



جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس و الفلسفة

الرقم التسلسلي: .....

# النمو الأخلاقي وعلاقته بالأداء المهني لدى اساتذة الجامعة

(دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة علم النفس

وعلم الاجتماع - جامعة الجلفة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة (الماستر) في علم النفس التربوي

إشراف الأستاذة:

د/ بن مبارك سمية

إعداد الطالبتان:

معمرية عيدة

بودالي نعيمة

لجنة المناقشة:

1.أ. د. غريب الحسين..... رئيسا

2.أ. د. بن مبارك سمية..... مقرر

3.أ بورقده صغير..... مناقشا

الموسم الجامعية: 2016/2017

## إهداء:

اهدي هذا العمل إلى روح والدي الكريم وأرجو من الله سبحانه  
وتعالى أن يرحمه ويجعله من أهل الجنة وان يتغمده الله برحمته  
الواسعة.

وإلى الوالدة الفاضلة رعاها الله بفضلها وكرمها وإلى إخوتي  
وأخواتي الكرام صغيرهم وكبيرهم، وإلى كل الأحباب والأصدقاء  
من قريب ومن بعيد، كما اهدي هذا العمل إلى جميع طلبة قسم  
علم النفس.

(نعيمه)

## إهداء:

اهدي هذا العمل إلى اعز الناس إلى قلبي والذي اللذان تعبنا من اجلي لكي أصل إلى هذا المستوى أطال الله في عمرهما والى أهم شخص ساعدني لكي أوصل دراستي وأكمل شهادتي وانجح، إلى سليم كويسي، والى إخوتي وأخواتي وكل من اعرفهم كما اهدي هذا العمل إلى صاحب مكتبة النور محمد تواتي الذي ساعدني طوال العام في انجاز هذه المذكرة كما اهدي هذا العمل إلى كل الأحباب والأصدقاء من قريب ومن بعيد.

(عيدة)

## شكر وتقدير:

الحمد لله كثيرا طيبا مباركا الذي وفقنا على إكمال هذا الموضوع  
ونتقدم بجزيل الشكر للدكتورة بن لمبارك سمية التي قدمت لنا  
التوجيهات والنصائح لإتمام هذا البحث، ونشكر كل الأصدقاء  
الذين قدموا لنا العون، ونتقدم بالشكر للأساتذة الذين قبلوا بالإجابة  
عن مقاييس الدراسة كما نتقدم بالشكر الجزيل لصاحب مكتبة

النور "تواتي محمد"

والى كل من ساهم معنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا

المشروع.

## ملخص الدراسة

كان عنوان الدراسة النمو الأخلاقي وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة الجامعة والتي هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين النمو الأخلاقي والأداء المهني وكذلك هدفت لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث في النمو الأخلاقي وكذلك الأداء المهني وكان اعتمادها على المنهج الوصفي الذي يصف المجتمع أو الظاهرة المراد دراستها أما بالنسبة لعينة الدراسة الأساسية فقد كان عدد أفرادها 32 أستاذ و أستاذة ..

- أما فيما يخص أدوات الدراسة فقد تم استخدام مقياس النمو الأخلاقي من إعداد الباحثين " سليم عودة واحمد علي زبون " ومقياس الأداء المهني إعداد الباحث " بن حنة بلقاسم" تم استعمال الأساليب الإحصائية المتمثلة : معامل الارتباط بيرسون -اختبار (T TEST) لفروق -الفاكرومياخ.
- وتوصلت الدراسة إلى النتائج العامة : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمو الأخلاقي والأداء المهني عند مستوى الدلالة 0.001 لدى أساتذة الجامعة ، أما في ما يخص النتائج الفرعية توصلت الدراسة إلى النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين النمو الأخلاقي والأداء المهني تعزي لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة 0.001 ، وكذلك لا توجد علاقة ارتباطية في متغير التخصص بين النمو الأخلاقي والأداء المهني عند مستوى الدلالة 0.01

## Résumé de l'étude

L'étude a été la croissance morale et sa relation avec la performance professionnelle des professeurs d'université, dont le titre visait à identifier la nature de la relation entre la croissance morale et de la performance professionnelle et visait également à trouver les différences entre les hommes et les femmes dans la croissance morale ainsi que la performance professionnelle était sa dépendance à l'approche descriptive de la société ou le phénomène à décrire étudié ce qui concerne l'échantillon étude de base était le nombre de membres 32 et professeur ..

- En ce qui concerne les outils d'étude ont été utilisés échelle du développement moral de la préparation des chercheurs « bon retour et Ahmed Ali, un client » et une mesure de chercheur de performance professionnelle « Ben Hannah Belkacem »

L'utilisation des méthodes statistiques de: corrélation de Pearson -achtbar coefficient (T TEST) des différences -alvakromeach .

- L'étude a révélé les résultats globaux: aucune corrélation statistiquement significative entre la croissance morale et de la performance professionnelle au 0,001 niveau des professeurs d'université significative, tandis qu'en termes de sous-résultats de l'étude a trouvé des résultats qu'il n'y a pas de corrélation entre la croissance morale et de la performance professionnelle en raison du sexe lorsque niveau de signification de 0,001, et qu'il n'y a pas de corrélation entre la spécialisation dans une croissance morale et l'évolution des performances professionnelles au niveau de 0,01

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

ب.....	الشكر
ج.....	والاهداء.....
د.....	ملخص الدراسة
هـ.....	فهرس المحتويات.....
و.....	قائمة الجداول.....
س.....	قائمة الملاحق.....
01.....	مقدمة

### الجانب النظري

#### الفصل الاول : الاطار العام للدراسة

4.....	1-اشكالية الدراسة
7.....	2-تساؤلات الدراسة :
7.....	3-فرضيات الدراسة.....
8.....	4-أهداف الدراسة :
8.....	5- المفاهيم الاساسية للدراسة.....
10 .....	6-دراسات سابقة .....

#### الفصل الثاني : النمو الاخلاقي

23 .....	النظريات التي فسرت النمو الأخلاقي.....
24.....	3-نظرية التعلم في النمو الأخلاقي .....
25 .....	4-نظرية بياجيه في النمو الأخلاقي .....
26 .....	5-نظرية بك وهاجرست في النمو الأخلاقي .....
28 .....	1-مستويات النمو الأخلاقي.....
28 .....	3.مستوى ما بعد الأخلاق التقليدية.....
29 .....	ب.طور المبادئ الخلقية العامة والضمير .....



- العوامل المؤثرة في النمو الأخلاقي /4 ..... 31  
ثانيًا : التفاعل مع الأقران ..... 32  
خلاصة: ..... 35

### الفصل الثالث : الاداء المهني

- مفهوم الاداء المهني : ..... 37  
4- انواع الاداء المهني: ..... 39  
4-2- حسب معيار الشمولية : ..... 39  
5- أبعاد الأداء : ..... 40  
محددات الاداء المهني: ..... 41  
العوامل المؤثرة في الاداء: ..... 45  
تمهيد ..... 45  
التعريف الاجرائي للمهنة: ..... 47  
تعريف الاجرائي الاداء المهني ..... 47  
خاتمة الفصل ..... 49

### الجانب التطبيقي

### الفصل الرابع :اجراءات الدراسة الميدانية

لم يتم العثور على إدخلات لجدول محتويات. الفصل الخامس : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- 1/ عرض ومناقشة نتيجة فرضيات العلاقة ..... 58  
1-1/ عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الاولى ..... 58  
1-2- الفرضية الجزئية الثانية ..... 59  
1-3- الفرضية الجزئية الثالثة ..... 60  
1-4- الفرضية الجزئية الرابعة ..... 61  
الاستنتاج العام ..... 63

65 ..... مقترحات

قائمة المراجع

الملاحق

## قائمة الجداول

جدول رقم (01) يبين قيمة ألفا كرونباخ لمتغير الاداء المهني:.....52
جدول رقم (02) يبين قيمة ألفا كرونباخ لمتغير النمو الاخلاقي: .....52
الجدول رقم (03) يوضح صدق المقاربة الطرفية لمقياس المهني .....53
الجدول رقم (04) يبين صدق المقاربة الطرفية لمقياس النمو الاخلاقي ..53
جدول رقم (05) يبين توزيع الافراد العينة حسب نوع الجنس ونوع التخصص: 54
جدول رقم 6: يبين العبارات الايجابية في سلم التصحيح.....54
جدول رقم 7: يمثل قياس درجات متغير الاداء المهني في العبارات السلبية55
جدول رقم 8 : يبين الفروق بين الذكور والاناث في النمو الاخلاقي (اختبار ttest) .....58
الجدول رقم 09 يبين الفروق من الذكور والاناث في متغير الاداء المهني59
الجدول رقم 10 يبين الفروق بتخصص لنمو الاخلاقي.....60
الجدول رقم 11 يبين الفروق بتخصص الاداء المهني .....61

مقدمة

## مقدمة:

يسرنا أن نضع هذا الموضوع بين أيديكم والذي يتناول أهمية الأخلاق بشكلها العام والخاص ومدى ارتباطها بموضوع المهنة وكيفية أدائها وبداية فالأخلاق مبادئ يتقيد بها الإنسان والذي يمكن قوله الضمير الأخلاقي الذي يحكم هذا الإنسان وهي عبارة عن مقومات رئيسية التي تبني شخصيته وهي من المعايير التي حث عليها ديننا الحنيف الإسلامي لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" فهي هدف رئيسي تسعى إليه البشرية جمعاء وهي تنشأ مع الفرد منذ نعومة أظفاره عن طريق التنشئة الاجتماعية بداية مع الأسرة ثم المدرسة ثم المسجد بغض النظر عن تلك المعايير والسلوكيات التي يكتسبها عن طريق التفاعل والاحتكاك بالمجتمع (التقاليد) كالنمو الأخلاقي هو قيد للإنسان ليتحكم في نفسه وإعطائها طابعا يتمشى والدين مما يضبط سلوكه أثناء أداء عمله على أحسن صورة لقوله تعالى " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " فأداء العمل هو واجب أخلاقي إن صح القول نظرا لأهميته البالغة على حياة الفرد عن طريقه يشبع حاجاته البيولوجية المادية والمعنوية والاجتماعية كما اوجب علينا الدين الإسلامي إتقان العمل والكفاءة في الأداء المهني لقوله صلى الله عليه وسلم "إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"، وإتقان العمل عبارة عن أخلاق، فالأخلاق والعمل وجهان لعملة واحدة، مما دعانا للوقوف عليهما وإعطائهما أهمية كبيرة تستحق الدراسة وخصوصا في الوسط التربوي محل الدراسة فهو خلقي عملي أكثر منه تربوي وفي دراستنا سنتناول النمو الأخلاقي وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة الجامعة من اجل ذلك جاءت فصول الدراسة على النحو التالي:

## 1-الفصل الأول: يتمثل في الجانب النظري وفيه تم تحديد الإشكالية، تساؤلات،

فرضيات، أهمية الدراسة، أهدافها والمفاهيم الأساسية فيها.

- 2-الفصل الثاني:** عبارة عن تمهيد بالموضوع (متغير مستقل) النمو الأخلاقي، حيث تم تعريفه، خصائصه، نظرياته والعوامل المؤثرة فيه.
- 3-الفصل الثالث:** تم التطرق إليه بالتمهيد العام ثم المهنة، تعريفها، معاييرها، ثم الأداء المهني، تعريفه، كيفية حدوثه، محدداته، أنواعه والعوامل المؤثرة فيه.
- 4-الفصل الرابع:** الجانب التطبيقي أو الدراسة الميدانية وتم فيها تحديد المجتمع والعينة والمنهج، أدوات الدراسة والحدود الزمانية والمكانية.
- 5-الفصل الخامس:** تم التعرض إلى نتائج الفرضيات التي توصلنا إليها كما تم التطرق إلى مناقشة هذه النتائج حسب الدراسات السابقة، ثم التوصل إلى هذه النتائج مع التوصيات والاقتراحات ثم ختام الدراسة.

# الفصل الأول

## الجانب المنهجي

- 1- اشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة :
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهداف الدراسة :
- 5- المفاهيم الأساسية للدراسة
- 6- دراسات سابقة .

## الإشكالية :

مع التطور الحاصل في المجال التعليمي وتعدد الإنتاجات المقدمة واحتياجات البيئة التربوية مما اوجب على المؤسسة السعي وراء تحقيق إنتاجية تخدم البيئة المتواجدة بها وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة التربوية بمدى كفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبة الفرد فيه باعتباره العامل المؤثر في المؤسسة .

إن فعالية الفرد في المؤسسة باعتباره المحور الأساسي الذي تدور حوله العملية التنظيمية والتربوية تظهر في مستوى أدائه من خلال تحقيقه لمتطلبات المهنة إلا أن هذا الأداء يقاس على أساس النتائج المتحصل عليها من طرف الممتهين وعلى الرغم من التطورات والاختراعات في جميع جوانب الحياة وما نتج عن ذلك من سهولة الاتصال والمواصلات بين الشعوب واختلاط الثقافات وتغير الكثير من القيم والمبادئ سواء كان الفرد عاملاً أو بدون عمل إلا أن الأخلاق كانت وستبقى رمزا للإنسانية التي فضلها الله سبحانه وتعالى من جهة أخرى تؤثر الأخلاق على جميع الكائنات الأخرى ، وقال الرسول صلى الله عليه وسلم " وإنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " ، ويطلق مصطلح النمو الأخلاقي على التغيرات النوعية التي تطرأ على الأحكام الخلقية أثناء فترة النمو المختلفة للفرد في المواقف ويطلق عليها مصطلح النمو الخلقى حيث يكون التركيز خلال هذا النوع من النمو على جل سلوك الفرد في المواقف الاجتماعية نابعا من ذات الفرد (شوارب وخوالدة 2009) ويعتبر أيضا الجانب الأخلاقي في الفرد من الجوانب المهمة التي تعكس شخصيته ، وهو عبارة عن معايير وضوابط والتزامات يكتسبها الفرد عن طريق التنشئة الاجتماعية خلال مراحل حياته المختلفة، فالنمو الأخلاقي هو جانب له علاقة بعدة جوانب في شخصية الإنسان مثل الجانب العقلي والاجتماعي وهذا ما أشارت إليه العديد من الدراسات والنظريات مثل نظرية "كالبرج" التي استطاعت الربط بين النمو الأخلاقي والتفكير والتبريرات العقلية، كما نجد أن الأخلاق تهدف إلى وضع الحلول المناسبة لكل المشاكل التي



تواجه الفرد في حياته والفرد يعيش في مجتمع له قيم توجه سلوكه ، وتخلق نوعا من الانسجام والتوافق بين الأفراد، ولقد اهتمت العديد من العلوم والدراسات الإنسانية وخاصة علم النفس بموضوع التفكير الإنساني والتغيرات التي طرأت على التفكير والأمر الذي نتج عنه ظهور احد أنواع التفكير الإنساني هو النمو الأخلاقي وفي هذا الصياغ تشير (حسونة 2004 ) إلى أن النمو الخلفي بشكل خاص وتهتم بالقواعد والقوانين والأعراف فيما يجب أن يقوم به الأفراد خلال تفاعلهم مع غيرهم وإن التفكير الأخلاقي يرتبط مع مراحل النمو العقلي وخصوصا مايتعلق

بالجانب المعرفي أو مايسمى بالنمو المعرفي ويعد النمو الأخلاقي أمرا هاما ورئيسيا ويجب تحقيقه في الأهداف التربوية والتعليمية ولكن غالبا مايعبر المعلمون والمربون عن قلقهم من وجود الكثير من المشكلات الأخلاقية والسلوكيات غير المرغوب بها لدى بعض الأشخاص مما اوجب إلى وضع دستور أخلاقي للمهنة حيث يرجع إليه المعلم عند الضرورة ولعل من أهم الأسباب التي دعت إنشاء المنظمات والروابط المهنية إيجاد جهاز يستطيع أن يراقب مستويات السلوك المهني وهذه المستويات متضمنة فيما يطلق عليها بالدستور الأخلاقي والجدير بالذكر أن أعضاء المهنة هم الذين يضعون الدستور الأخلاقي وتفسيره كما انه منوط بهم مراقبة مدى تنفيذ والالتزام به من جانب أعضاء المهنة، والمهنة هي عبارة عن أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة محاولة لتحقيقها عن طريق السير وفق نماذج معينة فهي وظيفة أو مجموعة من الوظائف التي تنتبع بالضرورة سلوكيات معينة يتحرك من خلالها شاغلي هذه الوظائف لتحقيق هدف أو أهداف معينة، كما انه يجب على الممتن بصفة عامة والأستاذ بصفة خاصة أن يتمتع بصفة الاستقلال الذاتي الذي

