف قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .

أعد هذه القائمة كوستا وماكري *Costa* & *McCrae* عام ١٩٩٢ ، وترجمها للغة العربية "الأنصاري" عام ١٩٩٧ ، ثم قامت نصره (٢٠٠٧) بتعديل ترجمة بعض بنود القائمة لاستخدامها في البيئة المصرية ، وتتكون هذه القائمة من (٦٠) بنداً ، وتضم خمسة مقاييس فرعية هي : العصابية ، والانبساط ، والانفتاح على الخبرة ، و المقبولية ، ويقظة الضمير ، ويشتمل كل مقياس فرعي على (١٢) بنداً . وتتطلب الإجابة عن كل مقياس فرعي أن يُحدد الفرد درجة انطباق كل بند عليه باستخدام مقياس شدة يتراوح بين (١) غير موافق على الإطلاق إلى (٥) موافق جداً . أما البنود العكسية في كل مقياس فرعي تُصحح في الاتجاه العكسي (١،٢،٣،٤،٥) وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على كل مقياس فرعي ما بين (١٢ - ٦٠) درجة .

وقد قامت (نصره منصور، ١٥٦ :٢٠٠٧) بتقنين هذه القائمة على عينة من طلاب كلية الآداب جامعة القاهرة، وقامت بحساب ثبات القائمة عن طريق إعادة التطبيق ومعامل ألفا كرونباخ، وقد توصلت إلى معاملات ثبات تراوحت بين المقبولة والمرتفعة. أما عن صدق القائمة فتُعد هذه القائمة من أفضل القوائم

التخطيط والبحث والتغيير والإبداع ، وتشمل المعرفة للمعلومات اللازمة للعمل ومدى وضوح الدور السلوك العلمي الذي يتوقعه الآخرون ، قدرات الفرد وخبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول .

٣- بيئة العمل *work environment* : يتكون البعد من (١٣) بنداً وهي (٢٩ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ ، ٣٧ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠) وتعنى به الباحثة " البيئة بملامحها المادية (ساعات العمل ، الاضاءة ، التهوية) و ملامحها المعنوية مثل العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين في العمل ، والتعاون مع الزملاء والعمل بروح الفريق والاحترام الآخرين والتواجد في مكان العمل والتوجيه من قبل المشرفين ومساعدة زملاء العمل والرؤساء والمشاركة في المشاريع والمهام والتواصل مع الزملاء " .

(د) تصحيح مقياس الأداء الوظيفي .

قامت الباحثة بوضع ثلاثة بدائل للاستجابة أمام كل عبارة وهي " أوافق " - "أحياناً " - "لا أوافق " ، بحيث تُعطى الاستجابة " أوافق " درجتان ، والاستجابة " أحياناً " تُعطى درجة ، والاستجابة " لا أوافق " تُعطى صفر . وبذلك تتراوح الدرجة الكلية على المقياس ما بين (٠-٨٢) درجة ، بحيث يُشير ارتفاع الدرجة على المقياس إلى وجود درجة عالية من الأداء الوظيفي لدى الفرد .

(١) مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية "إعداد : كوستا وماكري ، ترجمة :

، نظراً لما تتمتع به هذه القائمة من معاملات صدق وثبات مرتفعة عبر الثقافات المختلفة .

(ب) الكفاءة السيكومترية لقائمة العوامل الخمسة الكبرى فى الدراسة الحالية .

١. صدق الاتساق الداخلى لقائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية .

تم حساب الاتساق الداخلى لقائمة العوامل الخمسة الكبرى عن طريق حساب معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على المقياس الفرعى لقائمة العوامل الخمسة الكبرى الذى ينتمى إليه البند ويُوضح جدول (٦) قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على كل مقياس فرعى لقائمة العوامل الخمسة الكبرى .

جدول (٦) قيم "ر" بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية على كل مقياس فرعى لقائمة

