



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: 2021/.....

رقم التسجيل: .....

تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس

دراسة ميدانية على طلبة قسم علم النفس جامعة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في

تخصص: تنظيم وعمل

شعبة: علم النفس

إشراف الدكتور:

مكفس عبد

إعداد الطالب:

- كحول عبد الناصر

المالك

السنة الجامعية: 2021/2020

## شكر وعرهان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد خاتم  
الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين حمداً كثيراً مباركاً  
أما بعد:

أشكر الله عز وجل وافر الشكر أن وفقنا وأعاننا على إتمام هذه  
المذكرة والرسالة المتواضعة، ثم أوجه آيات الشكر والعرهان  
بالجميل فكل معاني الشكر لا توفى جهداً وتعاونك معنا  
الأستاذ الدكتور **مكفيس عبد المالك** المشرف على مذكرتي  
والذي منحني الكثير من وقته وكان لرحابة صدره وسمو تعامله  
ومرونة أسلوبه المميز في متابعة المذكرة أسأل الله العلي  
القدير أن يجازيه خير الجزاء وأن يكتب مجهوده في موازين  
حسناته

وأخيراً الحمد لله رب العالمين.

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تقدير الطلاب لتقييم الأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة من وجهة نظر طلبتهم، تكونت عينة الدراسة من (30) طالب وطالبة، استخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اعتمد على أداء الاستبيان والأساليب الإحصائية النسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك اختبارات تاست للفروقات.

أظهرت الدراسة أن مستوى تقييم الطلبة لأساتذتهم مرتفع ، وجاءت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية جميعها في المستوى المرتفع.

وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة احصائيا ما عدا في مجال علاقة الأستاذ بالطالبة .

**الكلمات المفتاحية:** الأداء الوظيفي، الأستاذ الجامعي، قسم علم النفس

### **Abstract :**

This study aimed to identify the students' assessment to evaluate the job performance of the professors of the Department of Psychology at the University of M'Sila from the point of view of their students. As well as the t-test for differences. The study showed that the level of students' evaluation of their teachers was high, and the arithmetic means and standard deviations were all at the high level. The results of the study revealed that there were statistically significant differences, except in the field of the teacher-student relationship.

**Keywords:** job performance, university professor, psychology departmen

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	شكر وعرهان
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
2-1	مقدمة

**الفصل الأول: الإطار العام للدراسة**

04	1- تحديد الإشكالية
05	2- تحديد الفرضيات
06	3- أهداف الدراسة
06	4- أهمية الدراسة
07	5- تحديد المفاهيم والمصطلحات
08	6- الدراسات السابقة
10	7- الخلفية النظرية

**الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة**

33	1- منهج الدراسة
33	2- الدراسة الاستطلاعية
34	3- عينة الدراسة
34	4- حدود الدراسة
35	5- أداة الدراسة

36	6- الخصائص السيكومترية
----	------------------------

## الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

44	1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة
45	1-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى
47	2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية
48	2-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
50	2-4- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
50	2-5- مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة
51	2-6- مناقشة الفرضية الجزئية السادسة
54	خاتمة
56	قائمة المراجع
	الملاحق

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع العبارات التي تمثل مجالات مقياس أداء المشرف التربوي عينة الدراسة	35
02	يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية للأداة	36
03	يوضح صدق الاتساق الداخلي للأبعاد مع الدرجة الكلية لكل بعد	37
04	يوضح صدق الاتساق الداخلي بين كل الأبعاد والدرجة الخام للأداة	38
05	يوضح ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) بألفا كرونباخ	38
06	يبين قيم معامل الثبات للتجزئة النصفية لأداة الدراسة	39
07	يبين الإحصاء الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي في مجال المهارات في التدريس.	44

## مقدمة

44	08	يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال المهارات في التدريس لأساتذة القسم.
45	09	يبين الإحصاء الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية في التدريس.
45	10	يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال المهارات في التدريس لأساتذة القسم.
47	11	يبين الإحصاء الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي في علاقته بالطالب.
47	12	يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال علاقته بالطالب لأساتذة القسم.
48	13	يبين الإحصاء الوصفي لمستوى تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي.
48	14	يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي
50	15	يبين الإحصاء الوصفي لمستوى تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي.
50	16	يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال واجبات المقرر الدراسي
51	17	يبين الإحصاء الوصفي لمستوى تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي.
51	18	يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال واجبات المقرر الدراسي

# مقدمة



ارتبطت مكانة الجامعة وسمعتها كمؤسسة تعليمية، بمكانة أساتذتهم ومستواهم الأكاديمي وقد اهتمت الدول المتقدمة في العصر الحديث بتأهيل الأستاذ الجامعي وتقييم أدائه في مجالات عديدة لاسيما في مجال التدريس وقد ازداد الاهتمام بإجراءات دراسات لتقييم الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي، ليس من قبيل التعرف على مدى كفاءة هذا الأداء وترشيده أو لمجرد إثراء المعرفة الإنسانية بل أيضا لتطوير دور الجامعات في تحقيق التنمية المجتمعية والتحرر السياسي والاقتصادي والثقافي باعتبار أن هذا التحرر يرتكز بالدرجة الأولى على إمكانياتنا وقدراتنا العلمية.

مهارة التدريس الجامعي لا تعتمد على المعرفة الواسعة في التخصص الذي يحمله لاستاذ الجامعي في الجامعة، بل تعتمد على عدد الخصائص الشخصية والاجتماعية والنفسية التي تساعده في النجاح مثل هذا العمل.

كما تعتمد الجامعات على رأي الطلبة في تقييم أداء الأساتذة الجامعيين فالطالب هو محور العملية التعليمية التعلمية وهو ذلك الذي يمر بالخبرة التعليمية ويمكن الاعتماد على تقييمه كإحدى الوسائل التي يمكن استخدامها لذلك.

فالأستاذ الجامعي هو الذي يحتاجه المجتمع في هذا العصر الذي يشهد طوفانا معرفيا وتدقفا للمعلومات، وثورة في وسائل الاتصال وتكنولوجيا المعرفة وتنوعا في أساليب التربية والتعليم. ونظرا لأهمية دوره، وتعد مهامه التي أبرزها التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي، وتبنيه إدارات الجامعات لهذا كله من خلال السعي المتواصل لتحسين الأداء الأكاديمي والمهني لهم، ومن القضايا الرئيسية في تطوير تعليم تقييم الأداء التدريسي سواء من قبل العمداء أو رؤساء الأقسام أو الطلبة لإصدار حكم يستند إلى معلومات صائبة يتم بناء عليها اتخاذ قرارات صائبة وفاعلة.

إن عملية التقييم هذه لا تزال الوسيلة المتبعة للتعرف إلى ما يتمتع به الأستاذ الجامعي من قدرات وإمكانات، وما يلم به من خبرات وممارسات تتعلق بمهنة التدريس (العريض، 1994، ص 37)

# الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

## 1- تحديد الإشكالية.

تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة في الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاث وظائف رئيسية وهي التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية.

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي أهم وظائف الجامعات وأكثرها فعالية في إعداد الطلبة، إذ تزودهم بالمعارف النافعة والاتجاهات السلوكية الإيجابية والقيمية، والمهارات العلمية اللازمة لتأهيله ليصبحوا أعضاء فاعلين في خدمة أنفسهم وأسرهم ومجتمعهم.