يتضمن ناحيتين الأولى تتعلق بالرابطة المهنية التي تجعل للمهنة طابعها الرسمي، وتتمثل في ثقافة المعلمين، أما الناحية الثانية فتتعلق بدستور المهنة وأخلاقياتها ، وتتضمن أخلاقيات مهنة التعليم تأكيدات لضمان المصلحة العامة في أفضل صورة

ممكنة هذا بالإضافة إلى كون دستور المهنة دليلاً للعمل والسلوك وعلاوة على أنه إعلام المجتمع وتثويره من ناحية أخرى مع تقديم بعض الخدمات والأعمال للعاملين بمهنة التعليم، إذا فمن الضروري توافر العديد من العوامل المحيطة بعملهم واللازمة لهم والمؤثرة فيهم والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالبيئة التربوية والوسط التربوي الذي يقضي فيه الأستاذ أو الموظف معظم أوقاته من أجل تأدية مهامه ومهنته لتحقيق أهداف المؤسسة، كما أن عدم الاهتمام بهذه العوامل المميزة للبيئة التربوية وعدم إعطائها الأهمية الكافية تعتبر مشكلاً رئيسياً في إدارة المؤسسة كالتفوية والإضاءة والنظافة، الضغوطات العملية، ساعات العمل لها تأثيراً سلبياً على الأداء المهني للموظف أو الأستاذ شاغل المهنة وتعد تجارب (ألتون مايو) التي أجراها في مصنع هوشون بشيكاغو أولى الدراسات التي كانت تهدف إلى معرفة أثر البيئة المحيطة بالعمل على الإنتاجية مما أوجد قنوات لدى العاملين بأهمية العمل حيث بدأ بتحسين الظروف المادية للعمل، وقد صاحب هذا التحسين زيادة في الإنتاج والذي انعكس على مستوى أدائهم وسمحت هذه الدراسة بتوفير أثر البيئة التربوية على الأداء المهني المرغوب فيه لدى العاملين المعلمين منهم والأساتذة، وإيماناً بأن كفاءة الأداء المهني للموظفين لا تتوقف على مقدرتهم الذاتية ومهاراتهم العلمية والمهنية فحسب، بل تتوقف على قوى إيجابية وسلبية من قبل البيئة التربوية التي تتناسب والتخصصات وإجراءات العمل والمهنة وتسيير تنظيم الحياة الداخلية للمؤسسة من توزيع المهام وتحديد الأعمال مما يدفع بالتأثير الإيجابي أو السلبي على الأداء المهني والسلوك المهني لدى الموظفين الأساتذة، كما تساهم في زيادة التعاون والتواصل ما بين الإدارة والأساتذة من جهة وما بين الأساتذة والطلبة، وما بين الأساتذة أنفسهم من جهة أخرى من أجل تحقيق الأهداف التربوية الموجودة وتنمية روح الجماعة لمواجهة المشكلات التي تعترضهم في أدائهم المهني، وما أشرنا إليه سابقاً أثار انتباهنا بأن سبيل المؤسسة التربوية على وجه العموم والجامعة على وجه الخصوص تسعى لتحقيق

الأداء المهني المرغوب فيه لعاملها، سيكون في حالة إدراكها وتركيزها من أجل تحقيق مبدأ الأفضلية والهدف المنشود والسعي وراء كل نجاح مما يعود بالمنفعة على الجميع سواء في الأماكن التربوية أو تحديداً على المجتمع كاملاً والربط بين ما هو إنساني وذاتي يتميز بالروحانية كالأخلاق وما هو خارجي وموضوعي يتميز بالتكافل الاجتماعي والتعاون كأداء المهنة على أكمل وجه ومما أدى إلى التركيز فيه لأنه موضوع جدير بالأهمية والذي يدور حول النمو الأخلاقي والأداء المهني. (بن حنة بلقاسم ص 04 – 05 ، 2015 / 2016 )

من هنا تتبلور مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية:

#### التساؤل العام:

\_ هل توجد علاقة ارتباطية بين النمو الأخلاقي والأداء المهني لدى أساتذة الجامعة؟

#### التساؤلات الفرعية:

هل توجد فروق في النمو الأخلاقي تعزى لمتغير الجنس؟

هل توجد فروق في الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس؟

هل توجد فروق في النمو الأخلاقي تعزى لمتغير التخصص؟

هل توجد فروق في الأداء المهني تعزى لمتغير التخصص؟

#### الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين النمو الأخلاقي والأداء المهني لدى أساتذة الجامعة.

#### الفرضية الجزئية:

توجد فروق في النمو الأخلاقي تعزى لمتغير الجنس.

توجد فروق في الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس.

توجد فروق في النمو الأخلاقي تعزى لمتغير التخصص.

توجد فروق في الأداء المهني لمتغير التخصص.

### أهمية الدراسة:

تفيد هذه الدراسة في التعرف على النمو الأخلاقي لدى أساتذة الجامعة في تحقيق أهداف المؤسسة من جهة وأهداف الأساتذة الجامعيين أنفسهم من جهة أخرى مما يساعد على الارتقاء لمستوى الأداء المهني لديهم بالجامعة ومن ثم فان الاهتمام بالموضوع وسبل تحقيقه بشكل يساعد على التنمية والتطوير الأداء المهني وبالتالي تحقيق النمو الأخلاقي لديهم والارتقاء بالمستوى العالي مما يناسب مواكبة العصر.

### أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة في مايلي:

- 1- التعرف على نوع العلاقة بين النمو الأخلاقي والأداء المهني لدى الأساتذة الجامعيين .
- 2- التعرف على الجانب الأخلاقي عند الأساتذة.
- 3- معرفة واقع الأداء المهني للعاملين في الجامعة (الأساتذة) وتحليله من خلال الدراسة الميدانية.
- 4- بناء مقاييس للنمو الأخلاقي والأداء المهني.

دراسات سابقة المتعلقة بالنمو الأخلاقي:

**1\_ دراسة الزبون وعلي 2013** دراسة هدفت التعرف إلى مستوى النمو الخلفي لدى الطلبة وعلاقته بمستوى التكيف الاجتماعي، وتم اختيار عينة مكونة من (320) طالب وطالبة يدرسون في مدارس منطقة الناصرة الثانوية العام الدراسي 2010\2011 ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة وتم بناء أداتين أولى لقياس النمو الخلفي لدى الطلبة، والثانية لقياس مستوى التكيف الاجتماعي، واتبعت الدراسة المنهج المسحي الوصفي وبعد جمع البيانات الدراسة وتحليلها تم التوصل إلى النتائج التالية: كان المتوسط العام لمستوى التحليل الإحصائي الحاسوب باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، النمو الخلفي متوسط: كان مستوى التكيف لدى طلبة المرحلة الثانوية في المستوى المتوسط، وهناك علاقة ارتباطية ذات دلالة بين النمو الخلفي والتكيف الاجتماعي لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة الناصرة.

**2\_ كبادي و ألداج 2010** دراسة هدفت الكشف عن الفروق في مستوى النمو الخلفي لدى طلبة مرحلة الابتدائية في تركيا في ضوء متغيرات المدرسة والجنس ونوعية التعليم الذي حصل عليه الطالب في مرحلة الروضة وتكونت العينة من (212) طالبا من طلاب الفصل الثامن من اختيارهم عشوائيا من مجموعة من المدارس الحكومية والخاصة، استخدمت الدراسة اختبار تحديد القضايا الأخلاقية وأشارت نتائج الدراسة إلى مستوى النمو الأخلاقي تعزى لنوع المدارس الحكومية ولمتغير الجنس ولصالح الإناث.

**3- دراسة أبو بيه 2006**

النمو الأخلاقي وعلاقته بالنفوق دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ مدارس الرياض.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى النمو الخلفي للطفل السعودي في الصفوف من الثالث ابتدائي حتى الثالث متوسط والعلاقة بين النمو الخلفي و كل من

الذكاء والابتكارية والفروق بين المرتفعين والمنخفضين في كل من الذكاء والابتكارية بالنسبة للنمو الأخلاقي والفرق بين المتفوقين عقليا وغير المتفوقين في النمو الأخلاقي والكشف عن التفاعل في متغيرات الصف الدراسي والذكاء والتفكير الابتكاري على النمو الخلقى

العينة: تكونت العينة من 296 تلميذا من الصف ثالث ابتدائي وحتى الصف ثالث متوسط .

النتائج: 1-وجود تأثير دال للصف الدراسي والتفكير الابتكاري للذكاء على نمو الأحكام الخلقية.

2-وجود تأثير دال للتفاعل بين التفكير الابتكاري والذكاء على الأحكام الخلقية.  
3-مرتفعي القدرة على التفكير الابتكاري يتفوقون على منخفضي هذه القدرات في النمو الخلقى.

#### 4\_دراسة إسماعيل 2000

دراسة النمو الخلقى لدى المراهقات الكفيفات والمبصرات وعلاقته بأساليب التنشئة الوالدية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في أساليب التنشئة الوالدية كما يعبر عنها الآباء والأمهات مع المراهقات الكفيفات والمبصرات ومستوى النمو الخلقى .  
العينة :قامت الباحثة باختيار عينة قوامها 50مراهقة كفيفة و50مراهقة مبصرة ، 100 أم وأب من أمهات وآباء المراهقات الكفيفات ، 100 أم وأب من مراهقات مبصرات .

النتائج:1-وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسط درجات أمهات المراهقات الكفيفات ومتوسط درجات أمهات المراهقات البصيرات في اتجاهي الإهمال والتفرقة لصالح أمهات المراهقات الكفيفات عند مستوى الدلالة 0.01.

2- وكذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 لصالح أباء المراهقات المبصرات في اتجاهي التسلط والسواء.

3- وجود فروق دالة إحصائية عند متوسط 0.01 بين متوسط درجات المراهقات الكفيفات ومتوسط درجات المراهقات المبصرات في النمو الخلفي .

#### 5- دراسة فتوحى 1997

النمو الخلفي لطلبة كلية التربية جامعة الموصل

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى النمو الخلفي لطلبة كلية التربية في جامعة الموصل كما هدفت إلى التعرف على دلالة الفروق في النمو الخلفي في جامعة الموصل، كما هدفت إلى التعرف على دلالة الفروق في النمو الخلفي تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي وشملت عينة الدراسة طلبة كلية التربية للسنتين الأولى والرابعة من الأقسام الإنسانية والعلمية وقد بلغت (180) طالبا تم اختيارهم عشوائياً وقد طبق الباحث اختبار تحديد القضايا لقياس مستوى النمو الخلفي وقد استخرج صدقه عن طريق عرضه على الخبراء كما استخدم الباحث مربع كاي والنسب المئوية لمعالجة النتائج وقد توصل الباحث إلى مايلي : إن اغلب الطلبة وهم بنسبة (46) يقعون في المرحلة الرابعة من النمو الخلفي الذي يمثل مستوى العرف الاجتماعي لنظام كالبرج كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مراحل النمو الخلفي بين الطلبة تبعاً لمتغير الجنس والمستوى الدراسي . أما فيما يخص متغير المرحلة الدراسية فقد ظهر أن طلبة السنة الأولى قد شغلوا المرحلة الثالثة في حين شغل غالبية السنة الرابعة مؤشر الذي يمثل مراحل النمو الخامسة (أ) والخامسة (ب) والسادسة.

## 6\_دراسة موان 1988

النمو الأخلاقي وعلاقته بالنمو المعرفي والانفعالي

كان الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على العلاقة بين النمو الخلقى والنمو الانفعالي والنمو المعرفي والنمو العاطفي لدى الطلبة الموهوبين في المدارس الثانوية ولتحقيق الهدف تم اختيار عينة تألفت من 49 طالب موهوب ومن مدرستين في المرحلة الثانوية في ضواحي إحدى المدن في الولايات المتحدة الأمريكية وبعد تطبيق اختبار الحكم الخلقى ومقاييس النمو الانفعالي والمعرفي على عينة البحث وإجراء المعالجة الإحصائية باستخدام معامل ارتباط متعدد ،توصلت الدراسة الى وجود علاقة دالة وموجبة بين النمو الانفعالي والنمو المعرفي عند مستوى دلالة (0.05)والى وجود علاقة دالة وموجبة بين النمو الانفعالي والعاطفي عند مستوى الدلالة (0.01)

الدراسات المتعلقة بالاداء المهني

الدراسات العربية:

1- دراسة محجوبي أسامة (2014) بعنوان اثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين

في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة شركة وحدة تمويل البلاستيك

للجنوب -بورقلة -شهادة ماستر

تهدف الدراسة الى التعرف على جوانب الابداع التنظيمي لدى المؤسسات

خصوصياتها في المؤسسات الصحية والمتوسطة.

التعرف على الهيئات والتنظيمية والتنمية التي تحد من الابداع الالتنظيمي لدى ادارة

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتتوصلت النتائج الى :

اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الابداع بشكل عام تقتصر على تنمية

القدرات المهارات الابداعية لدى عمالها مرورا بالابداع التنظيمي.



تشجيع العاملين على توليد افكار جديدة تساعدهم في زيادة إدارتها وتحقيق البقاء والنمو من خلال التركيز على النواحي العملية المؤدية لتحقيق افضل مردود مالي وافضل خدمة على حد سواء.

2-دراسة عادل بن موسى (2013) : بعنوان تأثير الابداع الاداري على المورد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مطاحن الحروشي - سكيكدة -ولقد توصل في دراسة الى:

انشاء ادارة خاصة للابداع او انشاء ماعليه تلك الافكار تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين المتميزين والعمل على مهارة التفكير الابداعي.

استثمار الطاقات الابداعية على تطوير الاداء المهني لان اكتشاف المبدعي يمثل الخطوة او العملية الابداع .

العمل على تبسيط انظمة قواعد واجراءات العمل واطاحة الفرصة للموظفين بتطوير اجراءات وقواعد خاصة لانجاز مايكل اليهم من مهام.

5/شامي صليحة المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء الوظيفي المهني للعاملين جامعة محمد بوقرة بومرداس 2010/2011.

تهدف هذه الدراسة على التعرف على المناخ التنظيمي والتعرف على مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي للاداء الوظيفي.

1/الاشكالية العامة : مامدى تأثير المناخ التنظيمي على الاداء المهني للافراد العاملين ؟

فرضيات الدراسة : الاهتمام بالمناخ التنظيمي هو من مسؤوليات الادارة العليا في اي منظمة

-الاداء الوظيفي ناتج عن عوامل شخصية تنظيمية ، اجتماعية، وبيئية

- المناخ التنظيمية له تأثير مرتفع جدا على فعالية الاداء المهني للعاملين.

3/النتائج المتحصل إليها: وجودتاثير مرتفع جدا بين المناخ المهني التنظيمي وعناصر الاداء المهني الوظيفي كما توصلت هذه الدراسة الى ان المناخ التنظيمي السائد في الجامعة حسب وجهة نظر افراد العينة ومناخ حيادي ومناخ غير ملائم للعمل بدراسة كبيرة.

ضرورة قيام المسؤولين في جامعة بومرداس على اختلاف مستوياتهم المهنية الاهتمام بعناصر المناخ التنظيمي دون تمييز. محاولة الوقوف على العناصر التي من شأنها أن تعمل على خلق توجيهات سلبية نحو المناخ التنظيمي السائد<sup>1</sup>.

**3-دراسة الجعيري(2009) بعنوان : دور الابداع الاداري في تحسين الاداء المهني في الهيئات المهنية الفاعلة دراسة تطبيقية على شركة كهرباء لخليل رسالة ماجستير في ادارة اعمال فلسطيني وتوصلت النتائج الى ان مستوى الابداع لدى موظفين شركة كهرباء لخليل كان كبيرا جدا مدى استخدام الادارة الاساليب الادارية التي تحقق الابداع الاداري وتعززه وكانت بدرجة متوسطة**

واقع الاداء المهني لموظفي شركة كهرباء الخليل كانت بدرجة كبيرة.

ان دور الابداع في تحسين الادار المهني كانت بدرجة قليلة

**4- دراسة حاتم علي حسن رضا (2003) بعنوان الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة)، رسالة ماجستير.**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الابداع الاداري لدى العاملين بالاجهزة الامنية ، بمطار الملك عبد العزيز الدولي و التعرف على واقع الاداء المهني للعاملين

<sup>1</sup> - الابداع الاداري وعلاقتهبالاداء الوظيفي (دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالجلفة) 2016/2015 شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

في الاجهزة الامنية بالمطار والتعرف على علاقة الابداع الاداري وتحسين مستوى الاداء المهني للعاملين بالمطار وتوصلت النتائج الى :

غالبية افراد مجتمع الدراسة بالاجهزة الامنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي يقدمون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف على المخالفات والمهربات وما قد يسمى للامن .

يقوم الرجل الامن بالمطار على تقديم الاقتراحات والافكار الجديدة في مجال عمله وبانجاز عمله باسلوب متجدد ومتطور.