العوامل الخمسة الكبرى

العصابية		الانبساط		الانفتاح على الخبرة		المقبولية		يقظة الضمير	
رقم البند	قيم "ر"	رقم البند	قيم "ر"	رقم البند	قيم "ر"	رقم البند	قيم "ر"	رقم البند	قيم "ر"
١	**٠,٤٨	٢	**٠,٤٢	٣	**٠,٢٦	٤	**٠,٢٩	٥	**٠,٣٨
٦	*٠,٢٠	٧	**٠,٤٩	٨	٠,٠٧	٩	**٠,٥٨	١٠	**٠,٣٤
١١	**٠,٤٦	١٢	**٠,٢٩	١٣	**٠,٥٤	١٤	**٠,٢٨	١٥	**٠,٣٩
١٦	**٠,٤٧	١٧	**٠,٤٥	١٨	**٠,٢٧	١٩	**٠,٤٣	٢٠	**٠,٥٣
٢١	**٠,٥٤	٢٢	**٠,٣٩	٢٣	**٠,٣١	٢٤	**٠,٥٧	٢٥	**٠,٣٣
٢٦	**٠,٤٠	٢٧	٠,١٠	٢٨	**٠,٢٦	٢٩	٠,٠٥	٣٠	**٠,٣٩
٣١	**٠,٤٣	٣٢	**٠,٤٠	٣٣	**٠,٣١	٣٤	**٠,٤٦	٣٥	**٠,٦٣
٣٦	**٠,٤٠	٣٧	**٠,٤٣	٣٨	**٠,٣٦	٣٩	**٠,٤٦	٤٠	**٠,٤١
٤١	**٠,٥٨	٤٢	**٠,٣٤	٤٣	**٠,٤٩	٤٤	**٠,٥٠	٤٥	**٠,٤٤
٤٦	**٠,٢٩	٤٧	**٠,٤١	٤٨	**٠,٥٠	٤٩	**٠,٤٣	٥٠	**٠,٥١
٥١	**٠,٤٧	٥٢	**٠,٢٥	٥٣	**٠,٤٠	٥٤	**٠,٤٣	٥٥	**٠,٦١
٥٦	**٠,٢٦	٥٧	٠,١٢	٥٨	**٠,٣٠	٥٩	**٠,٥٤	٦٠	*٠,٢١

** دال عند مستوى ٠.٠١

* دال عند مستوى ٠.٠٥

، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ ،
٠,٠١ .

٢. حساب ثبات درجات قائمة العوامل الخمسة
الكبرى .

أ- التجزئة النصفية .

تم حساب ثبات درجات قائمة العوامل
الخمس الكبرى عن طريق التجزئة النصفية
وذلك باستخدام معادلتى سبيرمان - براون ،
وجتمان .

ب- معامل ألفا كرونباخ .

تم حساب ثبات درجات القائمة أيضاً
باستخدام معامل ألفا كرونباخ . ويُوضح جدول
(٧) قيم معاملات ثبات درجات قائمة العوامل
الخمس الكبرى باستخدام معادلتى سبيرمان -
براون ، وجتمان ، ومعامل ألفا كرونباخ .

جدول (٧)

قيم معاملات ثبات درجات قائمة العوامل

الخمس الكبرى باستخدام التجزئة النصفية

ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية		أبعاد مقياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية
	معامل ارتباط جتمان	معامل ارتباط سبيرمان - براون	
٠,٥٠	٠,٦٩	٠,٨٢	العصابية
٠,٣٩	٠,٦٥	٠,٧٣	الانبساط
٠,٥٠	٠,٦٢	٠,٨٠	الانفتاح على الخبرة
٠,٣٧	٠,٦٧	٠,٨٥	المقبولية
٠,٤٣	٠,٧٤	٠,٨٨	يقظة الضمير

يتضح من جدول (٦) أن جميع
معاملات الارتباط "ر" بين درجة المفحوصين
على البند والدرجة الكلية على مقياس
(العصابية) دالة، وقد تراوحت قيم معاملات
الارتباط ما بين (٠,٢٠ - ٠,٥٨) وهي ، قيم
دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ ، ٠,٠١ .

كما أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر"
بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية
على مقياس (الانبساط) دالة ، فيما عدا البندين
(٢٧ ، ٥٧) ، وقد تراوحت قيم معاملات
الارتباط ما بين (٠,٢٥ - ٠,٤٩) وهي قيم
دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .

كما أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر"
بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية
على مقياس (الانفتاح على الخبرة) دالة ، فيما
عدا البند (٨) ، وقد تراوحت قيم معاملات
الارتباط ما بين (٠,٢٦ - ٠,٥٤) ، وهي قيم
دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .

كما أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر"
بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية
على مقياس (المقبولية) دالة ، فيما عدا البند
(٢٩) ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط ما
بين (٠,٢٨ - ٠,٥٨) ، وهي قيم دالة
إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ .

كما أن جميع قيم معاملات الارتباط "ر"
بين درجة المفحوصين على البند والدرجة الكلية
على مقياس (يقظة الضمير) دالة ، وقد تراوحت
قيم معاملات الارتباط ما بين (٠,٢١ - ٠,٦١)

١٨ ، ٢٣ ، ٢٨ ، ٣٣ ، ٣٨ ، ٤٣ ، ٤٨ ، ٥٣ ، ٥٨) ، وتتراوح الدرجة الكلية على مقياس الانفتاح على الخبرة ما بين (١١-٥٥) درجة.

٤- المقبولية *Agreeableness* : تُشير إلى

الفرد الذي يتسم بالتعاون ، والثقة ، والمودة ، والألفة ، والتسامح ، والتعاطف وتمثله البنود (٤ ، ٩ ، ١٤ ، ١٩ ، ٢٤ ، ٣٤ ، ٣٩ ، ٤٤ ، ٤٩ ، ٥٤ ، ٥٩) ، وتتراوح الدرجة الكلية على مقياس المقبولية ما بين (١١-٥٥) درجة.

٥- يقظة الضمير *Conscientiousness* :

تُشير إلى الفرد الذي يتسم بالميل للتنظيم ، والمثابرة ، والتأني ، والاستقلالية ، والمسؤولية ، والدافعية للإنجاز ، وتمثله البنود (٥ ، ١٠ ، ١٥ ، ٢٠ ، ٢٥ ، ٣٠ ، ٣٥ ، ٤٠ ، ٤٥ ، ٥٠ ، ٥٥ ، ٦٠) وتتراوح الدرجة الكلية على مقياس يقظة الضمير ما بين (١٢-٦٠) درجة .

خامساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. معامل ارتباط بيرسون *Pearson Coefficient* ، وسبيرمان - براون - *Spearman Brown* ، وجتمان *Guttman* ، وألفا كرونباخ *Cronbach Alpha* .

٢. اختبار "ت" *t-test* لحساب دلالة الفروق بين المتوسطات.

يتضح من جدول (٧) أن قيم معامل ارتباط سبيرمان - براون ومعامل ارتباط جتمان، وألفا كرونباخ تُعد قيم ثبات مرتفعة، مما يُطمئن الباحثة إلى استخدام هذه القائمة في الدراسة الحالية.

ج- قائمة العوامل الخمسة الكبرى في صورتها النهائية في الدراسة الحالية.

تتكون قائمة العوامل الخمسة الكبرى في صورتها النهائية من (٥٦) بنوداً ، موزعة على خمسة مقاييس فرعية كالتالي :

١- العصابية *Neuroticism*: تُشير إلى الفرد الذي يتسم بالقلق والاندفاعية والعدائية والتقلب المزاجي وسرعة الغضب ، وتمثله البنود (١ ، ٦ ، ١١ ، ١٦ ، ٢١ ، ٢٦ ، ٣١ ، ٣٦ ، ٤١ ، ٤٦ ، ٥١ ، ٥٦) وتتراوح الدرجة الكلية على مقياس العصابية ما بين (١٢-٦٠) درجة .

٢- الانبساط *Extraversion*: يُشير إلى الفرد الذي يتسم بالاجتماعية، والسعي نحو الإثارة، وارتفاع مستوى النشاط والتفاؤل وحب المغامرة ، وتمثله البنود (٢ ، ٧ ، ١٢ ، ١٧ ، ٢٢ ، ٢٦ ، ٣٢ ، ٣٧ ، ٤٢ ، ٤٧ ، ٥٢) وتتراوح الدرجة الكلية على مقياس الانبساط ما بين (١٠ - ٥٠) درجة .

٣- الانفتاح على الخبرة *Openness to Experience*: يُشير إلى الفرد الذي يتسم بحب الاستطلاع، والخيال والسعي نحو الجودة، والانجذاب للخبرات الجمالية ، والذكاء ، والحكمة ، وتمثله البنود (٣ ، ١٣ ،

نتائج الدراسة وتفسيرها

(١) الفرض الأول : توجد علاقة إحصائية دالة بين الأداء الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى عينة الدراسة. وللتحقق من صحة الفرض ، قامت الباحثة بحساب قيمة معامل ارتباط بيرسون بين درجات عينة الدراسة بالنسبة للأداء الوظيفي والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، ويُوضح جدول (٨) قيم معامل الارتباط بين درجات عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي ودرجاتهم على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومستوى الدلالة .