"لذلك فإن دور الأستاذ الجامعي يتمركز حول تلك الوظائف وبدرجات متفاوتة لكن في ظل التغيرات التي مست المجتمع بجميع قطاعاته ونشاط عمل الأستاذ إذ تحول دوره من ناقل للمعرفة إلى متعلم ومتدرب ومواكب دائم للتطورات لينمو يتطور مهنياً وأكاديمياً كي يتمكن من أداء دوره المعهود في ظل هذه التغيرات وفي مختلف جوانب الحياة إذ أصبحت مهامه تتعدى دور التعليم إلى البحث والتقصي وممارسة الدور التربوي والإرشادي وغير ذلك من الأدوار، ليساهم في بناء شخصية المتعلم وتنميتها في جميع الجوانب (العقلية، الوجدانية، والحس حركية) (المكتب الإقليمي للدول العربية، 2003، تقرير).

كما تعد وظيفة التدريس الجامعي غاية في الأهمية لأنها الوظيفة الرئيسية في أغلب الجامعات المرموقة في العالم، إذ تركز بشكل رئيسي في إعداد الطلبة إعداداً يمكنهم من مواجهة التحديات الحاضرة والمستقبلية بكل ما تحمله من تطورات علمية وتقنية وغير ذلك.

(الثبتي، حري، 2004، ص 74)

والتقييم ضرورة ملة لتحقيق المستمر لعضو هيئة التدريس والمنهج وكل الوسائل الأخرى التي تستخدم لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها.

إذ يلعب الأستاذ الجامعي دوراً رائداً في إعداد وبناء مخرجات التعليم الجامعي وتأهيلها بما يتناسب مع متطلبات العصر وكونها تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته، ولأهمية الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي في تحقيق أهداف الجامعة وتحديد عملية إعداد وبناء مخرجات مؤهلة كفاءة تلبي حاجات المجتمع ومتطلباته المختلفة.

كما جاءت هذه الدراسة لتشارك المحور المهم في العملية التعليمية (الطالبة) في بيان رأيه وذلك لكونه على تماس مباشر، وتقييم الطالبة له مساهمة إيجابية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وفي المساعدة على اتخاذ القرار بالنسبة للجهات المسؤولة.

وعليه جاء اهتمامنا بموضوع تقييم الأداء التدريسي للأستاذ الجامعي إذ تم طرح التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما مستوى تقديرات الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس من وجهة نظر طلبة القسم؟

وتتدرج تحته التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال المهارات في التدريس؟
- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال الصفات الشخصية؟
- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال علاقة الأستاذ بالطالب الجامعي؟
- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي؟
- ما مستوى تقدير الطلاب في مجال الاختبارات؟

2- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- مستوى تقديرات الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس من وجهة نظر طلبة القسم مرتفعة.

### الفرضيات الجزئية

- مستوى تقدير الطلاب في مجال المهارات في التدريس مرتفعة
- مستوى تقدير الطلاب في مجال الصفات الشخصية مرتفعة
- مستوى تقدير الطلاب في مجال علاقة الأستاذ بالطالب الجامعي مرتفعة
- مستوى تقدير الطلاب في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفعة
- مستوى تقدير الطلاب في مجال الاختبارات مرتفعة.

### 3- أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي عامة وأساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة خاصة.
- التعرف على آراء الطلبة في الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.

### 4- أهمية الدراسة:

- تتعامل هذه الدراسة مع الداء الوظيفي في قسم علم النفس بجامعة المسيلة الذي يؤثر على قدرة القسم على تعرف آراء الطلبة الذي بدوره يساعد على تحقيق أهدافها بفعالية.
- أنها ترتبط بقسم علم النفس وهو تخصص مهم ورأي طالب هذا القسم فيه حول تقييم الأداء الوظيفي مهم من أجل تحقيق الجودة الشاملة.
- الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص.
- ابراز أهمية الأداء الوظيفي وتأثيره على التدريس بالنسبة للأستاذ الجامعي.

## 5- تحديد مصطلحات الدراسة:

**الأداء الوظيفي:** يقصد به درجة قيام الأستاذ الجامعي بالمهام الموكلة إليه والعمل على تنفيذ أهداف الجامعة التي ينتمي إليها عبر وظائف التدريس والبحث العلمي والإشراف على الطلبة وتوجيههم وقيامه بالمهام الإدارية، لتحقيق مستوى معين من الجودة.

كما يمكن القول أن الأداء يمثل ذلك الإلتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها من تدريس، توجيه الطلاب علميا وخلقيا، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الإلتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها.

**الجامعة:** هي إحدى مؤسسات التعليم العالي تقوم بوظائف أساسية هي إنتاج ونشر المعرفة من خلال البحث العلمي، إعداد القوى البشرية التي يحتاجها المجتمع من خلال التكوين الجامعي الذي يشارك فيه بشكل رئيسي أساتذة الجامعة، من خلال تدريسهم وإشرافهم وتوجيههم للطلبة، وتتمثل في دراستنا الحالية في قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف "المسيلة".

**الأستاذ الجامعي:** يسمى أيضا "عضو هيئة التدريس" وهو كل شخص يقوم بمهام أكاديمية من تدريس وإشراف وبحث علمي، إضافة إلى ممارسته لبعض المهام الإدارية الأخرى بالجامعة كرئيسا للجامعة/نائبه أو عميدا لكلية /نائبه أو رئيس قسم/ مساعده،مسؤول تخصص،.....وغيرها من المناصب الإدارية بالجامعة، وهو ممن يحملون شهادة الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها. والأستاذ الجامعي في دراستنا هو الأستاذ الدائم الذي يزاول مهامه بقسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

## 6- الدراسات السابقة:

**الدراسة الأولى:** دراسة رضوان بواب (2015) تحت عنوان: "الأداء الوظيفي والإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي (LMD)" ، هدفت هذه الدراسة النظرية إلى تحديد مفهوم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي، إذ أنه يعتبر من أهم المؤشرات التي تقيس جودة التعليم العالي في الجامعات، ويتفق الكثير من المختصين أن زيادة وتحسين فاعليته وحنكة المدرس الجامعي عامل حاسم في نجاح الجهود التي تبذل من أجل رفع مستوى العملية التدريسية في الجامعة ومن أجل إصلاح النظم التعليمية. ويبدو واضحاً الآن أنّ الأستاذ اليوم أصبح مطالب بتطوير أدائه بالتكوين المستمر على المهارات الأدائية والقدرة على متابعة التكوين المستمر والتكوين الذاتي، إضافة إلى القدرة على التدبير البيداغوجي لجماعة الصف للحفاظ على جودته في أداء العمليات التكوينية والتعليمية.

**الدراسة الثانية:** دراسة الوناس مزياني (2016)، تحت عنوان: "علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي"، هدفت الدراسة إلى التعرف على وجود علاقة بين عناصر المناخ التنظيمي (الإتصال وإتخاذ القرارات والعقد النفسي بين الفرد والتنظيم، الإلتزام الوظيفي) والرضا والأداء الوظيفي لأساتذة الكليات محل الدراسة، توصلت إلى أنّ مستوى الرضا مرتفع ومستوى المناخ مقبول ومستوى الأداء مرتفع حسب تقديرات عينة الدراسة إلا أن العلاقة بين المتغيرات الثلاثة وردت غير دالة إحصائياً، وعليه فإنّ الأداء مرتبط بمتغيرات أخرى غير المناخ والرضا، أو بتعبير آخر فإنّ المناخ التنظيمي يعتبر متغيراً وسيطاً بين الرضا والأداء الوظيفي.