الدراسات السابقة المتعلقة بالاداء المهني :

الدراسات العربية

1/دراسة محمد علي محمد : قام بدراسته في مصر عام 1971 وفي شركة تدعى شركة النصر للاصراف والمنتجات والغاية منه التحقق من ان الاتصال يؤدي وظيفة هامة في تحقيق استقرار العامل في عمله ونظرية اتجاه الادارة.

كما هدفت الدراسة كذلك الى وصف طبيعة العلاقة النائمة بين سهولة الاتصال ووضوح القرارات والبيانات وانعكاس ذلك على استقرار العمال ورفع مستوى أدائهم للعمل.

الدراسات الاجنبية

دراسة هاوثورن 1927: بدأت في عام 1927 سلسلة من التجارب والدراسات في مصنع هاوثورن في مدينة شيكاغو التابع لشركة (وستيرن اليترك) اضافة الى ابعاد جديدة لعملية الادارة اعتمدت هذه الدراسات على الدراسات على افتراض الادارة التقليدية التي تنص على ان الظروف المادية المحيط بالعمل تؤثر على اداء العاملين الذي يتحسن بتحسين لزيادة مستوى الاضاءة في مكان العمل.

وقام فريق من الباحثين من جامعة " هارفارد" باختبار الافتراض عن طريق عزل عدد من العاملين في احدى غرف المصنع ولوحظ ردود افعال العاملين ازاء تغير في الاضاءة كما ان الاداء العاملين انخفض بانخفاض مستوى الاضاءة.

### التعقيب على الدراسات السابقة

1-من حيث اهداف: اختلفت الدراسات التي تناولت المتغير النمو الاخلاقي في اهدافها اختلاف المتغيرات كل الدراسة فمثلا دراسة موان 1988 كانت تهدف الى التعرف على العلاقة بين نمو الخلقى والنمو الانفعالي لدى الطلبة الموهوبون في المدارس اما دراسة اجري وزابون وعلي 2013 فكانت تهدف الى التعرف على مستوى النمو الخلقى لدى الطلبة وعلاقته بالمستوى التكيف الاجتماعى كما توجد دراسات كان الهدف منها الكشف على الفروق في الميستوى النمو الاخلاقي كدراسة كبادي وانداج 2010 ودراسة اسماعيل 2000 اما هدف دراستنا هذه هي التعرف على العلاقة بين النمو الاخلاقي والاداء المهني والكشف عن الفروق بين الذكور والاناث في التنمو الخلق

2-من حيث المنهج اعتمدت دراسة كل من اجري زابون وعلي على المنهج المسحي والوصفي اما في دراستنا هذه سيتم الاعتماد على المنهج الذي يصف العلاقة بين المتغيرين من جهة ويصف الفروق بين الجنسين لكلا المتغيرين من جهة اخرى

3-من حيث العينة : تايينت عينات الدراسات السابقة من العدد حيث تروحت عينات الدراسات ما بين 49-320 فردا مثل دراسو موان 1988 وتوجد دراسات اخرى اعتمدت على حجم اكبر من 180 مثل دراسة اجري الزابون وعلي 2013 كبادي والداج 2010 واسماعيل 2000 ودراسة ابوبيه 2006

4- من حيث النتائج توصلت بعض الدراسات الى انه توجد علاقة النمو الخلقى وتفكير الابتكارى والذكاء وان مرتفعي القدرة على التفكير البتكارى يتفوقون على منخفضي هذه القدرات في النمو الخلقى مثل دراسة ابوبيه 2006 اما دراستنا الحالية

فتسعى للوصول الى نفس النتيجة الى توصل اليها ابوبيه من خلال العلاقة كفرضية عامة وسنحاول الاجابة عنها في فرضيات الجزئية التي من خلالها نتوصل الى النتائج.

5- من حيث الادوات بالنسبة لمتغير النمو الاخلاقي فان اغلب الدراسات السابقة استعانت بالمقاييس واختبارات فمثل دراسة فتوحي 1997 اعتمدت على اختبار تحديد القضايا لقياس مستوى النمو الاخلاقي وايضا دراسة كبادي والدايج 2010 نفس الاختبار اما دراسة موان 1988 اعتمدت على اختبار الحكم الخلقى ومقاييس اخرى للمتغير الثاني وما درستنا الحالية فاكانت اعتمدها على بناء مقياسين الاول استبيان مقياس النمو الخلقى والثاني مقياس للاداء المهني

6- من حيث اساليب الاحصائية قامت الدراسات السابقة بمعالجة البيانات انطلاقا من الفرضيات ويمكن حصرها فيمايلي :

(معاملات الارتباط ، مربع كاي، نسب المئوية لمعالجة النتائج ) ودرستنا هذه سيتم فيها الاعتماد على معامل الارتباط بريسون لقياس العلاقة بين متغيرين ومعامل الثبات الفا كرونباخ وطريقة تجزئية النصفية لتأكد من صحة الفرضيات وايضا اعتمادنا على ارتباط تيتاست لقياس الفروق بين الجنسين .

# الفصل الثاني النمو الأخلاقي

## النمو الأخلاقي

النظريات التي فسرت النمو الأخلاقي

3- نظرية التعلم في النمو الأخلاقي

4- نظرية بياجيه في النمو الأخلاقي

5- نظرية بك وهافجست في النمو الأخلاقي

1- مستويات النمو الأخلاقي

3. مستوى ما بعد الأخلاق التقليدية

ب. طور المبادئ الخلقية العامة والضمير

العوامل المؤثرة في النمو الأخلاقي

ثانيًا : التفاعل مع الأقران

خلاصة:

يعتبر النمو الأخلاقي واحدا من أهم مظاهر النمو الاجتماعي والانفعالي لشخصية الإنسان والتي شملت اهتماما كبيرا للباحثين المهتمين بدراسة الطبيعة البشرية ولعل الأهمية القصوى للأخلاق تأتي من كون الأخلاق عنصرا أساسيا في وجود المجتمع وبقائه ومقوما جوهريا من مقومات كيانه وشخصيته فلا يستطيع أي مجتمع من أن يبقى ويستمر دون أن تحكمه مجموعة من القوانين والقواعد الخلقية المنظمة لعلاقات الأفراد وبعضهم ببعض وتكون بمثابة المعايير المعتمدة في توجيه سلوكهم وتقويم انحرافاتهم لذا يمكن القول بأن المبادئ الأخلاقية تهدف إلى تقوية العلاقة أراد الاجتماعية وتعزيز تكيف الفرد مع نفسه ومجتمعه ولا عجب حينما أراد الله سبحانه وتعالى أن يثني على نبيه الكريم خاطبه بقول تعالى "وانك لعلی خلق عظیم" (سورة القلم آية 4) والعملية التربوية في أساسها عملية أخلاقية تتعامل مع الإنسان ككل جسدا وروحا ونفسا بحيث تفضل له أفضل استثمار لقدراته وإمكاناته إلى الحد الذي يشعره هو والمحيطين به بالرضا والسعادة لذا ليس من المستغرب أن أطلق ديوي مقولته "إن التربية والأخلاق شيء واحد مادامت الثانية لا تخرج عن كونها انتقال الخبرة باستمرار من أمر سيء إلى آخر أحسن منه" وهو ما يجعل النمو الأخلاقي الهدف الأسمى للعملية التربوية المدرسية كلها (عز 2002 ص 2) وقد اتفق فلاسفة التربية على أن العلم الذي لا يؤدي إلى الأخلاق والفضيلة لا يستحق أن يسمى علما (داوود 2006 ص 455).

واتساقا مع ما تقدم فإن التربية الخلقية كأحدى جوانب عملية التربية الشاملة لا ينبغي أن تقتصر على مجرد غرس مجموعة من المبادئ أو القيم التقليدية بل يجب أن تهدف إلى تنمية القدرة على التفكير الخلقى لدى الناشئة والشباب ومن ثم تفهم معنى ومدلول المبادئ الخلقية الأمر الذي يؤهلهم لاستخدامها

استخداما سليماً في مواجهة ما يستجد من مشكلات خلقية (حجاج 1984 ص 2).

ولا شك أن اضطراب الجانب الخلقى في الشخصية يعد من أكثر العوامل المسببة لما هو قائم اليوم من مشكلات اجتماعية وكثير من المشكلات الراهنة في المجتمع ما هي إلا تعبير عن أزمة أخلاقية (عسيري ، 2008، ص75)

### 1-تعريف النمو الأخلاقي

عندما يتناول علماء النفس في كافة النظريات مصطلح النمو الأخلاقي فإنهم عادة يقصدون بذلك تشكل و اكتساب المعايير والضمير والمثل والقيم الأخلاقية الداخلية ومشاعر الذنب الإيجابية التي تحكم وتحدد السلوك الأخلاقي الحسن وتضبطه ، والنمو الأخلاقي أشار إليه كولبرج على أنه حركة متقدمة نحو تأسيس الحكم والاختيار والتفكير الأخلاقي على مفاهيم العدالة . (بخيتي البشير، مذكرة ماستر، 2015، ص40)

وهو ذلك التغيير الذي يحدث للبناء العقلي الذي يدرك الأشخاص بواسطته حقوقهم وواجباتهم ومسئولياتهم وذلك من خلال اتخاذ القرارات الصائبة حولها ، أما هوفمان فيرى بأنه مجموعة من التغييرات النوعية التي تطرأ على مراحل التفكير الأخلاقي (بخيتي البشير، مذكرة ماستر، 2015، ص40)

ويعد التفكير الأخلاقي كما يرى كولبرج من أهم جوانب النمو الإنساني المؤثرة على طبيعة السلوك الاجتماعي للفرد ، حيث يرتبط التفكير الأخلاقي المعياري بطبيعة التفسيرات العقلية لما هو مقبول أو مرفوض اجتماعيا وما هو حسن أو قبيح . وبصورة أوضح فإن النمو الأخلاقي حسب كولبرج هو جزء من عملية النضج ضمن إطار الخبرة العامة والنمو الخلقى بهذا المعنى يرتبط بسلسلة من المراحل الشبيهة بمراحل النمو المعرفي للفرد .

ويعرف الريماوي ( 2003 ) النمو الأخلاقي على أنه اكتساب القواعد والأعراف والتقاليد التي تنظم و تضبط ما يجب على الناس أن يفعلوه أثناء تفاعلهم مع بعضهم البعض ، وفي دراسة علماء النمو لهذه القواعد الأخلاقية تناولها من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية وهي



**1-بعد التفكير :** وهي فهم الطفل لقواعد السلوك الأخلاقي ، وطريقة تفكيره أثناء مواجهة مواقف أو مشاكل أخلاقية ومثال على ذلك ، كان أحد الأطفال يؤدي امتحانا ويعاني صراعا بين أن يغش فينجح أو لا يغش وقد يرسب وهنا على الطفل أن يتخذ قرار ماذا عليه أن يفعل ؟ ولماذا ؟ ، يتم هنا التركيز على المبررات التي يقدمها لما أتخذته من قرار . (الريماوي عودة محمد ، 2003 ، ص 257).

**2-بعد الفعل :** ويحتوي هذا البعد على التزام الطفل لقواعد السلوك الأخلاقي ويتم هنا تركيز على سلوك الغش الممارس بالفصل والظروف البيئية التي أحاطت بهذا السلوك بعد التنفيذ الفعلي له . (الريماوي عودة محمد ، 2003 ، ص 257).

**3-بعد المشاعر :** ويحتوي هذا البعد على شعور الطفل نحو المواقف الأخلاقية ، هل يشعر الطفل بتأنيب الضمير يحول دون إغوائه لممارسة الغش ؟ و إذا قام الطفل بممارسة الغش ؟ فهل تمنعه مشاعر الذنب من القيام بذلك مرة ثانية . (الريماوي عودة محمد ، 2003 ، ص 257).

يشير كل من توك وقطامي و عدس في كتاب أساسيات علم النفس التربوي إلى أن النمو الأخلاقي من أهم مظاهر النمو الاجتماعي والانفعالي للشخصية ويقصد بالنمو الأخلاقي جملة التغيرات النوعية التي تطرأ على الأحكام الأخلاقية والسلوكيات في أثناء فترة نمو الفرد ، ولعل الأهمية القصوى للنمو الأخلاقي تأتي من كون الأخلاق عنصر أساسيا من عناصر وجود الإنسان وبقائه ، ومقوما جوهريا من مقومات كيانه وشخصيته (توك وقطامي وعدس ، 2007 ، ص 188).

## **2- خصائص النمو الأخلاقي**

- هناك ارتباط وثيق بين النمو الأخلاقي الاجتماعي للفرد ، وبتفاوت هذا الارتباط حسب مدى الاستجابة لمستوى الخير والشر المغروس في أعماق الأطفال.

- يسير النمو الأخلاقي للفرد من مجرد رغبة في تحقيق اللذة و السعادة إلى التقيد بالمبادئ الأخلاقية والاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه الفرد.
- تتحول القوى الرادعة من كونها صادرة من الفرد عبر الآباء والأمهات والمعلمين إلى قوى ذاتية داخلية هي ضمير الفرد.
- يصبح سلوك الفرد أخلاقيا عندما يصدر عن شعور الفرد بالواجب والشفقة أو الرحمة أو الحب أو البر أو الإحسان. (محادين حسن طه والنواسية اديب عبد الله، 2013، ص162)

### 3/ النظريات التي فسرت النمو الأخلاقي

#### 1-نظرية التحليل النفسي

إن نظرية التحليل النفسي قامت بربط بين الغرائز الجنسية وبين الحاجات الانفعالية وعالجت موضوع النمو الأخلاقي في إطار مبدأ تحقيق اللذة.

يرى فرويد أن الطفل يكتسب القيم الأخلاقية في السنوات الأولى من عمره ويتم ذلك من خلال تقمص الطفل لسلوك والده من نفس الجنس بدافع الطاعة والخوف من فقدان الحب نتيجة لممارسات الضبط و الثواب والعقاب من قبل الوالدين حيث أنه إذا ما حصل الطفل على رضى والديه على أفعاله فإنه يتكون لديه ما يسمى الأنا المثالي ، أما عندما يعاقب الوالدان الطفل نتيجة قيامه بسلوك غير مرغوب فإن هذا السلوك يطور ما يسمى بالضمير وهو يمثل القيم الحاكمة التي تعطي العقاب و الشعور بالذنب. الشوارب أسيل أكرم وحوالدة ، ( 2007 ) ، ص 23 ص 24).

#### 2-نظرية فوجل

يرى فوجل أن الأخلاق هي المثل التي نسعى للوصول إليها ، ويفسر النمو الأخلاقي من خلال تأكيد على الذات للوصول إلى النمو الأخلاقي.

ولقد حدد فوجل ثمانية مبادئ للانتقال من السلوك الأخلاقي المتدني إلى السلوك الأخلاقي العالي. أي ينتقل الفرد من التمرکز حول الذات إلى الذات الاجتماعية و المعاشرة و من اللاشعور إلى الشعور ومن الاجترارية إلى الواقعية ومن الكف

الأخلاقي إلى الخيرية الخلقية ومن الحكم الأخلاقي إلى الحكم الإدراكي. (الجبوري ، 2010 ، ص 39).

وقد أشار الجبوري ( 2010 ) إلى أن إن السلوك الأخلاقي في نظرية فوجل ينتقل على عدة مراحل نذكرها في ما يلي

مرحلة الحذر: يمارس الطفل في هذه المرحلة السلوك الذي يؤدي إلى الثواب و يتجنب السلوك الذي يؤدي إلى العقاب.

مرحلة السلطة: يتأثر الطفل في هذه المرحلة بالبيئة الاجتماعية وسلطة المجتمع التي تعتبر مصدر الثواب والعقاب.

المرحلة الاجتماعية: يتأثر المراهق هنا بالقانون العام الذي هو مصدر السلطة الأخلاقية ويتأثر بالمدح ويتجنب ما يؤدي إلى الذم والعقوبة.

المرحلة الشخصية: وهي المرحلة التي يغير فيها الإنسان سلوكه ويعدله بما يوافق المثل العليا في المجتمع ويقوم بسلوكه عن اقتناع. (الجبوري ، 2010 ، ص 39). فالأمانة والعدل والصدق والتسامح والإحسان والحلم هي أمور يقوم بها لا للطلب المدح والثناء ولا لتجنب العقاب والسخط بل يقوم بها من أجل الخير الأسمى من أجل المصلحة الإنسانية من أجل الإنسان وكرامته.