جدول (٨)

قيمة معامل الارتباط بين درجات عينة الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي ودرجاتهم على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ومستوى الدلالة

العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	العصبية	الانبساط	الانفتاح على الآخرين	الضمير	يقظة
الأداء الوظيفي	٠.٥٧*	٠.١٥*	٠.١٧*	٠.١٢*	٠.٥٥*
الدرجة الكلية للأداء الوظيفي					

ويتضح من جدول (٨) ما يلي :

- أ- وجود علاقة دالة إحصائية سالبة بين الأداء الوظيفي والعصبية عند مستوى ٠,٠١ .
- ب- وجود علاقة دالة إحصائية موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانبساط ، الانفتاح على الخبرة، المقبولية ويقظة الضمير عند مستوى ٠,٠١ .

يتضح من جدول (٨) تحقق الفرض الأول حيث توجد علاقة دالة إحصائية سالبة بين الأداء الوظيفي والعصبية ، كما توجد علاقة دالة إحصائية موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانبساط ، والانفتاح على الخبرة، والمقبولية ويقظة الضمير . وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة كل من (Hertz & Kornor & Balck, 2000؛ Donova 2000؛ Nordvi , 2004؛ Ceschietal, 2016) والتي أوضحت أنه توجد علاقة دالة إحصائية سالبة بين الأداء الوظيفي والعصبية ، كما توجد علاقة دالة إحصائية موجبة بين الأداء الوظيفي وكل من الانبساط ، والانفتاح على الخبرة ، والمقبولية ويقظة الضمير .

وترى الباحثة أنه لا بد من وجود بعض السمات للفرد الذي يظهر أداء وظيفي جيد وهي أن يمتلك المعرفة والمهارة لأداء العمل وهذا يتفق مع عامل الانفتاح على الخبرة حيث يمتاز بالابتكار في التفكير والتجديد والانفتاح العقلي والفتنة ولديه تصورات قوية ومفعمة بالحياة ، وذلك يجعله قادر على أداء عمله بشكل جيد .

كما أنه من متطلبات الوظيفة المثابرة والتفاني والجدية في العمل وهذا يتفق مع عامل المقبولية حيث يتسم الشخص بالاستقامة والكفاءة فهو مخلص وصريح ومتواضع مع الآخرين ويدافع عن حقوقهم ويثق بالآخرين ، ذلك يجعل منه محبوب من زملائه وتعاون مع

والخاص في الأداء الوظيفي لصالح موظفي القطاع الخاص.

وتتفق نتيجة هذا الفرض مع نتائج دراسة (Ceschietal, 2016) والتي أوضحت أنه توجد فروق بين العاملين في الأداء الوظيفي .

وترى الباحثة أن نتيجة الفرض الرابع تشير إلى أنه توجد فروق موظفي القطاع العام والخاص وذلك يمكن تفسيره لعدة أسباب منها أن موظفي القطاع العام لديهم مستوى أقل من التحفيز في العمل مقارنة بموظفي القطاع الخاص ، وذلك يشعرهم بعدم أهميتهم الشخصية ويؤثر بدوره على انخفاض أدائهم .

كما أن موظفي القطاع العام يشعرون بالأمان الوظيفي أكثر من موظفي القطاع الخاص ، وذلك يترتب عليه الغياب بشكل دوري من العمل ، وبالتالي يؤثر على إنجاز الأعمال المطلوبة منهم وبالنهاية يضعف الأداء ، حيث أنه كلما انخفض خطر فقدان الوظيفة كان جهد الموظفين أقل ، وذلك على عكس موظفي القطاع الخاص لأن ساعات العمل لديهم أكثر ومتطلبات الوظيفة لزيادة الانتاجية والغياب يؤثر بشكل كبير على الأجور لديهم .

مراجع الدراسة

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم بن فهد بن إبراهيم الصعب (٢٠٠٩) . الطمأنينة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الموظفين بقطاع البنوك في مدينة الرياض ، رسالة

المديرين مما ينعكس على العمل بأداء جيد ونجاح في المؤسسة .

(٢) الفرض الرابع: يوجد فرق إحصائي دال بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي.

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب قيمة "ت" $t - test^*$ ، ويوضح جدول (٩) دلالة الفروق بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي.

جدول (٩) دلالة الفروق بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام والخاص في الأداء

الوظيفي

الأداء الوظيفي	الموظفين	ن	م	ع	قيمة ت
الدرجة الكلية للأداء الوظيفي	موظفي القطاع العام	٥	٥٠	٤٧	١٠٠
	موظفي القطاع الخاص	٥	٣٨	٣٦	

يتضح من جدول (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام والخاص في الأداء الوظيفي لصالح موظفي القطاع الخاص. - نتائج وتفسير الفرض الرابع ومناقشتها.