**الدراسة الثالثة:** دراسة خالد أحمد الصرايرة (2011): "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها.



وبيّنت نتائج الدراسة أنّ مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفع، ودلّت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية. وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية بها، وأن تتعرف على حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعه. وأنّ توفرّ نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية له أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع.

**الدراسة الرابعة: دراسة فتيحة جعنيط (2014) : تقييم الأداء الدراسي للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة بقسم علوم الاعلام والاتصال،.**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تقدير الطلاب لتقييم الأداء التدريسي الجامعي في قسم الاعلام والاتصال بجامعة المسيلة، تكونت عينة الدراسة من (104) طالب وطالبة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي، استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما اعتمد على أداة الاستبيان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك استخدم نظام spss. وكشفت نتائج الدراسة عن فروق دالة إحصائية ما عدا مجال المهارات في التدريس وكذلك مجال واجبات المقرر الدراسي.

## 7- الخلفية النظرية:

## 7-1- ماهية الأداء الوظيفي

يعتبر مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وفي دراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة من جهة، ولتداخل العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي وتنوعها من جهة أخرى.

كما يعتبر الأداء الوظيفي أحد المؤشرات الدالة على مستوى كفاءة الموظفين وبلوغهم مستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة.

لقد خضع مفهوم الأداء الوظيفي في المنظمة كغيره من المفاهيم الإدارية الأخرى إلى تطورات عديدة انسجمت في مجملها مع التطورات التي مسّت الفكر الإداري والتنظيمي. إذ أصبحت النظرة المعاصرة لأداء المنظمات أياً كانت طبيعتها وحجمها تقوم على فكرة مفادها أن هذا الأداء يُحرّكه ويُشكّله العنصر البشري أينما كان مستواه تنفيذي أو إداري، فالفرد يلعب دوراً حيوياً في كافة المستويات الإدارية، إذ لا يمكن تصور أداء بدون أفراد.

وعليه تسعى الباحثة من خلال هذا المبحث التطرق إلى كل من الأداء والأداء الوظيفي من جوانبهما الأساسية المتمثلة في: مفهوم، أهمية، عناصر الأداء الوظيفي وأبعاده، محدداته والعوامل المؤثرة فيه، طرق تحسينه، وعلاقته بالمناخ التنظيمي.

## 7-2- مفهوم الأداء والأداء الوظيفي وعناصره

قبل الحديث عن الأداء الوظيفي وحتى تكتمل معرفتنا بمفهومه، لابد من التطرق أولاً إلى الأداء كمفهوم وذلك بتناول مختلف المفاهيم المتعلقة بالأداء وبعض المصطلحات التي توحى في مجملها إلى الأداء.

## 7-2-1- تعريف الأداء والمصطلحات المرتبطة به

يتصف الأداء بكونه مفهوماً واسعاً ومتطوراً بسبب تميز محتوياته بالديناميكية من جهة ولتغير وتطور ظروف المنظمات وتغير عوامل بيئتها من جهة أخرى. وقد أسهمت هذه الديناميكية في عدم وجود اتفاق بين الكُتّاب والدارسين في حقل التسيير فيما يخص تحديد المحتوى التعريفي لمفهوم الأداء الذي تناولته الكثير من البحوث والدراسات، ويرجع ذلك إلى اختلاف المعايير والمقاييس المعتمدة في دراسة الأداء والمتبناة من قبل الدارسين له.

**تعريف الأداء** يشير مفهوم الأداء في عمومته إلى: "الفعل الذي يقود إلى إنجاز الأعمال كما يجب أن تُنجز". (الشيخ الداوي، 2010، ص 217)

إن الإشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية (To perform) والتي أشتقت بدورها من اللغة اللاتينية (performer) والتي تعني تنفيذ مهمة ما أو تأدية عمل ما. (إبراهيم محمد المحاسنة، 2013، ص 104)

وقد وردت عدة تعاريف متعلقة بمفهوم الأداء كما يلي:

• حسب القاموس الفرنسي (Petit Robert) فإن الأداء يمثل: (Dimirti weiss, ) (2001 ; p230)

- النتيجة العددية المحققة من طرف حسان سباق أو رياضي في التجمعات العامة؛

- النتيجة المثلى التي تستطيع آلة تحقيقها.

من خلال تعريفي القاموس الفرنسي للأداء، فإن الأداء لا يرتبط بتحقيق الأهداف المسطرة فقط-انجاز أو إنتاج ما كان منتظر أو متوقع - (الربط بالأهداف = الفعالية)، وإنما يطرح وسيلة تحقيق النتائج- تحقيق النتائج المسطرة في ضوء الموارد المستخدمة- (الكفاءة).

• حسب Miller et Bromly، فإن الأداء يمثل: "انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية وإستغلالها بكفاءة وفعالية وبصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها".

(سناء حبيرات، 2014-2015، ص 145)

إذ نلاحظ من هذا التعريف أن الأداء هو حاصل تفاعل عنصرين أساسيين هما: الطريقة في إستعمال موارد المنظمة (الكفاءة) والنتائج المحققة (الأهداف) من ذلك الإستخدام (الفعالية). كما نستشف من خلال هذا التعريف أن الحكم على أداء المنظمة يتمثل في مدى تحقيقها لأهدافها ومدى إلتزامها بالرشادة في الوصول إلى ذلك.

• حسب **Ph-Lorrino** يتمثل الأداء في: "الفرق بين القيمة المقدمة للسوق ومجموع القيم المستهلكة وهي تكاليف مختلف الأنشطة، فبعض الوحدات (مراكز تكلفة) تعتبر مستهلكة للموارد وتُسهم سلبيا في الأداء الكلي عن طريق تكاليفها، والأخرى تعتبر مراكز ربح، وهي في الوقت نفسه مستهلكة للموارد ومصدر عوائد، وتسهم بهامش في الأداء الكلي للمنظمة". (الشيخ الداوي، مرجع سابق، ص 218)

• نستنتج أن الأداء يتمثل في هوامش مراكز الربح ناقص تكاليف مراكز التكلفة.

• حسب **P.Druker** ينظر إلى الأداء على أنه: "قدرة المنظمة على الإستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والموظفين". (إبراهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 105)

نستنتج من هذا التعريف أن الأداء يعد مقياسا للحكم على مدى تحقيق المنظمة لهدفها الرئيسي وإستمرارها في نشاطها في ظل التنافس، ويُمكنها من المحافظة على التوازن في مكافأة كل من المساهمين والموظفين.

كما أكد **P.Druker** على أن مفهوم الأداء بصفة عامة لا يشمل فقط القدرة على تحقيق الأهداف وإنما يتضمن كذلك الإختيار الجيد لها.

7-2-2- مفهوم الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء بصفة شاملة محصلة لكل من أداء الأفراد في وحداتهم التنظيمية وأداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسة العامة للمنظمة، وأيضا أداء المنظمة في إطار بيئتها الاقتصادية والاجتماعية.