### 3)-نظرية التعلم في النمو الأخلاقي

يري أصحاب هذه النظرية أن النمو الأخلاقي شأنه في ذلك شأن أي سلوك لذلك تركزت معظم الدراسات والبحوث التي أجريت وفق هذا المنظور على السلوك الأخلاقي ، وليس على التفكير الأخلاقي أو التعليل أو الحكم الأخلاقي

يعطي أصحاب نظرية التعلم عن طريق التقليد وعلى الأخص دولا رد وميلر أهمية كبيرة للتعزيز في عملية التعلم فمن وجهة نظرهما يتدعم السلوك أو يتغير نمط التعزيز المستخدم بثواب والعقاب فالسلوك الأخلاقي والطيب هو الذي ينتهي بالثواب و يميل

إلى أن يتكرر مرة أخرى في مواقف الذي أتيب فيه هذا السلوك ، كما أن السلوك الغير أخلاقي الذي ينتهي بالعقاب يميل إلى أن يتوقف ويمتنع من الحدوث. (توق وقطامي وعدس 2007 ص 194).

#### 4-نظرية بياجيه في النمو الأخلاقي

ينظر المعرفيون إلى النمو الأخلاقي على أنه جزء من عملية النضج مثله في ذلك مثل النمو العقلي الذي يحدث ضمن إطار الخبرة العامة حيث يمر بسلسلة من المراحل الشبيهة بمرحلة النمو المعرفي ، والنمو الأخلاقي خلال عملية التوازن تلك ما هو إلا عملية للنمو البناء العقلي نتيجة تفاعل الفرد وخبراته مع بيئته الخارجية وعملية النمو مرتبطة بالعمر على شكل تغيرات متتابعة عامة تشمل جميع الأفراد. (الزغلول عماد عبد الرحيم ، 2012 ، ص 191).

ترى نظرية بياجيه أن النمو الأخلاقي والنمو المعرفي متلازمان عموماً وتؤكد على أن الأخلاق تنمو تدريجياً خلال مراحل الطفولة والمراهقة والرشد. رأى بياجيه أن النمو الأخلاقي يمر بمرحلتين هما

#### أ)-التبعية الأخلاقية

تحدث بين سن 4-7 سنوات من العمر ويدرك الأطفال في هذه المدة الزمنية العدالة - تحدث بين سن والقوانين على أنها ثابتة وجامدة لا تتغير أو تنتزع من أفرد السلطة ويرون بأنها قوانين مقدسة ولا تنتهك ، ويحكمون على صحة أو خطأ السلوك على أساس النتائج المترتبة عليه ، فالأطفال الذين ينطلقون في أحكامهم على الأفعال من التبعية الأخلاقية ، يكون معيار حكمهم على السلوك من منطلق عواقب السلوك وليس نوايا الفاعل. (شريم، 2009 ، ص 158)

-إن التفكير الأخلاقي في هذه المرحلة يتسم بـ

-الإيمان بالعقاب التكفيري ، فكما ازداد السلوك سوءاً ، اشتد العقاب بغض النظر عن مدى ملائمة العقاب للخطأ.

-الإيمان الشديد بالعدالة : السلوك السيئ يجب أن يعاقب دائما وبطريقة ما

### (ب)-الاستقلالية الأخلاقية

تظهر لدى الأطفال الأكبر منذ سن العاشرة فما بعد، حين يدرك الأطفال بأن القواعد والقوانين من صنع البشر ، وبالتالي فعندما يقوم الفرد بالحكم على الأفعال فلا بد له من أن يأخذ بعين الاعتبار نوايا الفاعل والعواقب كذلك والأطفال بين 7-10 سنوات من العمر يكونون في مرحلة انتقالية بين المرحلتين يظهران خلالها ملامح من كليهما . ويفكر الأطفال في هذه المرحلة بمرونة أعلى في القضايا الأخلاقية ، وينظر الأطفال في مرحلة

الاستقلالية الأخلاقية إلى القوانين ، على أنها توضع وتبقى بفعل الاتفاق الاجتماعي.

### (5)-نظرية بك وهافجست في النمو الأخلاقي

أشار ملحم ( 2003 ) في كتابه علم نفس النمو إلى أن كل من بيك وهافجست قدم أفكارهما عن مراحل النمو الأخلاقي في كتابهما سيكولوجية النمو الأخلاقي الذي نشر عام 1960 وافترضوا في دراستهما خمسة أنماط من الخلق تتابعا مع نمو الفرد و هي

### (1)-الحياد الأخلاقي في الطفولة

في هذه المرحلة يرى الطفل الناس الآخرين كوسائل لإشباع الذات لا يعرف المبادئ الأخلاقية. (ملحم سامي محمد ، 2003 ، ص 154).

### (2)-الوسيلة في الطفولة المبكرة

يميل الطفل في هذه المرحلة لأن يعمل وفقا لتقاليد المجتمع ولكي يتجنب العقاب ويحصل على الثواب فقط والطفل لا يهتم بخير الآخرين إلا إذا كان في صالحه، وأخلاقه تكون غير ثابتة طالما مبرر محافظته على القواعد مرتبط بحصوله على ميزة المكافأة.

(3)-المسايرة في الطفولة المتأخرة

الشخص المسائر هو الذي يتبع ما هو سائد في قواعد السلوك، ويكون للطفل اتجاه ثابت نحو الصواب والخطأ دون الرجوع إلى الالتزام بمبدأ أخلاقي عام. نفس المرجع السابق ص 154.

(4)-الضمير اللاعقلاني في الطفولة المتأخرة

يحكم الفرد هنا على المواقف وفقا لمعاييره الداخلية عن الصواب والخطأ مع اهتمام ضئيل حول ما إذا كان الناس يوافقونه الرأي أو لا. نفس المرجع السابق ص 15.

(5)-الغيرية العقلانية في المراهقة

تمثل أعلى مرحلة النضج الأخلاقي في تصور بيك وهافجست ، وهؤلاء الذين يسلكون على هذا النحو ليست لديهم مجموعة ثابتة من المبادئ الأخلاقية وإنما هم أيضا يطبقونها بموضوعية في ضوء ما إذا كانت نتائج الفعل ضارة أو نافعة بالنسبة للآخرين. نفس المرجع السابق ص 155.

(6)-نظرية كولبرج في النمو الأخلاقي

لقد جاء كولبرج بنظرية أكثر شمولا وتطورا لنمو الأحكام الأخلاقية ، تركز على مراحل النمو المعرفي التي جاء بها بياجيه ، وقد تمكن كولبرج من أن يضمن في نظريته مفاهيم المراحل النمائية التسلسلية من جهة ومفاهيم الصراع وعدم التوازن من جهة ثانية كشروط مسبقة للنمو اللاحق.

"ولقد درس كولبرج تطور نمو التفكير والاستدلال الأخلاقي عند الأطفال من خلال القصص التي صاغها ، والتي كانت تحتوي على مشكلات أخلاقية يطلب منهم أن يصدروا أحكامهم عليها بعد قراءتها ، مبينين الأسباب التي دعتم لتبني مثل هذه الأحكام دون غيرها، وقد قدم هذه القصص إلى أطفال من مختلف الأعمار وفي جلسات مختلفة ومن خلال إجاباتهم والأسباب التي أوردوها كمبررات عن الأحكام التي

أشاروا إليها استطاع كولبرج أن يصوغ نظريته في التطور الأخلاقي والتي تألفت من ثلاث مستويات أخلاقية

اشتمل كل مستوى منها على نمطين أو مرحلتين من الاستدلال الأخلاقي " (حكمت الحلو، 2009، ص 44).

-وسنتناول هذه المستويات الثلاثة بنوع من التفصيل فيما يلي

### 1-مستويات النمو الأخلاقي

#### 1-مستوى الاخلاق ما قبل التقليدية.

يطلق عليه المستوى الأَخلاقي ويتم عند غياب المعيار الأخلاقي وتكون نشاطات الطفل وأفعاله قائمة على المنفعة واللذة بمعنى تجنب العقاب أو توقع الثواب والفائدة. (بدر كريمان ، 2012 ، ص 184).

-أي أن الطفل يستوعب الأفعال الخلقية بناء على ما تخلفه من نتائج تحقق له اللذة أو تحقق له الألم فيبتعد عنها، ويتضمن هذا المستوى طورين هما

#### أ.طور أخلاق الخضوع والطاعة

يقوم الطفل بإطاعة القواعد التي يضعها أصحاب السلطة و لا يحاول القيام بكسرها و ذلك تجنباً للعقاب، ويعتبر أن أي فعل يخالف التعليمات ( تعليمات السلطة ) هو فعل سيء بغض النظر عن الظروف و لارتباطه بالعقاب. (الشوارب و خوالد، 2007 ، ص 38).

#### ب.طور أخلاق الفردية والأناية

يقوم الطفل بإطاعة القواعد إذا ما كانت تلبى حاجات المصلحة الفردية الذاتية لديه ويبرر الطفل ذلك بأن لكل فرد الحق بالحصول على اللذة والسرور والسير في الطريق التي تتفق مع مصلحته الشخصية ، و أن الأفعال الحسنة هي التي يتم تعزيزها وتعود على الفرد بالمنفعة الشخصية وليست الأفعال المرتبطة بالقيم الإنسانية ، وهنا يرجح

الطفل دائما مصلحته الشخصية إذا ما تعارضت مع مصالح الآخرين. (الشوارب وحوالد ، 2007 ، ص 38).

## 2. مستوى الأخلاق التقليدية

يتطور في هذا المستوى فهم الطفل للعلاقات مع الآخرين ويزداد إدراكه لتوقعات الآخرين و بالتالي فإن الفرد يقوم بإتباع القواعد والمعايير الاجتماعية الأخلاقية بإدراكه لها وليس لما يترتب عن نتائج سلوكه الأخلاقي ويتضمن هذا المستوى طورين آخرين وهما

أ-طور أخلاقية الولد الجيد أو البنت الجيدة (مرحلة توافق العلاقات الشخصية المتبادلة)

يقوم الطفل هنا بإطاعة القوانين والقيام بسلوك الجيد إرضاء للآخرين الذين تربطه بهم علاقة جيدة للحصول على رضاهم ومباركتهم لسلوكه ، وبالتالي فإنه يقوم بالسلوك الأخلاقي إسعادا للآخرين بناء على معرفته لتوقعاتهم والسير على مجارها بنية هدفها السعي وراء سمة الولد الجيد وقد تبرر هذه الطاعة بأن كل فرد بحاجة لأن يكون محبوبا من قبل الجماعة التي يعيش ضمنها و أن يسعى إلى إرضائهم بشتى الطرق للحفاظ على العلاقة الطيبة معهم. (الشوارب وحوالدة ، 2007 ، ص 39)

## ب-طور التمسك بالعرف والقانون

يتميز الجانب الأخلاقي في هذه المرحلة بالتمسك الشديد بالقوانين والنظام و اعتبارها قيمة عليا ، وهنا يشعر الفرد بالذنب والإثم عندما يخرق القانون ، ومبعث ذلك ثقته بالسلطة ورقابتها الشرعية وحرصه على النظام الاجتماعي وقواعده الأخلاقية السائدة. ورغم ذلك فالمبادئ الأخلاقية ما زالت مادية وهي ليست مبادئ مجردة للعدالة. (حكمت الحلو، 2009 ، ص 45).



3. مستوى ما بعد الأخلاق التقليدية

يتطور لدى الفرد مفهوم القيم والأحكام الأخلاقية العامة العالمية، وتصبح نظرة الفرد للأخلاق نظرة نسبية وليست مطلقة ولا قطعية تخص مجتمعات ومجتمعات لا، فالأخلاق مبادئ يدركها كافة البشر والأجناس . وتتطور رؤية الفرد لتصبح هذه الرؤية أكثر اتساعاً وشمولاً وعمومية من السابق وتتضمن هذه المرحلة ما يلي

أ-طور الاتفاق الاجتماعي والحقوق الفردية

يقوم الفرد بإتباع القانون واحترام القيم الاجتماعية بناءً على اقتناعه بأن القوانين الأخلاقية هي نتاج العقد الاجتماعي و يجب على الجميع احترامها وعدم مخالفتها إضافة إلى احترام بعض القيم العامة وهنا يقوم الفرد بإتباع روح القانون مبتعداً عن التمسك بحرفيته في المواقف الاجتماعية ، أي بالربط بين النظرة القانونية والنظرة الأخلاقية في المواقف الاجتماعية . (الشوارب و محمود عبد الله خوالدة ، 2007 ، ص 40).

ب.طور المبادئ الخلقية العامة والضمير

إن الفرد الذي يتمكن من الوصول إلى هذه المرحلة يخضع في أحكامه لفتناعات و لهذا فإنها تعتمد على اختيارات الفرد و التي يبنها على فتناعات شخصية ، إن الفرد في هذه المرحلة ينظر إلى المبادئ الأخلاقية على أنها مبادئ عامة و أنها يجب أن تدعم الحقوق وكرامة الإنسانية بصرف النظر عن أي اعتبارات أخرى.(الغامدي ، 2004 ، ص 29 ص 30).

(7)-نظرية نوما بل

تقوم هذه النظرية على مبدأ و هو أن الجانب الأخلاقي لا يعتمد على النمو العقلي و إنما يعتمد أيضاً على الرغبات والشعور والإرادة ، و يمر النمو الأخلاقي بالمراحل التالية

**1-مرحلة ما قبل القيم الأخلاقية:** يتصرف الطفل في هذه المرحلة بدون قواعد أخلاقية فما هو مؤلم فهو سيئ وما هو سار فهو حسن. نفس المرجع السابق 84.

**2-مرحلة القيم الخارجية:** يرى الطفل أن ما يعاقب عليه هو سيئ وما يثاب عليه فهو حسن. نفس المرجع السابق 84.

**3-مرحلة القيم الخارجية الداخلية:** في هذه المرحلة سيتم السلوك الأخلاقي فيها بالاستقلالية ويتحرر من الضغوط الخارجية. نفس المرجع السابق 84.

-ويرى نورمان بل أن الأسلوب الأمثل في التربية الأخلاقية هو الأسلوب الموجه ، وهو أسلوب يستهدف تطوير شبكة علاقات اجتماعية سليمة ومقبولة تبلغ بالفرد درجة النضج الأخلاقي. نفس المرجع السابق 84.

#### العوامل المؤثرة في النمو الأخلاقي/4

تعددت الآراء في الأبحاث التي تدور حول العوامل التي تسهم في النمو الأخلاقي والحكم الأخلاقي عند الأفراد وقد أشارت أبحاث ودراسات عديدة إلى وجود متغيرات معينة لها تأثيرها البارز في النمو الأخلاقي بصورة عامة ونمو التفكير الأخلاقي بوجه خاص ومن هذه العوامل (لبنى برجس الوحيدي، مذكرة ماجستير، 2012، ص36)

#### -أولا : الأسرة

تعتبر الأسرة نظاماً اجتماعياً، فليها قوانين للسلوك يتوجب على أعضائها الالتزام بها، والكثير من هذه القوانين متشابهة مع تلك الموجودة في المجتمع بصورة عامة.

فإن تحريم الكذب والسرقة والعدوان والسلوك المنحل بالنظام يحدث في الأسرة والمجتمع على حد سواء فالسلوك السيئ لا يشجع من خلال فرض العقوبات وعدم تقبل السلوك ومراقبته. وبما أن الوالدين أول من يقدم القوانين ومنطلق النظام الاجتماعي للطفل فهما عامل هام في النمو الأخلاقي لديه (لبنى برجس الوحيدي، مذكرة ماجستير، 2012، ص 36)

### ثانياً : التفاعل مع الأقران

يلعب التفاعل الاجتماعي دوراً هاماً في تقدم النمو الأخلاقي ودفعه لمستوى أعلى خاصة إذا أتاحت الفرصة أمام الأفراد لتمثل دور الآخر ولتطوير القوانين بطريقة ديمقراطية ، فالأطفال الذين لديهم فرص أكثر للمساهمة في الأسرة وجماعات الرفاق و المواقف الاجتماعية يمكن أن ينمو لديهم التفكير الأخلاقي والسلوك الأخلاقي على نحو أسرع من غيرهم.

فالتفاعل بين الأقران يؤدي لأن يواجه كل فرد منهم الآخر بوجهة نظر مختلفة مما يعزز الذكاء الاجتماعي فكل مراقب ينتقد عبارة الآخر مباشرة كذلك تظهر على وجهه تعبيرات انفعالية واضحة في حالة عدم الموافقة فهذه المناقشات التي تجري بين الرفاق تؤدي إلى تغير مرحلي كبير ما كان

ليحدث لو أن المراهقين كانوا يعبرون عن آرائهم بطريقة غير منظمة لا تفاعل فيها مع الآخرين.