يتضح من جدول (٩) تحقق صحة الفرض الرابع حيث أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات موظفي القطاع العام

* علماً بأن "ت" الجدولية تساوي ١.٩٧ عند مستوى

٠.٠٥ ، ٢.٦٣ عند مستوى ٠.٠١ .

- ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- ٢- أحمد السيد مصطفى (٢٠٠٢) . إدارة الموارد البشرية من منظور القرن الواحد والعشرون ، مصر : دار الكتاب .
- ٣- أحمد عبدالخالق و بدر الأنصاري (١٩٩٦) . العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية : عرض نظري ، مجلة علم النفس ، (٣٨) ، ص ٩-١٩
- ٤- أحمد محمد عبدالخالق (١٩٩٢) . الأبعاد الأساسية للشخصية ، الاسكندرية : دار المعرفة الجامعية.
- ٥- تامر إبراهيم السيد عشري (٢٠١٥) . توسيط القيادة الجديرة بالثقة في العلاقة بين تنوع الموارد البشرية والأداء الوظيفي " بالتطبيق على الشركات الصناعية متعددة الجنسيات بالمدن الصناعية بمصر". رسالة دكتوراه ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة.
- ٦- حسن على المدحاني (٢٠١٤) . الأبعاد الاجتماعية لبيئة العمل وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي ، دراسة دكتوراه ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية ، جامعة عين شمس .
- ٧- راوية حسن (٢٠٠٤) . السلوك التنظيمي المعاصر ، القاهرة : دار الجامعة .
- ٨- سميرة الأطرش (٢٠١١) . الالتزام الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من مربيات رياض الأطفال . دراسة
- ماجستير ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- ٩- عبدالباري إبراهيم درة (٢٠٠٣) . تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ١٠- عبدالله أحمد البيالي (٢٠٠٩) . العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- ١١- على السلمي (١٩٩٢) . إدارة الموارد البشرية ، القاهرة : مكتبة غريب .
- ١٢- فرج عبدالقادر طه (٢٠١٠) . قراءات في علم النفس الصناعي والإداري في الوطن العربي ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .
- ١٣- فؤاد أبو حطب ، آمال صادق (٢٠١٠) . مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .
- ١٤- مصطفى فهمي (١٩٩٥) . علم النفس الاكلينيكي ، مصر : مكتبة مصر .
- ١٥- منى محمد السيد (٢٠١٣) . الضغوط النفسية في بيئة العمل وعلاقتها

- 21- Ceschi,A.,Costantini,A.,Scalco,A.,Charkhabi,M.&Sartori,R.(2016).The relationship between the big five personality traits and job performance in business workers and employees perception ,International journal of business research,16(2),PP.63-76.
- 22- Chandar,T.& Priyono, .(2016).The influence of leadership styles, work environment and job satisfaction of employee performance- studies in the school of SMPN 10 Surabaya , International education studies ,9(1) ,PP.131-140.
- 23- Digman, J.(1990).Personality structure :Emergence of the five factor model ,Annual Review of psychology ,41,PP417-440.
- 24- Hurtz ,G.& Donovan, J.(2000).Personality and job performance : the big five revisited ,Journal of applied psychology,85,PP.869-879.
- 25- Kornor, H. & Nordvik, H.(2004).Personality traits in leadership behavior , Scandinavian Journal of Psychology ,45(1) ,PP.49-54.
- 26- Smithikrai, C.(2007).Personality traits and job success: An investigation in a Thai sample , International Journal of selection and assessment,15(1),PP.134-138.
- 27- Waldman, D. ,Atwater, L. & Davidson, R. (2004).The role of individualism and the five -factor model in the prediction of performance in a leaderless group discussion ,Journal of personality ,72(1),PP.1-28.
- بمستويات التوافق النفسى الاجتماعى وكفاءة الأداء . رسالة ماجستير ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس .
- ١٦- ناصر السكران (٢٠٠٤) . المناخ التنظيمى وعلاقته بالأداء الوظيفى (دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض) . رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ١٧- نصره منصور (٢٠٠٧) . الذكاء الوجدانى وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، رسالة ماجستير ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة .
- ثانياً: المراجع الأجنبية**
- 18- Abas, M. & Imam,O.(2016). Graduates competence on employability skills and job performance, International Journal of evaluation and research in education , 5(2) ,PP.119-125 .
- 19- Barrick, M.& Mount, M.(1991).The big five personality dimensions and job performance : Ameta analysis, personnel psychology, 44(1),PP.1-26.
- 20- Black, J. (2000). Personality testing and police selection : Utility of the big five, New Zealand journal of psychology ,29(1),PP.2-9.