لكن غالبا مايربط معظم الباحثين مفهوم الأداء بأداء المورد البشري أو الأداء الوظيفي للموظف دون غيره من الموارد الأخرى، وذلك لأن أداء المورد البشري يساهم بشكل أساسي في تحديد الأداء الكلي للمنظمة.

رغم الإتفاق الموجود بين الباحثين في مجال الإدارة حول مكانة الأداء الوظيفي للعنصر البشري في المنظمة، إلا أنّ الأمر لا يُعدّ كذلك بالنسبة لتحديد مفهومه. إذ نجد أنّ تحديد مفهومه عرف نفس الإشكال الذي طُرح سابقا مع مصطلح الأداء، وذلك لكونه يمثل هدفا معقدا يصعب الإلمام به فضلا عن تركيز الأعمال الأكاديمية على دراسة معايير تقييمه والعوامل المفسرة له على حساب ضبط مفهومه ومجاله الدلالي الذي يغطيه.

ومن هذا المنطلق سنورد أهم التعاريف المتعلقة بالأداء الوظيفي فيما يلي:

- حسب معجم المصطلحات الاجتماعية: يُعرّف أداء المورد البشري من الناحية الإدارية على أنه: "القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من الموظف الكفاء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه، وإنشاء علاقة عادلة بينهما". (إبراهيم محمد امحاسنة، المرجع السابق، ص108)

- حسب Motowildo: فإنّ أداء الموظف يمثل "القيمة الإجمالية المنتظرة من قبل المنظمة لمراحل التصرفات أو السلوكات التي يمارسها الفرد خلال فترة زمنية معينة". (Sylvie saint, 20017, p99)

نستج أنّ تعريف Motowildo يشير إلى أنّ الأداء يمثل:

-النتيجة الإجمالية المتوقعة؛

-مجموعة التصرفات الممارسة من قبل الفرد والمنتظرة من قبل المنظمة؛

-أنَّ الفرد قد يكون أداءه مرتفع بالنسبة لمهام معينة على حساب أخرى.

وعليه يشير Motowildo إلى أنَّ الأداء الوظيفي للفرد يتغير عبر الزمن، فقد يرتفع نتيجة بعض المهام وقد ينخفض بالنسبة لأخرى. كما نلمس أيضا من خلال ما سبق من التعاريف أنَّ أداء الفرد يُقاس ويمكن الحكم عليه من خلال كمية الجهد المبذول، ونوعية الجهد، ونمط الأداء.

أما **Campbell** فيعرفه على أنه يمثل: "مجموعة السلوكيات أو الأفعال الملائمة لتحقيق أهداف المنظمة، والتي يمكن قياسها في شكل مستوى المهارات المساهمة في تحقيق الأهداف". (إبراهيم محمد المحاسنة، المرجع السابق، ص 109)

### 7-2-3- تصنيفات الأداء الوظيفي

لقد صنّف نظام إدارة الأداء الخاص في جامعة كارولينا الشمالية في الولايات المتحدة الأمريكية أداء العاملين إلى:

- **الأداء المتميز:** هو الأداء الذي تجاوز التوقعات المحددة للأداء العادي وهو يعبر عن مجموعة سلوكيات وقدرات ومهارات فكرية ومعرفية عالية يتمتع بها الأفراد العاملون في المنظمة، بحيث تمكنهم من إنجاز أعمالا تتجاوز حدود معايير المنظمة، أي أنها تتسم بالحدائثة والإبداع والتميز؛

- **الأداء الجيد جدا:** هو ذلك الأداء الذي يحقق توقعات العمل المحدد ويتجاوزها في بعض الأحيان وسببه جهود ومهارات الموظف (العامل)؛

- **الأداء الجيد:** هو الأداء الذي يحقق توقعات العمل، ويعود إلى جهود ومهارات الموظف نفسه؛

- **الأداء دون الجيد:** هو ذلك الأداء الذي يحقق بعض توقعات العمل، لكن لا يحقق الباقي، ويعود إلى نقص في جهود ومهارات الموظف وأحيانا إلى بيئة العمل؛

- الأداء غير المرض: هو ذلك الأداء الذي لا يحقق توقّعات العمل أو متطلباته ويحتاج الموظف هنا إلى إشراف مباشر أو إلى تكرار العمل عدة مرّات لإنجازه، وسببه ضعف جهود ومهارات العامل أو بيئة العمل.

### 7-3- عناصر وأبعاد الأداء الوظيفي

#### 7-3-1- عناصر الأداء الوظيفي

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء وبدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال ولعلّ أبرزها يتلخص في ثلاث عناصر كما ذكرها Haynes وهي كمايلي (عامر أبو دية، 2013، ص 91)

1-الوظيفة (المعرفة بمتطلبات الوظيفة): تشمل المعرفة بالمهارات المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة وما تتصف به من متطلبات وتحديات، كما تشمل المهام والمسؤوليات والأدوار التي تتطلبها وظيفة من الوظائف، إضافة إلى الطرق والأساليب والمعدات المستخدمة؛

2-الموظف: تعني ما يمتلكه الموظف من قدرات معرفية ومهارات وإهتمامات و إتجاهات وقيم ودوافع خاصة بالعمل وهي تمثل خصائصه الأساسية؛

3-الموقف(بيئة التنظيم): ويقصد به ماتصف به البيئة التنظيمية وما تتضمنه من مناخ للعمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي، نظام الإتصالات، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب و العقاب.

هناك من يشير إلى وجود عناصر أخرى إضافة إلى العناصر الثلاثة السالفة الذكر يمكن إستخلاصها كذلك من خلال التعاريف السابقة للأداء وتتمثل في: (فريدة زنين،

2013، ص 87)

نوعية العمل: تشمل عدة جوانب هامة مثل: الدقة، النظام، الإتقان والبراعة، والتّمكّن الفتي من هذا العمل والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل وعدم الوقوع في الأخطاء؛

كمية العمل: يقصد بها حجم العمل المنجز في الظروف العادية، وسرعة الإنجاز؛  
 المثابرة والثوق: يدخل فيها التقاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية  
 وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة إلى الإشراف والتوجيه.  
 غير أن هناك من الباحثين من تحدّث بالتفصيل عن عناصر الأداء الوظيفي، وصنّفها  
 إلى مايلي: (موسى اللوزي، 2012، ص 7)

#### 1- العناصر التنفيذية: وتتمثل في:

- القدرة على تحديد متطلبات انجاز العمل وذلك من خلال تحديد الموارد الفنية والبشرية اللازمة لإنجاز العمل،  
 وانجاز العمل في ضوء الموارد التي تم تحديدها بفعالية؛
- القدرة على تحديد خطوات العمل والبرنامج الزمني على نحو يراعي أولوية التنفيذ، تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية؛
- القدرة على التغلب على صعوبات العمل من خلال تحديد أبعاد المشكلة التي تعترض سير العمل بدقة  
 وتعالج مشاكل العمل اليومية والطارئة بشكل سليم وموضوعي؛
- المهارة في تنفيذ العمل بشكل سليم، ووفق ما حدّد له من إجراءات؛
- انجاز العمل في الوقت المحدد؛
- القدرة على المراجعة والتدقيق ومراجعة العمل بشكل نهائي للتأكد من إنجازه وفق التعليمات المحددة وخلوّه  
 من الأخطاء.