### ثالثاً : المدرسة

يؤكد كالبرج على أهمية دور البيئة المدرسية في النمو الفردي بشكل عام ونمو تفكيره الأخلاقي بوجه خاص، ولما كانت مراحل كالبرج الستة ترتبط ببعضها البعض بصورة هرمية ،ولا يتخطى الفرد أي منها دون المرور بها فان المدرسة هي التي تعمل على توفير الجو المناسب وتوفير الإمكانيات المتاحة والمؤثرة في النمو الأخلاقي ،مما يتطلب من المربي الإسراع بالانتقال إلى المراحل التالية من النمو الأخلاقي وليس الاهتمام بدفع الطفل فقط إلى المراحل التالية.(لبنى برجس الوحيدي، منكرة ماجستير، 2012، ص37)

### رابعاً: الذكاء

يلعب الذكاء دوراً هاماً في النمو الأخلاقي كغيره من أنواع النمو الأخلاقي في تعلم المهارات الأخلاقية ويرى كالبرج(1963)إن مستوى الذكاء يلعب دوراً هاماً في النمو الأخلاقي إذا انه عندما قام بقص مجموعة من القصص على الأطفال وجد أن الأطفال

ذوي المستويات الذكاء المرتفعة قد حققوا مستويات مرتفعة من النمو الأخلاقي بينما حصل الأطفال ذوي مستويات الذكاء المنخفضة على درجات منخفضة في النمو الأخلاقي بمعنى أن الأطفال مرتفعي الذكاء يسبقون رفاق سنهم الأقل ذكاء منهم في النمو الأخلاقي وفي تفكيرهم حول المعضلات الأخلاقية.

ومن الملاحظ أن التقدم المعرفي في اختيارات الذكاء او في مهام المراحل العقلية المعرفية عند بياجيه له أهمية في النمو الأخلاقي ،فالذكاء له دور هام ولكنه ليس سببا في التقدم الأخلاقي.

إلا أن علاقة الذكاء بالتفكير الأخلاقي ليست دائما ايجابية وهذا مايتضح بالنسبة للناجحين ويرى كالبرج ان جميع الأطفال المتقدمين في النمو الأخلاقي مما يوحي بان الذكاء يعتبر شرطا ضروريا للنمو الأخلاقي ولكنه ليس شرطا كافيا.

### خامسا:الجنس

تناولت دراسات عديدة هذا الموضوع إلا أنها كشفت عن نتائج متناقضة فيما يتعلق بالفروق الفردية بين الجنسين في معدل النمو الأخلاقي او سرعته فبعض الدراسات أشارت إلى أن الذكور كانوا اسبق من الإناث في النمو الأخلاقي بينما دراسات أخرى كشفت عكس ذلك في الوقت الذي توصلت فيه مجموعة أخرى من الدراسات إلى عدم وجود فروق بين الجنسين ،كما توصل(توريل) من دراساته إلى انه لاتوجد فروق فطرية بين الذكور والإناث في مستوى النمو الأخلاقي أو سرعته وان التباينات التي ظهرت في دراسات غيره من الباحثين توحى بان الظروف الخاصة بكل فرد هي التي ترتبط بسرعة النمو الأخلاقي.

### سادسا:الثقافة

ينتقل صغار الشباب في البلدان الصناعية عبر مراحل كالبرج على نحو أسرع ويتقدمون نحو مستويات أعلى بالمقارنة مع أفراد المجتمعات البسيطة والذين نادرا مايتجاوزون المرحلة الثالثة،ففي ثقافات القبائل والقرى يعتمد التعاون الأخلاقي على

العلاقة المباشرة بين الأفراد فلا قوانين ولا مؤسسات حكومية تعمل على تنظيمها أما الثقافات الأخرى المتحضرة فان الشباب يساهمون في مؤسسات مجتمعهم منذ فترة مبكرة في أعمارهم ,مما يعزز تقدم النمو الأخلاقي لديهم.

#### سابعاً: الشخصية

يتأثر النمو الأخلاقي بشخصية الفرد أو بقوة الأنا لديه, على سبيل المثال: مدى حاجة الفرد إلى موافقة الآخرين فالحاجة للحصول على موافقة الآخرين أو قبولهم ترتبط سلبيًا بمستوى الحكم الأخلاقي, بمعنى آخر كلما زاد الاعتماد على الآخرين للحصول على التقدير انخفض مستوى الحكم الأخلاقي أي كلما زاد إحساس الفرد بالكفاية ارتفع مستوى الحكم الأخلاقي لديه.(لبنى برجس الوحيدي، مذكرة ماجستير، 2012، ص39،38)

خلاصة:

من خلال ما سبق عرفنا أن النمو الأخلاقي يشير إلى المشاعر والأفعال المتعلقة بمعايير الصح والخطأ، وهو أيضا يشير إلى ما يكتسبه الفرد من مبادئ أخلاقية تصف كلا من مسؤولياته وحقوقه نحو مجتمعه وما فيه من قواعد ونظم، كما عرفنا أن النمو الأخلاقي هو من الموضوعات المهمة التي يجب على المربين والأساتذة والمختصين في ميدان علم النفس التربوي أن يعطوها أهمية كبيرة وذلك لما تلعبه من دور أساسي للفرد والمجتمع.

# الفصل الثاني الاداء المهني

## الاداء المهني

مفهوم الاداء المهني :

4- انواع الاداء المهني:

4-2- حسب معيار الشمولية :

5- أبعاد الأداء :

محددات الاداء المهني:

العوامل المؤثرة في الاداء:

تمهيد

التعريف الاجرائي للمهنة:

تعريف الاجرائي الاداء المهني

خاتمة الفصل

1- مفهوم الاداء المهني :

لغة :

من معاجم اللغة يتضح أن الاداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم الاداء أدى الأمانة ،وأدى الشيء قام به (ابن منظور ،لسان العرب ،دار صادر ،بيروت ،مجلد 4 ،ص 26)

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، حيث عرف (درة 2003) " بأنه تحقيق بعض ال..... أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معينة لسلوك الشخص أو مجموعة أشخاص (ص95)

اصطلاحا :

- يعرفه دراكو على أنه قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين المؤسسة والمساهمين والعمال ( الداوي ،2010، ص 218)
- كما يعرف الاداء المهني بانه نشاط يمكن الفرد من انجاز أو الهدف المخصص له بنجاح ،ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة ( المير ، 1995 ، ص 213 )
- ويعرف ( النمة ،1996 ) الاداء بانه " قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها ( ص 8 ) ويرى ( شوقي ، 2005 ) أن الاداء عبارة عن " نتاج جهد مهني قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين في منظمة ما ( ص 87)
- ويعرف أداء الفرد للعمل بانه : " قيام الفرد للأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ( عاشورة ،2003، ص 25 )
- بينما يرى ( سليمان ، 2003 ) أن الاداء هو " قدرة الاداء على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم الى عدد من المخرجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة" ( ص 14)



- ويشير ( العوامل ، 2004 ) الى الاداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة ، فمثلا عن الاتصال و التفاعل مع بقية اعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الادارية التي تنظم عمله ، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص ( ص 6 )

- وكذلك عرف بانه " المجهود الذي يبذله كافردي المؤسسة وما يحققه هذا الفرد سواء من ناحية كمية وجود العمل المطلوب أو الوقت المحدد وللقيام به ( غربي ، 2007 ، ص 128 )

- ويرى توماس جيلبرت ( thomas gilberet ) أنه مصطلح الاداء لايجوز الخلط بينه وبين العمل السلوك الإنجاز ، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج ، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، إنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً (درة، 1998، ص 3 )

- الضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي / مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية.

- قزران اسماعيل

- بلقرع محمد البشير

**التعريف الاجرائي :** الاداء هو المخرجات المحددة والمقدرة بساعات العمل حيث يمكن استرجاعه وحسابه خلال فترة زمنية محددة.

- او هو الدرجة التي يبلغها الموظف او العامل من خلال جهد معين حيث يمكن قياسها.

- الاداء هو النتيجة التي يتحصل عليها الموظف عن طريق الجهد الذي يبذله .كما وكيفيا مما يتناسب مستوى قدرات التي يتمتع بها الفرد داخل المؤسسة.

من خلال مجموعة تعاريف ينتهي القول أن الأداء هو ذلك النشاط او المهارة أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عقليا أو فكريا ، من اجل اتمام مهام الوظيفة أو

المهنة الموكلة اليه حيث يحدث هذا السلوك تغيرا بكفاءة وفعالية يحقق من خلاله لأهداف المسطرة من قبل المنظمة. (مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستير بعنوان الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء

الوظيفي ( دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمؤسسة سونلغاز - عنابة) ص74

الطالب : بوعطيط جلال الدين اشرف : د. رواق حميودي.

#### 4- انواع الاداء المهني:

يعبر لتعرف على مفهوم الأداء والتطرق الى محدداته يمكننا الانتقال الى عرض أنواع الأداء هذا الاخير الذي يمكن تصنيفه وتقسيمه كغيره من الظواهر التنظيمية. ويمكن تقييم أنواع الاداء بغرض اختيار معيار التقسيم لذلك ، فان نوع الاداء يكون حسب معيار التقسيم ، ومن ثمة يمكن تقسيم الأداء الى أنواع حسب معيار المصدر اضافة الى معيار الشمولية.

4-1- حسب معيار المصدر : وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم لأداء الى نوعين الأداء الذاتي والأداء الداخلي والأداء الخارجي.

##### أ-الأداء الداخلي :

ويطلق على هذا النوع من الاداء الوحدة ، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي :

\*الأداء البشري :وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي

قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم .

\*الأداء التقني : ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال .

\*الأداء المالي :ويكمن في فعالية تهيئة و استخدام الوسائل المالية المتاحة .

##### ب /الأداء الخارجي :

هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي ، فالمؤسسة لا تتسبب في إحداثه و لكن المحيط الخارجي هو الذي يولده ، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة ،كارتفاع سعر البيع ،وكل هذه

التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب ، وهذا النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها ، وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية أين يمكن قياسها وتحديد أثرها .

#### 4-2- حسب معيار الشمولية :

وحسب هذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين هما الاداء الكلي والاداء الجزئي (عادل عيسى ، الاداء المالي للمؤسسة ، قياس وتقييم ، رسالة ماجستير ، معهد الاقتصاد ، جامعة بسكرة 2002 ص

06-05 ) طالب بوعطيط جلال الدين الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ، مذكرة ماجستير ، ص76

أ /الأداء الكلي: وهو الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها ، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر من دون مساهمة باقي العناصر .في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالأستمرارية والشمولية والربح و النمو .

ب /الأداء الجزئي : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة ، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة ، حيث يمكن إن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية ، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين ، أداء وظيفة الإنتاج أداء وظيفة التسويق .)

عمر محمد التومي الشيبلي .علم النفس الاداري ، الدار العربية للكتاب ،طرابلس ، 1988 ،ص 56)

#### 5- أبعاد الأداء :

تعنى بأداء الفرد للعمل القيام بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله ، ويمكننا أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء، وهذه الأبعاد هي :

- الجهد المبذول .
- كمية الجهد .
- نمط الأداء .

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

ب- الجهد المبذول : يعني 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 المواصفات والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء و التي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء .

ج- نمط الأداء : يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي نبذل بها الجهد في العمل ،أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل ، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى ، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة تقييم الأداء الوظيفي .

#### محددات الاداء المهني:

الاداء الوظيفي هو الاثر الصافي لمجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من (الجهد، القدرات، إدراك المهام).

ويشير الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحوافز) إلى الطاقة الجسمانية والعقلية، والتي يبذلها الفرد لأداء مهمته، أما القدرات فهي الخصائص المستخدمة لأداء الوظيفة، ولا تتغير وتتقلب هذه القدرات عبر فترة زمنية قصيرة ، ويشير ادراك الدور أو المهمة إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في

العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه. بتعريف ادراك الدور (قويدر حوة ،علاقة الزمن الوظيفي بأداء العاملين ، 2015-2016 ، ص78.

ولتحقيق مستوى مرضي من الاداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكوناته ، الاداء بمعنى أن الأفراد عندما يبذلون جهودا فائقة ، و يكون لديهم قدرات متفوقة، و لكنهم يفهمون أدوارهم ، فإن أداءهم لن يكون مقبولا وجهة نظر الاخرين ، فالبرغم من بذل الجهود الكبيرة في العمل فان هذا العمل لن يكون موجها في طريق الصحيح.

وبنفس الطريقة فان الفرد الذي يعمل ببذل جهد كبير و يفهم عمله و لكن تتقصه القدرات اللازمة ، فعادة ما يقيم مستوى أدائه كأداة منخفض ، وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة، او الفهم اللازم للدور الذي يقوم به و لكنه يكون كسول لا يبذل جهدا كبيرا في العمل ، فيكون أداءه مثل هذا الفرد أيضا منخفضين بطبيعة الحال يكون أداء الفرد جيدا ومرتفعا في مكون من مكونات الاداء ، وضعف في مجال من المجالات الاخرة.

ويمكن صياغة محددات الاداء في المعادلة التالية:

$$\text{محددات الأداء المهني} = \text{الجهد} \times \text{القدرات} \times \text{إدراك الدور}$$

فالأداء المهني ما هو الا محصلة تفاعل بين كل من الجهد القدرات وإدراك الدور أو لمهمة فكل عامل لا يؤثر على أداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العاملين الآخرين . وفي نفس النتيجة يميز بعض الباحثين محددات الاداء المهني في مايلي :

1- الدافعية : إن الجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء، فهذا الجهد يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل ، فبمقدار ما يكثف الفرد جهده بمقدار ما يعكس هذا درجة دافعيته لأداء العمل .

- 2- قدرات الفرد وخبراته السابقة : التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول .
- 3- ادراك الفرد لدوره الوظيفي :يعني تصوراته وانطباعاته عن السلوك والانشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي ان يمارس بها دوره في المنظمة .
- ويمكن صياغة محددات الاداء في المعادلة التالية :
- محددات الاداء الوظيفي = الدافعية x القدرات x الادراك.** (قويدر حوة ،علاقة الرضا الوظيفي بأداء العاملين ( 2015/2016 ، ص 80 لنيل شهادة الماستر في عصر الاجتماع تنظيم وعمل)

### العوامل المؤثرة في الاداء:

- هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الاداء وفي مايلي الاشارة الى عدد منها:
- التوقعات (expectation) :** حل يعرف العاملون ماهو متوقع منهم ؟ هل تتم تحديد أهداف الأداء بشكل واضح وتم تعميمها على الجميع؟
- 1-1- الدوافع (Inventives) هل هناك دوافع محببة وجذابة لدى العاملين تشجع الأداء وتدعم الوصول إلى الأداء بشكل واضح وتم تعميمها على الجميع.
- 1-2-المصادر (resources) هل يمتلك العاملون الأدوات و المصادر التي يحتاجونها لتنفيذ الأداء.
- 1-3-المهارات والمعارف ( knowledge skills and ) :هل يعرف العاملون كيفية تنفيذ جميع عناصر عملهم؟ .
- 1-4-التنفيذ الراجعة (- feed back) هل يتم اتصال نتائج الأداء للعاملين وإبلاغهم عنها؟ هل يتم إبلاغ الإدارة باستمرار بنتائج الإدارة؟.
- 1-5-القدرات (capacity)هل يمتلك العاملون القدرات الفكرية والجسدية و النفسية ؟
- 1-6-تصميم العمل (jop design) هل هناك أية عقبات أمام الأداء؟ هل هناك تداخل بين الأعمال المختلفة؟ هل إجراءات العمل وأسلوب تدفقه منطقيات ؟.(مذكرة لنيل شهادة ليسانس في الاتصال والعلاقات العامة في ( الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ) دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية

لمؤسسة موبليس. اعداد : حجاج امال -بوزيان حواء -بوزيان حنان - مقدم ابتسام/اشراف ليليا بورنودة ( 2013-2014) ص

(86)

1- **كيف يحدث الاداء :** يحدث الاداء نتيجة تفاعل ثلاثة مجموعات من النظم المستقلة والمرتبطة بنوع الاداء المطلوب تقييمه وهذه النظم هي :

**أولاً: النظم المتعلقة بالواجب المهني,** تستخدم هذه النظم إجراءات ربط إمكانيات وأهلية أعضاء المنظمة الذين يشغلون وظائفها المختلفة , مع التكنولوجيا المتاحة لها لتحويل المداخلات المتعلقة بكل مهمة أداء إلى مخرجات ذات قيمة.

**ثانياً: نظم بيئة الأداء الاجتماعي والسياسي:** تهتم هذه النظم بإشباع احتياجات الأعضاء الاجتماعية, وتوظف عمليات التفاعل الاجتماعي بين الأفراد لإعادة توزيع المكانة والقوة والتأثير, طبقاً لرؤية الإدارة العليا في هذه المنظمات.