#### 2-العناصر الأكاديمية:

- المعرفة بنظم العمل وإجراءاته؛



- المعرفة بأهداف ومهام العمل؛
- المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل.

### 3-العناصر التطويرية:

- المتابعة لما يستجد في مجال العمل؛
- تقديم الأفكار والمقترحات؛
- إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى؛
- المشاركة الفعالة في الاجتماعات؛
- تقبل التوجيهات.

### 4-العناصر الأخلاقية:

- المحافظة على أوقات الدوام؛
- القدرة على الحوار وعرض الرأي؛
- الاهتمام بالمظهر؛
- تقدير المسؤولية؛
- حسن التصرف.

### 5-العناصر الإجتماعية:

- العلاقة مع الرؤساء؛
- العلاقة مع الزملاء؛
- العلاقة مع المراجعين؛
- القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين.

نلاحظ أنّ عناصر الأداء الوظيفي تشتمل على أهم المتغيرات التي تربط الفرد بالوظيفة، أي أنها مزيج من قدرات الفرد من ناحية وخصائص المنظمة التي يعمل بها من ناحية أخرى، وكذا متطلبات الوظيفة في حد ذاتها.

### 7-3-2- أبعاد الأداء الوظيفي

لقد تعددت وجهات نظر الباحثين في تحديد أبعاد الأداء الوظيفي بسبب تعدد مجالات الدراسة التي تناولته والاستبانات التي طوّرت من أجل ذلك من جهة، ومن جهة أخرى لكونه مُستمد من تقاطع علم الإدارة وإدارة الموارد البشرية وعلم النفس الصناعي بالإضافة إلى السلوك التنظيمي

إنّ كثرة البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي أمثال بحوث Organ وزملائه، أدت إلى

خروج الأداء الوظيفي (أداء المورد البشري) من مقاربهته القائمة على الإنجاز الآني للمهمة إلى مقارنة أكثر شمولية وتوسُّعًا ليضم بذلك سلوكيات وتصرفات الأفراد المبذولة داخل المنظمة لإنجاز الأنشطة والمهام غير الرسمية، كسلوكيات المواطنة والتعاون مع الآخرين وغيرها.

وعلى هذا الأساس فقد اتفقت العديد من الدراسات والأبحاث على أن الأداء الوظيفي قد يُقسّم إلى قسمين حسب ما أقرّه كذلك Motowidlo و Borman وهما: أداء المهمة والأداء السياقي والتي طالما إعتبرهما العديد من الباحثين أنهما يمثلان في حد ذاتهما أبعاد الأداء الوظيفي. (السعد الاكرم، 2006، ص 74)

#### 1- بعد أداء المهمة la performance à la tâche

يعتبر هذا البعد مؤشر واضح إتجاه قابلية ومهارة الأفراد من خلال معرفة مدى وفاء الفرد بمجموعة محددة من المهام المتصلة مباشرة بوظيفته.

عرفه Motowildo بأنه: "يتضمن سلوك الأفراد أو مجموعة من الأنشطة الجوهرية التي تمكنهم من القيام بأعمالهم وذلك من خلال الأنشطة الإنتاجية (التنفيذية) أو من خلال الأنشطة المساعدة كالتموين والتوزيع أو باقي الخدمات بغرض تحقيق أهداف المنظمة.

كما يقصد به: "ذلك الأداء الذي يشمل أنماط معينة من سلوك الفرد والتي تساهم مباشرة في إنتاج السلع والخدمات أو الأنشطة التي تدعم بطريقة مباشرة العمليات التنظيمية الأساسية للمنظمة". (مرفت محمد السعيد مرسي، 2013، ص 240)

وقد يعرف على أنه: "الدور الذي يشمل مجموعة من السلوكيات والتصرفات التي تساهم مباشرة في إنجاز المهمة الرسمية الموكلة للموظف والتي تمثل إنتاجيته بالضبط". (السعد الاكرم، المرجع السابق، ص 74)

ويشير Hatrup و Befort إلى أن أداء المهمة يتضمن ثلاثة جوانب من السلوكيات: الجانب الأول يعكس الأنشطة التحويلية الأساسية كالقيام بالواجبات المتعلقة بالعمل (الوظيفة) مثلاً، والثاني يعكس الجوانب التي تخدم الأنشطة التحويلية الأخرى كقلة أخطاء العمل مثلاً، وأما الجانب الثالث فيتعلق بالإتصالات المكتوبة والشفهية التي توصل المعلومة لتأدية المهمة. (سعد علي العنزي، 2012، ص 6)

من خلال التعاريف السابقة لبعء أداء المهمة نستنتج أنه: يمثل المهارة بصفة عامة التي يتمتع بها الموظفون لأداء أنشطتهم الرسمية والتي تشكل جزءاً من وظيفتهم، والتي تساهم في العمليات الرئيسية للمنظمة سواء كان ذلك بشكل مباشر مثل: العمليات التقنية والإنتاجية الرئيسية للمنظمة كعمليات البيع والإنتاج وتقديم الخدمة أو بشكل غير مباشر مثل الأنشطة المساعدة كعمليات الإمداد بالمواد الخام أو التوزيع أو التنسيق أو التسيير أو الإدارة.

وقد يعكس أداء المهمة بكل إختصار، كيف يؤدي الموظفون نشاطاتهم المخصصة لهم. أي أنه يشير إلى مايسمى بالدور الداخلي والجوانب الجوهرية لوظيفة الفرد. وبذلك فهو يتعلق بإكمال الواجبات المحددة للفرد العامل وإنجاز المسؤوليات المحددة في الوصف الوظيفي

للموظفة والقيام بالمتطلبات الرسمية لأداء الوظيفة والتي تؤثر بشكل مباشر على تقييم أداء الموظف داخل المنظمة.

2- بعد الأداء السياقي: la performance contextuelle

تنطلق أهمية هذا البعد من ملاحظة KATZ التي أشارت إلى أنّ المنظمات التي تعتمد على قيام الأفراد بمهامهم الرسمية فقط هي منظمات ضعيفة وغير قادرة على الصمود في الأجل الطويل، حيث غالبا ما تحتاج إلى قيام الأفراد بمهام تتجاوز دورهم الرسمي، وهو ما أطلق عليه الباحثين الأداء السياقي.

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء السياقي، ولعل من أهمّها:

يرى Motowildo و Borman أنّه يمثل: "تلك الجهود والسلوكيات الفردية المبذولة من أجل تحقيق أنشطة المنظمة بفعالية، والتي تعزز الجانب النفسي والاجتماعي للفرد نحو المنظمة وزملاء العمل". (sylvie saint ; p101)

لقد حدّد بعض الباحثين خمس جوانب للأنشطة التي تشكل بعد الأداء السياقي وهي:

\_ بذل جهود إضافية لإكمال المهام بنجاح؛

\_ المبادرة للقيام بالأنشطة التطوعية الإضافية التي لا تدخل ضمن المهمة الرئيسية؛

\_ التعاون ومساعدة الزملاء؛

\_ الإلتزام بالإجراءات التنظيمية المعمول بها؛

\_ الإهتمام بتحقيق أهداف المنظمة والدفاع عنها.

وقد يشير الأداء السياقي إلى: "مجموعة الجهود الفردية والتي لا ترتبط مباشرة بالوظائف التنظيمية الرسمية (لا تُعدّ جزءا من المهمة الرسمية)، ولكنها تحظى بأهمية بالغة نظرا لأنها تشكل السياق أو الإطار النفسي والاجتماعي والتنظيمي والذي يعتبر كعامل محفّز مهم وأساسي للعمليات والأنشطة التي تنطوي عليها المهمة. " ويضم مجموعة من السلوكيات والأنشطة التي ترتبط بالتعاون بين الزملاء، الإحترام المتبادل، تقديم أعمال تطوعية، الإلتزام بالإنضباط في العمل، الإهتمام بتحقيق أهداف المنظمة وسمعتها. (kotkaew, p11)

كما نجد أنّ Organ عرفه على أنّه: "السلوك التطوعي الإختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فاعليتها وكفاءتها". (سعد علي العنزي، مرجع سابق، ص 7)

كذلك يشير Motowildo و Borman إلى أنّ أداء المهمة المُتمثّل في الأنشطة الرئيسية المرتبطة مباشرة بالمهمّة الرسمية الموكلة للموظّف يُعبّر بالضبط عن الأنشطة التحويلية، التنفيذية، الإنتاجية. لذلك فقد يختلف أداء المهمة من مهنة إلى أخرى، في حين الأداء السياقي نوعاً ما ضمّني، كونه يُعبّر عن السلوكيات والتصرفات والأنشطة الإختيارية والتطوعية التي يبديها الموظّف أثناء ممارسته لمهمّته ولا تندرج ضمن المهمة الرسمية التي يشغلها الموظّف، وعليه فهذه السلوكيات متشابهة ضمن جميع المهن و الوظائف التي قد يشغلها الموظّف. (Melissa cormier, 2008, p6).

#### 5-7 تقييم الأداء الوظيفي، المفهوم، الأهداف

قبل التطرق إلى تعريف تقييم الأداء الوظيفي، تجدر بالباحثة الإشارة إلى تحديد معنى بعض المصطلحات أو المفاهيم التي طالما اعتبرت مرادفة لمفهوم تقييم الأداء.

#### 7-5-1 تحديد معنى بعض المصطلحات (تقييم، قياس، تقويم)

أستخدم في مجال تقييم الأداء الوظيفي أكثر من مصطلح أو مفهوم بصفة الترادف وأحيانا ببعض الفرق بينهم، ولعل أهم هذه المصطلحات تتمثل في القياس، التقويم، التقييم. لذلك فلا بد من الإشارة إلى دلالتها بهدف تجنب التداخل أو الخلط بينها. ونتيجة لانتشار استخدام مفهومي قياس وتقييم الأداء ضمن وظائف إدارة الموارد البشرية، ظهرت مشكلة استخدام هذه المصطلحات للدلالة على نفس العملية (تقييم الأداء) بسبب الترجمة الحرفية من اللغة الأجنبية إلى اللغة العربية.

أولاً: القياس

يشير هذا المفهوم إلى "التعبير عن مستوى الأداء لموظف ما باستخدام الأرقام أو الرموز، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الأداء (السمة) المقاسة إذا كان تصنيفًا أو رتبةً أو فئويًا أو نسبيًا، وذلك من خلال استخدام أدوات قياس معروفة ومعينة . وبذلك فهو يشير إلى مستوى الأداء المحقق مقارنة بمعايير موضوعة" (براهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 115)

من خلال هذا التعريف نستخلص أن القياس يتمثل في الحكم على أداء الموظفين وإعطاء قيمة لهذا الأداء وبالتالي فالقياس ضروري لكل من التقييم والتقييم.

### ثانياً: التقييم

هو عبارة عن "تقرير دوري يبين مستوى أداء الفرد ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به، أي تحديد الأداء الفعلي في ظل متطلبات وظيفته ومقارنته بالإنجاز المتوقع من أداءه، فهو بذلك يساعد على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط ذلك الفرد". (محمد صالح فالح، مرجع سابق، ص 137)

نستخلص أن تقييم الأداء يركز على معرفة وتحليل الفروقات بين الأداء الفعلي والأداء النمطي، أي بين ما أنجزه الفرد فعلاً وبين ما كان من المفروض أن ينجزه وذلك بالإعتماد على مقدار قيمة الأداء التي توفرها له عملية القياس.

### ثالثاً: التقييم

هو أسلوب يمكن من " إصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أدائه واجباته والقيام بمسؤوليات وظيفيته، والتحقق من سلوكه وتصرفاته أثناء العمل، وذلك بتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف". (إبراهيم محمد المحاسنة، مرجع سابق، ص 116)

نلاحظ أن التقييم هو أعم وأشمل من القياس والتقييم، وأنه مقترن بعملية اتخاذ القرار المناسب حول أداء الفرد من خلال (تحسين أدائه أو ترقيته أو تدريبه)، وكذلك أن تقييم الأداء عملية متكاملة وتتضمن كل من القياس والتقييم.

من خلال ما سبق فإن التفحص الدقيق للمصطلحات الثلاثة يقود إلى الإستنتاج بأن العملية المتكاملة لتقييم الأداء يجب أن تتضمن كل من القياس والتقييم كما يلي:

1- قياس الأداء المتحقق مقارنة بمعايير موضوعية (القياس)؛

2- تحديد مستوى الأداء المتحقق فيما إذا كان أداء جيد أو ضعيف أي بمعنى إعطاء

الأداء قيمة (التقييم)؛

3- تعزيز نقاط القوة أو معالجة نقاط الضعف في الأداء المتحقق.

نشير إلى أنه سنعتمد في هذا المبحث على كلمة تقييم الأداء كونها المرحلة الوسيطة، والتي تعتبر أهم المراحل إذ تعتمد على المرحلة التي تسبقها من جهة وهي (القياس) وتبنى عليها المرحلة الموالية من جهة أخرى وهي (التقييم). وبالتالي فهي عملية متكاملة كما سبق وأن أشرنا.

### 7-5-2- مفهوم تقييم الأداء الوظيفي

انعكس التعدد في المصطلحات المستخدمة للدلالة على عملية تقييم الأداء بالتعدد في المفاهيم التي أعطيت لوصفها. فقد وردت عدة تعاريف تباينت في مضمون العملية والهدف من استخدامها. ونشير فيما يلي إلى بعض تعريفات عملية تقييم الأداء الوظيفي:

### التعريف الأول:



إن تقييم الأداء يمثل: " نشاط من أنشطة إدارة الموارد البشرية الذي من خلاله يمكن إصدار حكم موضوعي وهادف على قدرة الموظف حول أداء مهامه خلال فترة معينة في المنظمة، اعتماد على معايير محددة". (علي محمد ربايعة، ص 86)

يشير هذا التعريف إلى أن عملية تقييم الأداء:

- تابعة لوظيفة إدارة الموارد البشرية في المنظمة؛
- تتمثل في إصدار قرار أو حكم على أداء الموظف؛
- تخضع لمعايير أداء وأسس للمقارنة.

#### التعريف الثاني:

يمكن تعريف تقييم الأداء على أنه: " عملية يتم بموجبها تقدير جهود العاملين بشكل منصف وعادل، ليجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينجزون، وذلك استنادا إلى معدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم بها لتحديد كفاءتهم في العمل الذي يعملون به". (علي محمد ربايعة، ص 86)

من خلال هذا التعريف تبرز خاصيتين هما:

- تتمثل في إصدار حكم عادل ودون تحيز على أدائهم؛
- تقييم الأداء يستند إلى مرجعية للمقارنة والحكم.