**ثالثاً: النظم 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 (الخزامي 1999)

## تمهيد

تعتبر البيئة التربوية الوسط الذي ينتمي اليه مجموعة من الأشخاص بهدف تحقيق اهداف تربوية معينة هدف رئيسي عرضه خدمة المجتمع او بناء على هذا فان هذه البيئة التربوية تحتاج الى طاقم عملي معين تقوم على اساسه الحياة التربوية داخل المؤسسة لكي يستمر وهذا الطاقم هو عبارة عن افراد لكل واحد منهم عمله والمجال الذي يشغل فيه. تربط بينهم علاقة تحمل مشتركة مبينة على التعاون والانسجام وهم الاستاذة وافراد الادارة التربوية وكذلك الطلبة المتمدرسين ونحن بصدد التعرف على نوع العمل والاختصاص لكل فرد منهم والمهنة التي يشغلها حتى نتمكن من رفع مستوى الاداء المهني لديه فالمهمة هي عبارة جهد انساني يشغلها الفرد من اجل تحقيق اهداف معينة واتباع حاجاته البيولوجية المادية والمعنوية الا ان هذه المهنة تختلف من شخص الى اخر من ناحية الاداء.والاداء هو الدرجة التي يحققها العامل خلال عمله وفق معايير وظروف تسمح بالعمل .مما وجب التطرق لهذا الموضوع ملهية المهنة وأدائها.

## مفهوم المهنة:

بالرغم من زيادة معدل ظهور الا ان مفهوم المهنة في حد ذاته واجه صعوبات ليست بالبيئة في محاولات تحديد من جانب رجال الاجتماع وغيرهم ، ولعل ذلك يتضح من التعريفات العديدة للمهنة بالدرجة التي يمكن للقول معها أنه لا يوجد تعريف ينفق مع غيره من التعريفات ولعل ابرز التعريفات منها.

## تعريف باترسون بلاكجتون" للمهنة

بانها اعمال تجمع اشخاصا حول اهداف مشتركة في محاولة لتحقيقها عن طريق اليسر وفق نماذج سلوكية معينة ،اي ان المهنة تحدد في كونها وظيفة ومجموعة من



الوظائف التي سنتبع بالضرورة سلوكيات معينة يتحرك من خلالها شاغلي هذه الوظائف لتحقيق هدف او اهداف معينة

اما تاوني " فيحدد المهنة بانها عمل منظم قائم على اقتناع فرد او مجموعة افراد يتم من خلاله تحقيق مطالب محددة اي ان المهنة تظهر على انها ميل او استعداد يدفع بصاحبه الى ممارسة ما يبحث يكون هذا العمل مقنعا للقائم به.بينما يعرف " جود" المهنة بانها عمل يتضمن في العادة .اعداد طويلا نسبيا على مستوى عال وتحكمه قواعد معينة اما روتسير" فيعرف المهني بانها اعمال خدمية تطبق فيها مجموعة من المعارف على مشكلة أو مجموعة مشكلات تواجه المجتمع.

ومما سبق يتضح ان هناك العديد من التعريفات للمهنة الا ان هذه التعريفات قد لا تفصل بين المهن وغيرها من الاعمال ، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها ح.د/محمد احمد كريم -أ.د/فاروق شوقي البوهي .د/ابتسام مصطفى عثمان 2003- مصر - ) ص 11-12-

## 2/معايير المهنة : فقد حدد " فلكستر" ستة معايير للمهنة وهي:

- ان مهنة تتضمن بصفة اساسية اعمالا عقلية بمعنى تعتمد المهنة على المهارات العقلية .
- ان المهنة تقوم على اساس الثقافة المهنية وهي مجموعة من المعلومات والمعارف وانماط السلوك المهني والقيم والاتجاهات المرتبطة بالمهنة.
- الاعداد للمهنة ويقصد به التعليم والتدريب المطولة للمتخصصين على المستوى الجامعي.
- ان المهنة تواجه حادتها الاساسية تعمل على اهداف ونهايات محددة وعملية وا تهتم المهنة بالخدمة التي يجب ان تقدمها للمجتمع ان من اهتمامها بما يعود على اعضاءها من نفع مادي

- المهنة روابط مهنية حيث لكل مهنة مستويات وطرق الانتقاء والاعداد لها والاشتراك فيها.
- للمهنة دستور اخلاقي يرجع اليه عند الضرورة ولعل اهم الاسباب التي دعت الى انشاء المنظمات او الروابط المهنية ايجادها جهاز نستطيع ان يراقب مستويات السلوك المهني وهذه المستويات - فتضمنه فيما يطلق عليه الدستور الاخلاقي.

الى جانب معيارين اخرين اضافهما ليبرمان " بهما الكثير من الاهمية وهما:

ان يتمتع اعضاء المهنة بقدر من حرية التصرف في ممارسة العمل المهني لا غالبا ما توجهه مشكلات تتطلب قدرا من المبادئ واتخاذ القرارات.

تؤكد المهنة على اهمية التعلم الذاتي والتدريب اثناء الخدمة حيث يستطيع افرادها الملائمة بيم التراكم المعرفي والمشكلات الناجمة من ناحية وقدراتهم وثقافتهم المهنية من ناحية اخرى (نفس المرجع، ص14.13.12 )

### التعريف الاجرائي للمهنة:

هي درجة او مجموعة من الدرجات التي يمكن من خلالها تحديد معايير اومسيمات تميز وظيفة عن وظيفة اخرى وكفاءتا شخص عن شخص اخر والممكن قوله وضع الشخص مناسب في المكان المناسب او هي

مجال العمل الذي يختاره الفرد على مدار حياته ويكون مصدر دخله مجال اشباع حاجاته ورغابته المادية والمعنوية المتعددة

### تعريف الاجرائي الاداء المهني

الاداء : هو الدرجة المحددة من خلال جهد المبذول لدى عامل خلال ساعات العمل

هو جهد عضلي مبذول من طرف الموظف من اجل تحقيق اهداف واشباع حاجاته  
المادية والمعنوية

الاداء المهني : ويقصد به في هذه الدراسة قيام الموظفين بانجاز المهام والواجبات  
وفق ما تقتضيه المهني والمسؤوليات المحددة لها في ظل الظروف البيئية التربوية  
داخل المؤسسة لتحقيق اهدافها واشباع الرغبات الفردية والجماعية.

## خلاصة الفصل

ومما سبق ذكره نستنتج ان الموظف الممتن صاحب مهنة معينة على وجه العموم والاستاذ الجامعي علة وجه الخصوص معايير واسس يؤثر فيها ويتاثر بها من خلال ساعات المحددة والظروف والعوامل التي تتحكم فيه فكلما كانت الظروف المحيط به مساعدة لمهنته كاستاذ والعلاقات الاجتماعية جيدة كان ادائه مرتفع المستوى وبالتالي تحقيق الانتاجية في البيئة التربوية واعطاء صورة فعالة تخدم المجتمع واذ كانت الظروف المتحكمة في الفرد غير مؤهل بها فالنتيجة ستكون سيئة بالضرورة وبالتالي انعدام الثقة النفسية لدى الفرد ومستوى المهني لديه ضعيف مما يهدم المجتمع وفي الاخير يمكن القول ان الظروف الخارجية لها علاقة تامة في تحقيق شخصية الفرد في المجتمع فلذا من الاحسن تحسينها والوقوف عليها لتحقيق مجتمع اخر.

# الفصل الثاني منهج البحث العلمي

## الدراسة الميدانية

- 1- منهج الدراسة :
- 2- مجتمع الدراسة :
- 3- عينة الدراسة :
- 4- أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة :
- 5- إجراءات تطبيق الدراسة :

**منهج الدراسة :**

يعتبر المنهج الوصفي المنهج الذي يهدف لوصف الظاهرة المراد دراستها وتحليلها وتفسيرها . كما أنه يساعد في توضيح العلاقة بين المتغيرين والفروق بين الجنسين في المتغيرات ، وهذا ما أكدته الدراسة الحالة التي سيتم فيها وصف وتغير العلاقة الارتباطية بين النمو الاخلاقي والاداء المهني.

**2-مجتمع الدراسة :**

المجتمع الإحصائي :يتكون المجتمع الإحصائي للدراسة من أساتذة الجامعة جامعة زيان عاشور (تخصص علم النفس و علم الإجتماع )حيث يبلغ عدد أساتذة تخصص علم النفس 18 أستاذ و 58 استاذ و أساتذة تخصص علم الإجتماع و بالتالي فالمجموع 76 أستاذ.

**3-الحدود المكانية و الزمانية :**

لقد تم إجراء الدراسة بجامعة زيان عاشور بالجلفة خلال الفترة الزمانية الممتدة من 15 أبريل الى 30أفريل 2017

**4-عينة الدراسة :**

في بعض الأحيان يسعى الباحث لتحقيق هدف أو غرض معين من دراسته فيقوم بإختيار أفراد العينة. مما يخدم ويحقق هذا الغرض أو الهدف.

وفي دراستنا الحالية قمنا باختيار العينة المؤلفة من360 استاذ من اصل 76 استاذ حيث قدر عدد افراد العينة تخصص علم اجتماع 20 استاذ واستاذة اما في علم النفس فكان عدد افراد العينة 12 استاذ واستاذة وبالتالي فنوع العينة كان عينة قصدية ( العمدية ) او غرضية

**5- ادوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة :**

لقد تم بناء مقياسين عبارة عن استبيان لكلا المتغيرين وفقا لما تقتضيه الدراسة وتم فيهما الاعتماد على سلم ليكارت الخماسي في التصحيح . بحيث يعطى الدرجة

العليا اذا كانت الاستجابة قوية اذا كانت ايجابية او سلبية . والجدول التالي يوضح قياس درجات متغير النمو الاخلاقي كمثل "1" في العبارات الايجابية.

جدول رقم (01) يبين قيمة ألفا كرونباخ لمتغير الاداء المهني:

عدد العبارات	الفاكروميخ
20	0.731

يوضح الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ 0.731 وهو مرتفع وموجب الإشارة، وتشير النتائج المبينة في الجدول إلى أن قيمة معامل ألفا للمقياس المستخدم في الدراسة، كلها أكبر من (0.60) وهو الحد الأدنى المطلوب لمعامل ألفا ووفقاً لـ (Churchill, G.A) فإن قيمة معامل ألفا تعتبر ثابت، إذا كانت أكبر من (0.60) وعلى ذلك يمكن القول بأن المقياس الوارد في الجدول السابق يتمتع بالثبات الداخلي لعباراته.

جدول رقم (02) يبين قيمة ألفا كرونباخ لمتغير النمو الاخلاقي:

عدد العبارات	ألفا كرونباخ
16	0.504

يوضح الجدول السابق أن معامل ألفا كرونباخ 0.504 وهو منخفض وموجب الإشارة، وتشير النتائج المبينة في الجدول إلى أن قيمة معامل ألفا للمقياس المستخدم في الدراسة، كلها أكبر من (0.60) وهو الحد الأدنى المطلوب لمعامل ألفا ووفقاً لـ (Churchill, G.A) فإن قيمة معامل ألفا تعتبر غير ثابت، إذا كانت أكبر من (0.60) وعلى ذلك يمكن القول بأن المقياس الوارد في الجدول السابق يتمتع بالثبات الداخلي لعباراته.

الجدول رقم (03) يوضح صدق المقاربة الطرفية لمقياس المهني

القيمة	ن	م	ع	ت	sig	مستوى الدلالة
علم ن	09	72.66	5.38	1.79	0.000	0.001
علم الاجتماع	09	89.66	2.12	0.70		

نلاحظ من الجدول ان المتوسط البياني لعلم النفس قد تحصل على قيمة 72.66 اما علم الاجتماع فكانت قيمته عالية بلغت 89.66 أما بالنسبة للانحراف المعياري في علم النفس بلغ 5.38 وفي علم الاجتماع كان الانحراف 2.12 بدرجة ضعيفة جدا ، اما بالنسبة لقيمة ت فقد بلغت في علم النفس 1.97 وفي الاجتماع بلغت وذلك يعني أنه لا توجد فروق بين المجموعتين.

9.70 وذلك لان الدلالة المعنوية 0.00 اقل من 0.001 وبالتالي فمقياس الاداء صادق

الجدول رقم (04) يبين صدق المقاربة الطرفية لمقياس النمو الاخلاقي

القيمة	ن	متوسط	انحراف معيارى	T test	sig	مستوى الدلالة
علم ن	09	56.66	3.70	1.23	0.000	01 .0
علم الاجتماع	09	70.44	2.87	0.95		

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط البياني لعلم النفس تحصل على قيمة متوسطة 56.66 في حين أن علم الاجتماع تحصل على درجة جيدة بلغت 70.44 أما بالنسبة للانحراف علم النفس بلغت قيمته 3.70 اما علم الاجتماع فكانت قيمته 2.87 اما قيمة ت فقد بلغت 1.23 بالنسبة لعلم النفس اما بالنسبة لعلم الاجتماع فكانت 0.95



وبالتالي نلاحظ أنه لا توجد فروق بين المجموعتين عند مستوى الدلالة 0.001 وذلك لان الدلالة المعنوية (0.000) اقل من 0.001 وبالتالي الاختبار صادق

جدول رقم (05) يبين توزيع الافراد العينة حسب نوع الجنس ونوع التخصص:

التخصص / الجنس	علم النفس	علم الاجتماع	المجموع
ذكر	7	12	19
انثى	5	8	13
المجموع	12	20	32

نلاحظ من خلال الجدول بالنسبة للاساتذة للذكور في علم النفس يتكون من 7 اساتذة و5 استاذات وبالتالي فالمجموع 12 استاذ أما في علم الاجتماع عدد الاساتذة الذكور 12 استاذ و8 استاذات وبالتالي فالمجموع 20 وتوصلنا في النهاية الى عدد العينة هو 32 استاذ.

جدول رقم 6: يبين العبارات الايجابية في سلم التصحيح

السلم	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
العبارات كلها ايجابية	5	4	3	2	1

يتبين من خلال الجدول ان اعلى درجة تؤخذ في العبارات الايجابية وادنى درجة تؤخذ في العبارات السلبية

جدول رقم 7: يمثل قياس درجات متغير الاداء المهني في العبارات السلبية

السلم	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
العبارات كلها سلبية	1	2	3	4	5

من خلال الجدول يتضح ان ادنى درجة تؤخذ في العبارات الايجابية واعلى درجة تؤخذ في العبارة السلبية

#### 6- اجراءات تطبيق الدراسة :

بعد اختيار عينة الدراسة وتحديد المكان الذي تم فيه اجراء الدراسة تم تطبيق النقيسين في جامعة زيان عاشور المتواجدة بالجلفة .

حيث قمنا بشرح هاتين الاداتين للاساتذة محل عينة الدراسة وفي نفس الوقت قمنا بالحرص على التقيد بايجاباتهم وفق التعليمات الموجهة لهم حتى اننا وجدنا صعوبات نوعا ما في توزيع الاستبانات على افراد العينة

#### الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

اعتمدت دراستنا على معامل الارتباط بيرسون الذي يعين العلاقة بين المتغيرين و النمو الاخلاقي والاداء المهني كما انه تم الاعتماد على اختبار T TEST لمعرفة الفروق الجنسين وايضا اعتمدت الدراسة على اختبار الفاكرونباخ لقياس لصدق والثبات لدقة الاختبار وثباته.

الاداء المهني فانها تماشت مع بعض الدراسات منها دراسة الجعيري (2009) بعنوان

دور الابداع الاداري في تحسين الاداء المهني في الهيئات المحلية الفلسطينية رسالة

ماجستير ادارة اعمال فلسطيني توصلت مستوى الابداع لدى موظفي شركة كهرباء التحليل كان كبيرا جدا واقع الاداء المهني.

# الفصل الثاني مناقشة نتائج الدراسة

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1/ عرض ومناقشة نتيجة فرضيات العلاقة

1-1/ عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الاولى

1-2- الفرضية الجزئية الثانية

1-3- الفرضية الجزئية الثالثة

1-4- الفرضية الجزئية الرابعة

الاستنتاج العام

مقترحات

1/ عرض ومناقشة نتيجة فرضيات العلاقة

1-1/ عرض ومناقشة نتيجة الفرضية الجزئية الاولى

الفرضية الجزئية الاولى : توجد فروق ذات دلالة احصائية بين النمو الاخلاقي تعزى لمتغير الجنس .

جدول رقم 8 : يبين الفروق بين الذكور والاناث في النمو الاخلاقي (اختبار ttest)

قيمة الجنس	ن	متوسط الحسابي	الانحراف ت	درجة الحرية	sig	مستوى الدلالة
ذكور	19	%62.21	%5.70	30	0.000	0.05
اناث	13	%65.38	%6.04			

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول ان المتوسط الحسابي للذكور يبلغ (62.21%) وينحرف بدرجة عند (5.70%) بينما المتوسط الحسابي للاناث يبلغ (65.38%) وينحرف بدرجة (6.04%) ومن خلال قيمة الدلالة المعنوية (0.000) فان الفرضية القائلة بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الذكور والاناث النمو الاخلاقي لم تتحقق .