## التعريف الثالث:

يقصد بتقييم الأداء مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المستهدفة وتحليل الإنحرافات بين الأداء الفعلي والمعايير، الموضوعية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

ما يلاحظ على هذا التعريف أن تقييم الأداء الوظيفي يتمثل في مقارنة الأهداف مع النتائج.

وبناء على التعاريف السابقة يمكن القول بأن عملية قياس وتقييم الأداء هي عملية إدارية منظمة دورية ورسمية، يتم من خلالها تحديد مستوى أداء الفرد والسلوك المتعلق بالعمل ومقارنته مع مهمات وواجبات الوظيفة، اعتمادا على معايير محددة، من أجل تحديد نقاط الضعف المنوطة به ومعالجتها وتعزيز نقاط القوة، لجعله يؤدي واجباته بكفاءة أعلى مستقبلا.

إنطلاقا من التعاريف السابقة لتقييم الأداء، يبدو أن معظم المنظمات تقريبا تولي أهمية قصوى لهذه العملية، وعليه فيمكن تلخيص أهميتها في:

- 1- تحديد مستوى الأداء الفعلي والتعرف على نقاط القوة والضعف؛
- 2- خلق فرص الاحتكاك بين الرئيس والمرؤوسين؛
- 3- يساعد المنظمة على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين والمساعدة على تخطيط مساهم الوظيفي؛
- 4- يضمن المعاملة العادلة والموضوعية وحصول كل عامل على ما يستحقه (ترقية، علاوة، مكافأة...)
- 5- إرجاع الأثر (التغذية العكسية) للمرؤوسين عن كيفية أدائهم لأعمالهم واقتراح التغييرات المطلوبة؛
- 6- الحكم على دقة السياسات والبرامج المتعلقة بالاستقطاب والاختيار والتعيين؛
- 7- تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أداءهم لأعمالهم، وذلك لتحسينه إلى الأفضل.

بالإضافة إلى الأهمية التي لا يمكن تجاهلها و المتمثلة في:

\_ إكتشاف الأفراد المؤهلين أكثر من غيرهم وتحفيزهم؛

\_ خلق فرص الإحتكاك بين الرئيس والمرؤوسين وتحسين العلاقات بينهم.

### 7-6- أداء الأستاذ الجامعي

إن نجاح الجامعة في تحقيق أهدافها يتوقف ويقترن بكفاءة أداء موظفيها بصفة عامة وأداء أعضاء هيئة التدريس\* (أساتذتها) بصفة خاصة، إذا يمثل الأستاذ الجامعي الدعامة والركيزة الأساسية للجامعة.

ومن هذا المنطلق سنحاول التطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم الأستاذ الجامعي ووظائفه وأدائه الوظيفي بالجامعة وكذا أساليب تقييمه.

### 7-6- ماهية الأستاذ الجامعي

يعد الأستاذ الجامعي محور وأساس العملية التعليمية في الجامعة وحجر الزاوية في البناء الجامعي نظرا للدور الذي يلعبه، إذ يعتبر العنصر الفعال القادر على تبليغ رسالة الجامعة وغاياتها.

### 7-6-1- مفهوم الأستاذ الجامعي

نظرا لأهمية الأستاذ الجامعي، فقد أحيط بالعديد من التعريفات نذكر منها:

- **تعريف جون ديوي:** "الذي يدرّب طلابه على إستخدام الآلة العلمية وليس هو الذي يتعلم بالنيابة عنهم، فهو الذي يشترك مع طلابه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة." (فضيل دليو، 2001، ص 93)
- **تعريف محمد حسنين:** " محور الإرتكاز في منظومة التعليم العالي بحثاً وتعليماً وخدمةً للمجتمع ومشاركةً في التطوير الشامل، وهو العمود الفقري في تقدّم الجامعة ومفتاح كل إصلاح و أساس كل تطور، وعلى كفاءته وإنتاجه يتوقف نجاح الجامعة". (رضوان بواب، 2014، ص140)

\* يقصد بأعضاء هيئة التدريس : الأساتذة الجامعيين مهما كانت درجاتهم العلمية.

من هذين التعريفين يمكن القول أن الأستاذ الجامعي هو المنتسب للجامعة والقائم على التدريس وهو المحرك الأول لعجلة التنمية في كل مجالاتها من خلال إعداده وتكوينه لإطارات المجتمع.

كما يعرف الأساتذة الجامعيون على أنهم: "مجموعة الأشخاص الناقلين للمعرفة والمسؤولين على السير الحسن للعملية البيداغوجية بالجامعة والقائمين بوظائف وواجبات مختلفة مثل التدريس والتوجيه العلمي للطلاب وإجراء البحوث العملية والإشراف عليها" (رضوان بواب، مرجع سابق، ص 72)

أما ماكينزي ورفاقه يرى أن الأستاذ الجامعي: "هو ذلك الشخص الذي لا بد أن تتوفر فيه كفاءات

التدريس الجامعي، متابعة البحث و الاهتمام بالأمور الإدارية و التأليف في مجال إختصاصه وقدرته على توجيه طلبته وتقديم المشورة للحكومة". (عبد الناصر سناني، 2012، ص 57)

تعددت وتنوعت تعاريف الأستاذ الجامعي لكنّها ركزت في مجملها على خصائصه ووظائفه وأهميته في العملية التعليمية، فهو الشخص القائم بمهام التدريس والإشراف والبحث العلمي والإنتاج العلمي والمهام العلمية التي تسهم في تطوير التعليم والبحث العلمي بالجامعة.

يمكن تعريف الأستاذ الجامعي على أنه: "العضو الفعّال في العملية التعليمية، والحامل لشهادة معينة ماجستير أو دكتوراه أو مايعادلها له أدوار ومهام عدة داخل الجامعة وخارجها، يقدم المعرفة مهما كان شكلها للطلبة الجامعيين بمختلف مستوياتهم وتخصصاتهم".

## 7-6-2- مفهوم تقييم الاستاذ الجامعي

لقد حظي مفهوم تقييم أداء الأستاذ الجامعي بالعديد من التعريفات من قبل الباحثين نذكر منها مايلي:

التعريف الأول: "العملية التي يتم من خلالها التعرف على الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية الخاصة بتحقيق الأهداف وإنجاز معدلات الأداء المستهدفة". (محمد النبھاني ومحمود إسماعيل، 2016، ص 194)

التعريف الثاني: " عبارة عن تقرير دوري يبيّن مستوى أداء الأستاذ ونوع سلوكه مقارنة مع مهمات وواجبات الوظيفة المنوطة به. فهو يساعد المسؤولين على معرفة جوانب الضعف والقوة في نشاط الأستاذ". (يوسف محمد الصالح، مرجع سابق، ص 313)

يتضح من خلال التعريفين السابقين أنّ عملية تقييم أداء الأستاذ تقوم على تحليل الوضع الراهن للأداء الأكاديمي له والكشف عمّا يعتريه من جوانب قصور أو ضعف والتي لها تأثير سلبي، كما يتمّ تحديد جوانب القوة لإعتمادها وتعزيزها. كما يركّزان على تحديد مستوى الأداء الفعلي للأستاذ في ظل متطلبات وظيفته ومقارنة ذلك بالإنجاز المتوقع.