النتيجة: لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية في النمو الاخلاقي تعزى لمتغير الجنس ، وهناك العديد من الدراسات التي تتعلق بالفروق بين الجنسين في النمو الاخلاقي كشفت عن عدم وجود فروق دالة احصائية في النمو الاخلاقي تبعا لمتغير الجنس مثل دراسة فتوحى 1997 في المو الخلقى لطلبة كلية التربية في جامعة الموصل ، وهذا ما إتفقت معه الدراسة الحالية القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير جنس.

1-2-الفرضية الجزئية الثانية

الجدول رقم 09 يبين الفروق من الذكور والاناث في متغيير الاداء المهني

قيمة الجنس	ن	متوسط الحسابي	الانحراف	ت	درجة الحرية	sig	مستوى الدلالة
ذكور	19	81.10	7.60	%0.68	30	0.000	0.05
اناث	13	82.92	6.96				

$$0.00 \geq 0.05$$

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول ان المتوسط الحسابي للذكور يبلغ (81.10%) وينحرف بدرجة عند (7.60) بينما المتوسط الحسابي للاناث يبلغ (82.92) وينحرف بدرجة (6.96) ومن خلال قيمة الدلالة المعنوية (0.000) فان الفرضية القائلة بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين الذكور والاناث في الاداء المهني.

النتيجة: الفرضية لم تاكد وجود فروق ذات دلالة احصائية في الاداء المهني تعزى لمتغير الجنس ، وهذا متماشت معه بعض الدراسات .

1-3-الفرضية الجزئية الثالثة

الجدول رقم 10 يبين الفروق بتخصص لنمو الاخلاقي

مستوى الدلالة	sig	درجة الحرية	ت	الانحراف	متوسط الحسابي	ن	قيمة تخصص
0.05	0.000	30	0.35	3.85	64.00	12	علم النفس
				4.69	63.20	20	علم الاجتماع

نلاحظ من خلال أن المتوسط الحسابي لتخصص علم النفس قد بلغ ( 64.00 )  
وينحرف بدرجة عند (3.85) بينما المتوسط الحسابي للناث يبلغ (63.20) وينحرف  
بدرجة (4.69) ومن خلال قيمة الدلالة المعنوية ( 0.000 ) فان الفرضية القائلة بانه  
توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في التخصص في النمو  
الاخلاقي لم تتحقق ايضا.

النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في النمو الاخلاقي تعزى لمتغير  
لتخصص ، وهذا متماشت معه بعض الدراسات .

1-4-الفرضية الجزئية الرابعة

الجدول رقم 11 يبين الفروق بتخصص الاداء المهني

قيمة تخصص	ن	متوسط الحسابي	الانحراف ت	درجة الحرية	sig	مستوى الدلالة
علم النفس	12	82.00	6.68	0.92	0.000	0.05
علم الاجتماع	20	81.75	7.79			

نلاحظ من خلال أن المتوسط الحسابي لتخصص علم النفس قد بلغ (82.00) وينحرف بدرجة عند (6.68) بينما المتوسط الحسابي للاناث يبلغ (81.75) وينحرف بدرجة (7.79) ومن خلال قيمة الدلالة المعنوية (0.000) فان الفرضية القائلة بانه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في التخصص في النمو الاخلاقي لم تتحقق ايضا.

النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزي لمتغير في متغيرين الاداء المهني وهذا ماتفقت معه بعض الدراسات .

مثل دراسة الشامي صليحة المناخ التنظيمي وتأثيره على الاداء المهني للعاملين جامعة محمد بوقرة بومرداس ( 2010-2011) التي توصلت الى ان المناخ التنظيمي السائد الجامعة حسب وجهة افراد العينة هو مناخ حيادي ومناخ غير ملائم للعمل بدرجة كبيرة كما أنه يجب القيام المسؤولين في طبيعة بومرداس على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم المهنية الاهتمام بعناصر خلق توجيهات سلبية نحو المناخ التنظيمي السائد.



الفرضية العامة توجد علاقة ارتباطية ذات دلالي احصائية بين النمو اللاخلاقى والاداء المهني.

من خلال معامل الارتباط بيرسون الذي قدر ب 0.9 تبين ان توجد علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة احصائية بين النمو الاخلاقى والاداء المهني مما تحقق موفية وبشكل كبير ومدى اتفاقها مع عدة دراسات التي بانه توجد علاقة مثل دراسة موان 1988 التي توصلت الى أنه توجد علاقة دالة وموجبة بين النمو والانفعالي والعاطفي عند مستو الدلالة 0.01 وكذلك دراسة كبادي والداج 2010 ودراسة اجري الزابون وعلي 2013 واختلفت دراستنا معا كثير من الدراسات منها دراسة فتوحي 1997 بعنوان النمو الخلقى لطلبة كلية التربية جامعة الموصل هذا بالنسبة لمتغير المستقل اما فيما يخص المتغير التابع فانها تماشت مع الكثير من الدراسات منها دراسة الجعيري 2009 بعنوان دور الابداع الاداري لتحسين الاداء المهني في الهيئات المحلية الفلسطينية رسالة ماجستير ادارة اعمال التي توصلت الى مستوى الابداع لدى موصفي شركة كهرباء الخليل كان كبيرا جدا وان واقع الاداء المهني لموظفي شركة كهرباء الخليل كانت بدرجة كبيرة .

الاستنتاج العام:

ونخلص في الأخير أن يمكن القول أن النمو الأخلاقي هو مجموعة من القيم الأخلاقية التي تعكس شخصية الفرد بحيث تكون الميزة أو السمة التي يتميز بها من خلال عدة جوانب وخاصة الجانب التربوي ، حيث أن الأداء المهني مرتبط وبشكل كبير بالنمو الأخلاقي ومن خلال نتائج دراستنا يتضح أن هناك علاقة مرتبة وقوية بين الأداء المهني والنمو الأخلاقي مما يجدر بنا الوقوف عليها وتدريسها في المؤسسات التربوية واعتبارها كمادة أساسية معتمد عليها ، كما يجب مراعاة جانب الأداء المهني لدى العامل ومراعاة حقوقه للوصول إلى نتائج أفضل.

التوصيات

- إعطاء أهمية كبيرة للجانب الأخلاقي خصوصا في المؤسسات التربوية .
- الأولوية للنمو الأخلاقي . واعتباره كهدف رئيسي التي يجب تحقيقه.
- وضع برامج وحملات تحسيسية توعوية تقوم على مبدأ النمو الأخلاقي
- العمل على تفعيل النشاطات والأعمال التي ترعى الجانب الأخلاقي.
- جو ملائم لأداء المهنة على أكمل وجه.
- تحقيق الأهداف المرسومة والمخطط لها من قبل.
- العمل على توفير الإمكانيات اللازمة لأداء المهنة على أحسن صورة
- إعطاء رفع من الرواتب للعمال لتحقيق الأداء بصورة فعالة وإيجابية.

### الإقتراحات

- إعادة دراسة هذا الموضوع من جوانب مختلفة
- توجيه نفس الدراسة لفئات عمرية مختلفة.
- مقارنة للنمو الأخلاقي بين المستويات التعليمية بين اختصاصات مختلفة بين الجنسين.
- دراسة الادعاء المهني وعلاقته بمتغيرات أخرى حيث تكون موجهة للميدان التربوي.
- إعداد برنامج تجريبي للنمو الأخلاقي دراسة تجريبية.
- إعداد برنامج تجريبي للأداء المهني دراسة تجريبية

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع

- 1- بدر كريمان ،(2012) الاسس النفسية للنمو الطفل ، دار الميسر ،ط3 ، عمان (الاردن).
- 2- توق محي الدين وقطامي يوسف وعدس عبد الرحمان ، ( 2007 ) :أسس علم النفس التربوي ،دار الفكر ناشرون ، وموزعون ،ط4 ، عمان الاردن.
- 3- حجاج عبد الفتاح ، 1984 ، النمو الخلقى والتربية الخلقية ،حوليات كلية التربية،العدد3
- 4- الحلو حكمت،2009 ، قراءات سيكولوجية في النمو الخلقى، دار النشر للجامعات ط1 ، القاهرة.
- 5- داوود عبد الباري،(2006) التربية النفسية للطفل ،ايترك للنشر والتوزيع القاهرة (مصر).
- 6- الريماوي عودة محمد (2003) علم النفس النمو الطفولة والمراهقة ، دار المسيرة ، ط1 ، عمان ( الاردن)..
- 7- الزغلول عماد عبد الرحيم (2012) مبادئ علم النفس التربوي ، دار الكتاب الجامعي ، ط2 ، العين (الامارات).
- 8- شريم ورغدة (2009):سيكولوجية المراهقة ،دار السيرة للنشر والتوزيع ،عمان الاردن.
- 9- الشوراب أسيل أكرم وخوالد محمود عبد الله (2007) النمو الخلقى والاجتماعي دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان (الاردن).
- 10- عمر التومي السبيلي ،1988،،علم النفس الاداري،الدار العربية للكتاب.
- 11- محادين حسين طه والنواسية عبد الله ،(2013) النمو الانفعالي والاجتماعي للطفل منظر نفس اجتماعي ، دار اثر للنشر والتوزيع ، ط1،عمان (الاردن).

- 12- محمد كريم ،فاروق شوقي البوهي، ابتسام مصطفى عثمان ،2003،مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها،
- 13- ملحم سامي محمد ، 2003 ، علم النفس النمو دورة حياة الانسان ، دار الفكر ،ط1 عمان الاردن.

### مذكرات ورسائل

- 1- بختي البشير ،2015،النمو الاخلاقي وعلاقته بالاسلوب المعرفي التصلب/ المرونة ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس التربوي ، جامعة الجلفة.
- 2- بلقاسم بن حنة ، اثر البيئة الداخلية على الاداء الوظيفي ،2016/2015
- 3- بوزيان حنان ،بوزيان حواء ،حجاج أمال، مقدم امال، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي،2016/2015
- 4- بوعطيط جلال الدين ،الارتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة ماجستير
- 5- الجبوري جمال عبد الله ، 2010 ، أثر برنامج ارشادي باسلوب العلاج الواقعي لرفع مستوى الاحكام الخلقية سانت كلمنتس وهي جزء من متطلبات نيل درجة الدكتوراه في فلسفة التربية والارشاد النفسي والتوجيه التربوي ،جامعة سانت كلمنتس العالمية ،قسم الارشاد النفسي والتوجيه التربوي
- 6- عسيري وعبير ،2003، علاقة تشكل هوية الانا بكل من مفهوم الذات والتوفيق النفسي والاجتماعي العام لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف ، رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة أم القرى.

7- الغامدي يوسف بن صالح بن احمد ،2004،النمو الاخلاقي وعلاقته بسمة التصلب / المرونة لدى عينة من المراهقين قبمدينة مكة المكرمة جامعة ام القرى ، كلية التربية قسم علم النفس.

8- قران اسماعيل ،بلقرع محمد، 2015 الضغوط المهنية وعلاقتها بالاداء الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية ، جامعة الجلفة 2016/2015

9- قويدر حوة،علاقة الرضا الوظيفي بالاداء العاملين ، 2016/2015

10- الوحيدي ابني برجس ،2012، الحكم الخلقى وعلاقته بابعاد هوية الانالدى عينة من المراهقين المبصرين والمكفوفين في محافظات غزة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجيستر ، جامعة الازهر بغزة ،كلية التربية.

11- الابداع الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي ،مذكرة ماستر علم الاجتماع تنظيم وعمل 2016/2015

### المجلات:

1-عزو ايمان ، مجلة النبأ، النمو الاخلاقي عند الطفل ،مجلة النبأ العدد 66

، 2000 ، موقع مجلة النبأ [www.annabaa.org](http://www.annabaa.org)



ملاحق

## جامعة زيان عاشور

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس التربوي

الطالبان:

معمرية عيدة

بودالي نعيمة

استاذي الفاضل / استاذي الفاضلة

يسعدني جدا ملاء الاستمارتين التاليتين لمساعدة الباحث في انجاز مشروع مذكرة ماستر

تدور حول النمو الاخلاقي وعلاقته بالاداء المهني لدى اساتذة الجامعة.

البيانات الشخصية

الجنس : ذكر  أنثى

التخصص

ملاحظة :

ضع علامة ( X ) داخل المربع عند الاجابة التي تراها مناسبة لكل سؤال وتتعهد نحن من

جهتنا بسرية هذه المعلومات التي ستقدمونها ولن نستخدم الا لغرض البحث العلمي فقط.

.

## الملحق رقم (01) مقياس النمو الاخلاقي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	علاقتي جيدة مع كل الأساتذة العاملين في مجال تخصصي					
02	لا أساعد الطالب إذا كان لا يهتم بالدراسة					
03	كل الطلبة بالنسبة لي لهم قيمة واحدة لدي					
04	أتعامل مع الطلبة حسب احترامهم لي					
05	أساعد كل الطلبة الذين يطلبون المساعدة					
06	العلاقة بين الأساتذة تحكمها المصالح الخاصة					
07	أكون حريصا بالالتزام بالمواعيد مع زملائي					
08	أجالس من يشبهونني في الأفكار والآراء					
09	التزم بتطبيق القوانين					
10	التزم بتسليم أوراق الامتحان في الوقت المحدد					
11	الأستاذ يلتزم فقط بالقوانين التي تتضمن عقوبات					
12	أجد حرج في قول أنني ادرس					

## الملحق رقم (02) مقياس الاداء المهني

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
01	أحرص على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة					
02	أحرص على تنفيذ أداء المهنة وفق ما هو مخطط لزملائك لأداء المهنة					
03	يوجد هناك تنسيق وتعاون مع زملائك لأداء المهنة					
04	تتوفر لدى المعرفة الكاملة بمتطلبات المهنة التي أمارسها					
05	أحسن التصرف عندما تواجهني مشكلة أثناء أداء العمل					
06	تتوفر لدي الرغبة والحماسة في أداء المهنة					
07	يؤدي الإشراف والمتابعة من قبل الرؤساء والمشرفين على تحسين مستوى الأداء المهني					
08	تحرص الإدارة على توفير مناخ ملائم من أجل أداء المهنة المطلوبة					
09	لدي الخبرة الكافية لممارسة المهنة كأستاذ جامعي					
10	أنا راض وكل الرضا عن التخصص الذي أمارس المهنة فيه					
11	أثناء أدائي للمهنة أو العمل أشعر					

تابع الملحق رقم (02) مقياس الاداء المهني

					بالمسؤولية اتجاه الطلبة الذين أدرسهم	
					أؤمن بفكرة (الشخص المناسب في المكان المناسب)	12
					علاقتي بالإدارة جيدة وليس لها تأثير على مداومتي للمهنة	13
					لو أضيف لي ساعات أخرى لإعطاء دروس سأقوم بأدائها	14
					إذا كان بإمكانني تغيير التخصص وقت ما شئت سأغيره حالا	15
					أثناء أدائي للعمل في غرفة الصف هناك تفاعل ايجابي بيني وبين الطلبة	16
					علاقتي مع الطلبة الذين أدرسهم جيدة ولا تحتاج إعادة النظر فيها	17
					هناك اتساق وانسجام بيني وبين زملائي الأساتذة لإعطاء المحاضرات والأعمال الموجهة	18
					علاقتي مع زملائي الأساتذة تأثر سلبا على أدائي المهني الذي اشغله حاليا	19
					لو طلبوا مني تغيير التخصص الذي اخترته فسأغيره لأنني أجبرت عليه	20

## الملحق رقم (03) مقياس الاداء المهني

الرقم	العبارات	موقف بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أحرص على تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة					
02	احرص على تنفيذ اداء المهنة وفق ما هو مخطط ومبرمج له					
03	يوجد هناك تنسيق وتعاون مع زملائك لأداء المهنة					
04	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات المهنة التي امارسها					
05	احسن التصرف عندما تواجهني مشكلة اثناء اداء العمل					
06	تتوفر لدي الرغبة والحماسة في اداء المهنة					
07	يؤدي الاشراف والمتابعة من قبل الرؤساء والمشرفين على تحسين مستوى الاداء المهني					
08	تحرص الادارة على توفير مناخ الملائم من اجل اداء المهنة المطلوبة					
09	لدي الخبرة الكافية لممارسة المهنة كأستاذ جامعي					
10	انا راضي وكل الرضا عن التخصص الذي امارس المهنة فيه					
11	اثناء ادائي للمهنة او العمل اشعر بالمسؤولية اتجاه الطلبة الذين درسهم					
12	أؤمن بفكرة الشخص (المناسب في المكان المناسب)					

## تابع الملحق رقم (03) مقياس الاداء المهني

الرقم	العبارات	موقف بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أحرص على تحقيق الاهداف العامة للمؤسسة					
02	احرص على تنفيذ اداء المهنة وفق ما هو مخطط ومبرمج له					
03	يوجد هناك تنسيق وتعاون مع زملائك لأداء المهنة					
04	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات المهنة التي امارسها					
05	احسن التصرف عندما تواجهني مشكلة اثناء اداء العمل					
06	تتوفر لدي الرغبة والحماسة في اداء المهنة					
07	يؤدي الاشراف والمتابعة من قبل الرؤساء والمشرفين على تحسين مستوى الاداء المهني					
08	تحرص الادارة على توفير مناخ الملائم من اجل اداء المهنة المطلوبة					
09	لدي الخبرة الكافية لممارسة المهنة كأستاذ جامعي					
10	انا راضي وكل الرضا عن التخصص الذي امارس المهنة فيه					
11	اثناء ادائي للمهنة او العمل اشعر بالمسؤولية اتجاه الطلبة الذين ادرسهم					
12	اؤمن بفكرة الشخص (المناسب في المكان المناسب)					

## الملحق رقم (04) مقياس النمو الاخلاقي

الرقم	العبارات	موقف بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أرى بعض الأشخاص الذين اكرههم يفشلون في الامتحان					
02	ارى ان تمييز في التعامل بين الطلبة شيء مهم					
03	لا أساعد الطالب اذا كان لا يهتم بدراسة					
04	الاخلاق مبادئ تتغير بتغير العلاقة بين الاساتذة					
05	اشعر بالمسؤولية اتجاه الطلبة في تدريسهم مقياس ليس من تخصصهم					
06	ابدل قصارى جهدي لكي اوصل المعلومة لطالب					
07	التزم تطبيق قوانين ادارية					
08	على الطالب الالتزام في الانضباط الداخلي للصف					
09	اشعر برضى عند تدريس مقياس ليس من تخصص					
10	اعتمد على مبادا الحقيقة لأنه يتماشى مع شخصيتي					
11	واجه صعوبات اثناء القيام بالمهمة					
12	ارى ان الالتزام بمبادئ الاخلاق هو واجب اجتماعي يعاقب عليه كل فرد لم يلتزم به					
13	اجالس من يشبهونني في الافكار والآراء					
14	ارى ان الاخلاق هي فرض سلطة الاقوياء على الضعفاء					
15	التزم بالقوانين والانظمة بشكالتها المختلفة نظرا لما تقدمه من عدالة بين الناس					
16	اكون حريص بالالتزام بالمواعيد مع اصدقائي					



## الملحق رقم (05) نتائج spss

### Notes

<b>Output Created</b>		25-APR-2017 12:49:18
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	0
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		CORRELATIONS /VARIABLES=الدرجة_الكليتنمو_الدرجة_الاداء /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.02

### Notes

<b>Output Created</b>		25-APR-2017 12:49:40
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	0
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.

<b>Syntax</b>	CORRELATIONS	
	الدرجة_الكليتنمو الدرجة_الاداء	
	/VARIABLES=الاداء_الدرجة_الكليتنمو الدرجة_الاداء	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/MISSING=PAIRWISE.	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.05

### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:30:04	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عينة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>	CORRELATIONS	
	الدرجة_الكليتنمو الدرجة_الاداء	
	/VARIABLES=الاداء_الدرجة_الكليتنمو الدرجة_الاداء	
	/PRINT=TWOTAIL NOSIG	
	/MISSING=PAIRWISE.	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.06
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.11

```
COMPUTE + الدرجة_الاداء=الاداء1+الاداء2+الاداء3+الاداء4+الاداء5+الاداء6
+الاداء7+الاداء8+الاداء9+الاداء10+الاداء11+الاداء12+الاداء13+الاداء14
.الاداء15+الاداء16+الاداء17+الاداء18+الاداء19+الاداء20.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE + الدرجة_النمو=النمو1+النمو2+النمو3+النمو4+النمو5+النمو6
+النمو7+النمو8+النمو9+النمو10+النمو11+النمو12+النمو13+النمو14
.النمو15+النمو16.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE .الاستاذ_طالب=النمو2+النمو3+النمو4+النمو5.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE .الاستاذ_الاستاذ=النمو1+النمو6+النمو7+النمو16.
EXECUTE.
```

```

COMPUTE .الاستاذ_بلاد_ادارة =النمو9 +النمو10 +النمو11 +النمو15.
EXECUTE.
COMPUTE .الاستاذ_بالتخصص =النمو8 +النمو12 +النمو13 +النمو14.
EXECUTE.
CORRELATIONS
/VARIABLES=الدرجة_الاداء_الدرجة_النمو
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

## Correlations

Notes		
<b>Output Created</b>		25-APR-2017 13:42:19
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عينة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		CORRELATIONS /VARIABLES=الدرجة_الاداء_الدرجة_النمو /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.03
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.03

### Correlations

	الدرجة_الاداء	الدرجة_النمو
الدرجة_الاداء	Pearson Correlation	1
		.600**

	<b>Sig. (2-tailed)</b>		.000
	<b>N</b>	32	32
الدرجة_النمو	<b>Pearson Correlation</b>	.600**	1
	<b>Sig. (2-tailed)</b>	.000	
	<b>N</b>	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```
T-TEST GROUPS=1 2) (الجنس)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الدرجة_النمو
/CRITERIA=CI (.95) .
```

## T-Test

### Notes

<b>Output Created</b>		25-APR-2017 13:44:07
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عبدة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
<b>Syntax</b>		T-TEST GROUPS=2 1) (الجنس) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الدرجة_النمو /CRITERIA=CI(.95).
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.02
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.02

### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة_النمو	ذكور	19	62.2105	5.70165	1.30805
	إناث	13	65.3846	6.04895	1.67768

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means <sup>2</sup>								
				t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.						Lower	Upper
		الدرجة_النمو و	Equal variances assumed	.257	.616	-1.509	30	.142	-3.17409	2.10313
Equal variances not assumed				-1.492	24.892	.148	-3.17409	2.12734	-7.55640	1.20822

T-TEST GROUPS=1 2) (الجنس)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=الدرجة\_الاداء  
 /CRITERIA=CI (.95) .

## T-Test

### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:44:58	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج الدرجة_الاداء\Untitled1.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>

	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
<b>Syntax</b>		T-TEST GROUPS=2 1 (الجنس) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الدرجة_الاداء /CRITERIA=CI(.95).
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.02
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.02

#### Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة_الاداء	ذكور	19	81.1053	7.60040	1.74365
	إناث	13	82.9231	6.96971	1.93305

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
				t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.						Lower	Upper
الدرجة_الاداء	Equal variances assumed	.094	.761	-.687-	30	.498	-1.81781-	2.64720	-7.22412-	3.58849
	Equal variances not assumed			-.698-	27.385	.491	-1.81781-	2.60327	-7.15577-	3.52014

T-TEST GROUPS=1 2 (التخصص)  
/MISSING=ANALYSIS  
/VARIABLES=الدرجة\_النمو  
/CRITERIA=CI (.95) .

## T-Test

### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:48:21	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج الدراسة\Untitled1عبدة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
<b>Syntax</b>	T-TEST GROUPS=2 1(التخصص) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الدرجة_النمو /CRITERIA=CI(.95).	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.00

### Group Statistics

	التخصص	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة_النمو	علم النفس	12	64.0000	7.85088	2.26635
	علم اجتماع	20	63.2000	4.69714	1.05031

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality		t-test for Equality of Means						
		of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.						Lower	Upper
الدرجة_النم و	Equal variances assumed	5.442	.027	.362	30	.720	.80000	2.20827	-3.70988	5.30988
	Equal variances not assumed			.320	15.810	.753	.80000	2.49790	-4.50049	6.10049

T-TEST GROUPS=1 2) (التخصص)  
 /MISSING=ANALYSIS  
 /VARIABLES=الدرجة\_الاداء  
 /CRITERIA=CI (.95) .

## T-Test

### Notes

<b>Output Created</b>		25-APR-2017 13:48:52
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عينة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.



<b>Syntax</b>	T-TEST GROUPS=2 1) (التخصص) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الدرجة_الاداء /CRITERIA=CI(.95).	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.03
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.05

### Group Statistics

	التخصص	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجة_الاداء	علم النفس	12	82.0000	6.68785	1.93061
	علم اجتماع	20	81.7500	7.79929	1.74397

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality		t-test for Equality of Means						
		of Variances		t						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
الدرجة_الاداء	Equal variances assumed	.199	.659	.092	30	.927	.25000	2.70617	-5.27673	5.77673
	Equal variances not assumed			.096	26.183	.924	.25000	2.60168	-5.09600	5.59600

## Correlations

### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:50:46	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عيدة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>

	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
<b>Syntax</b>		CORRELATIONS /VARIABLES= الاستاذ_طالب_الاستاذ_الاستاذ_الاستاذ_بلادارة_الاستاذ_بالتخصص /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.02
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.06

#### RELIABILITY

```

/VARIABLES= النمو1 النمو2 النمو3 النمو4 النمو5 النمو6 النمو7 النمو8 النمو9
النمو10 النمو11 النمو12 النمو13 النمو14 النمو15 النمو16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

#### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:51:46	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عيدة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
	<b>Matrix Input</b>	

<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
<b>Syntax</b>		RELIABILITY /VARIABLES= النمو1 النمو2 النمو3 النمو4 النمو5 النمو6 النمو7 النمو8 النمو9 النمو10 النمو11 النمو12 النمو13 النمو14 النمو15 النمو16 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.00

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
<b>Cases</b>	<b>Valid</b>	32	100.0
	<b>Excluded<sup>a</sup></b>	0	.0
	<b>Total</b>	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.504	16

RELIABILITY

```

/VARIABLES= الاداء1 الاداء2 الاداء3 الاداء4 الاداء5 الاداء6 الاداء7 الاداء8 الاداء9 الاداء10
اداء11 الاداء12 الاداء13 الاداء14 الاداء15 الاداء16 الاداء17 الاداء18 الاداء19
اداء20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

## Reliability

### Notes

<b>Output Created</b>		25-APR-2017 13:52:52
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج الدراسة\Untitled1.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
	<b>Matrix Input</b>	
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
<b>Syntax</b>		RELIABILITY /VARIABLES= الاداء1 الاداء2 الاداء3 الاداء4 الاداء5 الاداء6 الاداء7 الاداء8 الاداء9 الاداء10 الاداء11 الاداء12 الاداء13 الاداء14 الاداء15 الاداء16 الاداء17 الاداء18 الاداء19 الاداء20 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.02
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.02

## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

	N	%
--	---	---

<b>Cases</b>	<b>Valid</b>	32	100.0
	<b>Excluded<sup>a</sup></b>	0	.0
	<b>Total</b>	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
.731	20

## Correlations

#### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:53:51	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عبدة\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
	<b>Missing Value Handling</b>	<p><b>Definition of Missing</b> User-defined missing values are treated as missing.</p> <p><b>Cases Used</b> Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.</p>

<b>Syntax</b>	CORRELATIONS /VARIABLES= الاداء1 الاداء2 الاداء3 الاداء4 الاداء5 الاداء6 الاداء7 الاداء8 الاداء9 الاداء10 الاداء11 الاداء12 الاداء13 الاداء14 الاداء15 الاداء16 الاداء17 الاداء18 الاداء19 الاداء20 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.05
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.06

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس  
/ORDER=ANALYSIS.

## Frequencies

### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:54:41	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عينة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on all cases with valid data.
<b>Syntax</b>	FREQUENCIES VARIABLES=الجنس /ORDER=ANALYSIS.	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.00

## Statistics

الجنس

<b>N</b>	<b>Valid</b>	32
	<b>Missing</b>	0

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	ذكور	19	59.4	59.4	59.4
	إناث	13	40.6	40.6	100.0
<b>Total</b>		32	100.0	100.0	

## Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:54:56	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عبدة1\Untitled1\الدراسة.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	All non-missing data are used.
<b>Syntax</b>	DESCRIPTIVES VARIABLES=التخصص /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.00
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.00

```
FREQUENCIES VARIABLES=الجنس
/PIECHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies

### Notes

<b>Output Created</b>	25-APR-2017 13:55:53	
<b>Comments</b>		
<b>Input</b>	<b>Data</b>	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج الدراسة\Untitled1.sav
	<b>Active Dataset</b>	DataSet0
	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on all cases with valid data.
<b>Syntax</b>	FREQUENCIES VARIABLES=الجنس /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.	
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:01.22
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:01.34

### Statistics

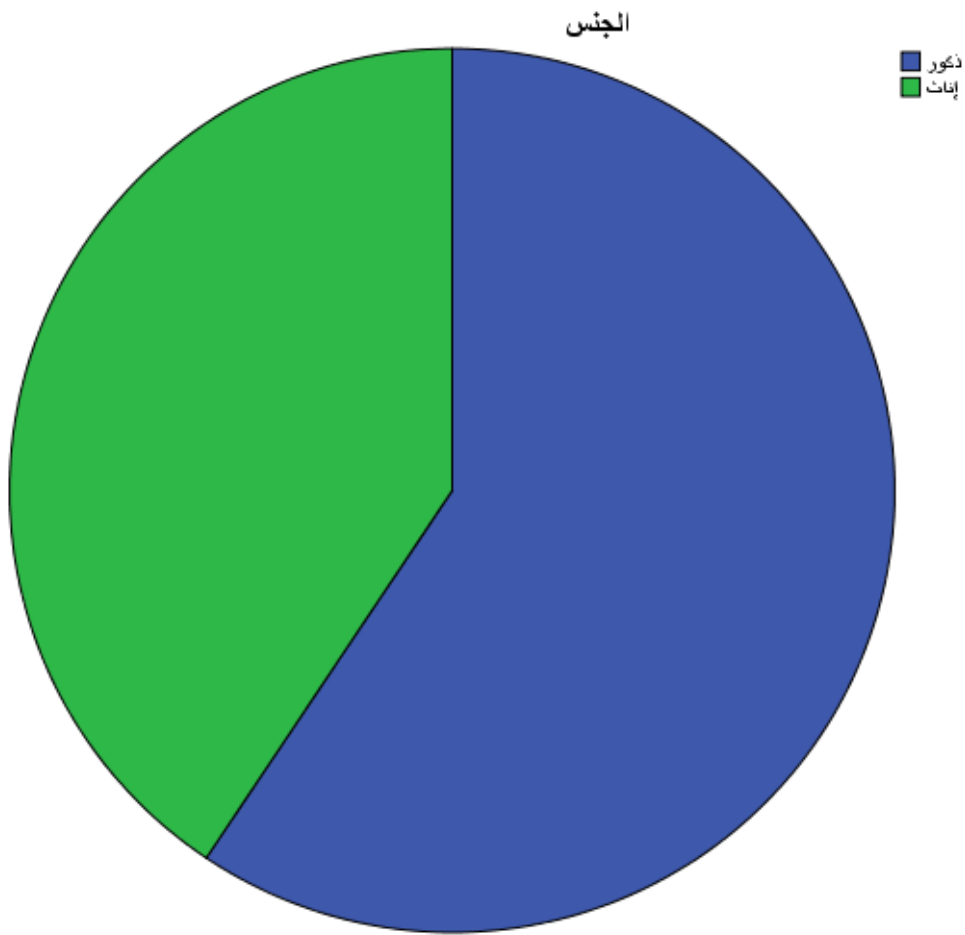
الجنس

<b>N</b>	<b>Valid</b>	32
	<b>Missing</b>	0

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	ذكور	19	59.4	59.4	59.4
	إناث	13	40.6	40.6	100.0
<b>Total</b>		32	100.0	100.0	





```

FREQUENCIES VARIABLES=التخصص
/PIECHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.

```

## Frequencies

Notes	
Output Created	25-APR-2017 13:56:10
Comments	
Input	Data
	C:\Users\buz book\Desktop\نتائج عبدة1\Untitled1\الدراسة.sav
	Active Dataset
	DataSet0

	<b>Filter</b>	<none>
	<b>Weight</b>	<none>
	<b>Split File</b>	<none>
	<b>N of Rows in Working Data File</b>	32
<b>Missing Value Handling</b>	<b>Definition of Missing</b>	User-defined missing values are treated as missing.
	<b>Cases Used</b>	Statistics are based on all cases with valid data.
<b>Syntax</b>		FREQUENCIES VARIABLES=التخصص /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
<b>Resources</b>	<b>Processor Time</b>	00:00:00.23
	<b>Elapsed Time</b>	00:00:00.22

### Statistics

التخصص

<b>N</b>	<b>Valid</b>	32
	<b>Missing</b>	0

التخصص

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	علم النفس	12	37.5	37.5	37.5
	علم اجتماع	20	62.5	62.5	100.0
	<b>Total</b>	32	100.0	100.0	

التخصص