إنّ عملية تقييم أداء الأستاذ تشجّعه وتثير له الطريق من أجل تعزيز الجوانب الإيجابية في أدائه وتنشيط مهامه في مجال البحث العلمي الذي يعتبر أساسا مكملًا للعملية التعليمية. وتكمن أهمية تقييم أداء الأستاذ الجامعي بصفة عامة من خلال مايلي:

- تنمية أساتذة متميزون في كافة التخصصات والمحافظة عليهم؛
- ضمان بقاء الأساتذة بالجامعة (تنمية الإنتماء التنظيمي)؛
- رفع كفاءة العملية التعليمية والبحثية؛
- تحقيق جو فعال من الإستمرار والتقدير والإحترام للعلاقة بين الأساتذة والطلبة، وبين الأساتذة والإدارة .
- توفير مناخ مناسب وحوافز أدبية ومعنوية ومادية مشجّعة للأستاذ.

تقييم الأستاذ الجامعي من طرف الطلبة

يتم هذا النوع عن طريق ملء الطلبة لإستمارة تُقدّمها له الإدارة أو أستاذ المقياس في نهاية السداسي أو السنة الجامعية، وتشتمل على معلومات تخص الجوانب العلمية والمنهجية والبيداغوجية والنفسية لأستاذ مقياس معين (زهرة خلوف، دس ، ص 211)

يعتبر هذا الأسلوب من أكثر الأساليب شيوعا على إعتبار أنّ الطلبة هم الأكثر تعاملًا وبشكل مباشر ويومي مع الأستاذ، وبالتالي فهم أكثر أهمية وموضوعية ودقة في التقييم والحكم على جودة الأداء الأكاديمي للأستاذ. ورغم ما يميّز هذا الأسلوب من درجة ثبات عالية وذو نتائج موضوعية، غير أنّه تعثره بعض العيوب نذكر منها:

- قد تكون غالبية الطلبة ليس لديهم الخبرة الكافية والموضوعية التي تمكنهم من تقييم أداء الأستاذ؛

- قد يركّز الطلبة على السمات والصفات الشخصية على حساب النواحي العلمية والمهارات التدريسية؛

- قد يؤدي تقييم الطلبة إلى زعزعة الثقة والتقليل من مكانة الأستاذ في الجامعة. نشير إلى أنّ تقييم أداء الأستاذ الجامعي لا يقتضي الإعتماد على طريقة أو أسلوب معين فقط، بل يستوجب إعتماد معايير علمية وأكاديمية دقيقة لمختلف الجوانب المتصلة بالأداء الأكاديمي والخدمات التعليمية والبحثية المعمول بها في معظم الجامعات العالمية والعربية والتي تستند إلى أسس الجودة ومعايير الإعتماد الأكاديمي المطبّقة عالميا وإقليميا ومحليا.

ولتقييم الأداء الوظيفي توجد ثلاث معايير أساسية تستند إليها الجامعة في الحكم على أداء أساتذتها وهي:

- الجهد الذي يبذله الأستاذ من خلال القيام بالأعمال المطلوبة؛

- الإهتمام بجودة الخدمة المقدمة؛

- الموقف اتجاه العمل. (خالد أحمد الصرايرة، مرجع سابق، ص 611)

# الفصل الثاني

## الإطار المنهجي للدراسة



المنهج يعتبر طريقة في السعي للوصول إلى داخلية الفرد وفهم هذه الداخلية يهدف للوصول إلى أمور واشكاليات لها معنى (فيصل عباس، 1966، ص 14).

حيث في دراستنا هذه التي تبحث في توصيف خصائص صورة الجسد لدى أطفال ضحايا الطلاق بالاعتماد على المنهج العيادي المختص النفسي من الحالة وهذا الأخير هو المنهج العلمي الذي يُمكن المختص النفسي من الكشف عن حياة العميل وفهم سلوكه، إذ يستخدم في تشخيص وعلاج الأفراد الذين يُكابدون اضطرابات نفسية أو خلقية أو يعانون من مشكلات توافقية أو اجتماعية أو دراسة مهنية (لويس مليكة، 2006، ص 198).

## 2- الدراسة الاستطلاعية.

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى لأي بحث علمي في جانبه الميداني لأنها تلم جوانب المشكلة المطروحة، بالإضافة إلى أنها تعطينا نظرة أولية حول متغيرات الدراسة، كما تمكننا من إعادة صياغة الفرضيات أو تعديلها، كما نهدف إلى معرفة جدوى الدراسة، وكذا التعرف على الصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الأساسية، وغيرها من أهداف الدراسة الاستطلاعية.

وللتأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، تم اختيار عينة عشوائية بلغت 5 أفراد من المجتمع الأصلي للدراسة، علماً أنه سيتم استبعادها من عينة الدراسة الأساسية.

وبعد تطبيق مقياس الدراسة على العينة الاستطلاعية، حيث تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرومباخ والتجزئة النصفية، أما معامل الصدق فتم حسابه بصدق الإتساق الداخلي، الصدق التمييزي وصدق المحكمين.

وعليه ومن خلال قيم معامل الصدق والثبات المتحصل عليها نجد بأنها تتمتع بصدق وثبات عاليين ومنه يمكن تطبيقها الأداة على العينة الأساسية للدراسة.

• نتائج الدراسة الاستطلاعية:

- تم تحديد عينة الدراسة الاستطلاعية.

- تم التأكد من ملاءمة أداة الدراسة لعينة الدراسة.
- تم قياس الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.
- تم استطلاع ميدان الدراسة وذلك من خلال زيارة قسم علم النفس بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة المسيلة.

### 3- عينة الدراسة

تعتبر العينة جزء من أفراد المجتمع الأصلي يتم اعتمادها بسبب استحاله الدراسة المسحية على المجتمع بكامله، ولهذا تم اختيار عينة البحث الحالي بطريقة عشوائية وذلك باستعمال جدول الأرقام العشوائية لأنها أفضل طريقة للحصول على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي فهي تفسح المجال لجميع أفراد المجتمع لأن يكونوا ممثلين لعينة الدراسة وهي عينة عشوائية بسيطة.

وتكونت عينة الدراسة من 30 طالب يزاولون دراستهم بقسم علم النفس

### 4- حدود الدراسة:

تبرز حدود دراستنا:

**الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الحالية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

• **الحدود الزمانية:** تمثل الزمان الذي تمت فيه الدراسة خلال النصف الثاني من الموسم

الدراسي (2020- 2021)

### 5- أداة الدراسة

يتم تحديد وسائل جمع البيانات كخطوة أساسية في الدراسة الميدانية وذلك للتمكن من الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع الدراسة، ويتم هذا التحديد وفقا لطبيعة الموضوع المعالج والمنهج المستخدم حيث تتوقف القيمة العلمية لهذه الدراسة على الأداة المستخدمة ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأداة التالية:

مقياس تقييم الأداء الوظيفي وهو يتكون من 7 أبعاد (الملحق رقم 01)

### 5-1- وصف المقياس

ويشمل هذا المقياس في صورته النهائية بعد عرضه على خبراء من الأساتذة المحكمين على 30 بنداً حيث تتوزع على خمسة مجالات وهي كالتالي:

الجدول رقم(01): يوضح توزيع العبارات التي تمثل مجالات مقياس أداء المشرف التربوي

المجالات	العبارات (البند)	عدد
1. المهارات في التدريس	من 01 الى 05	5
2. الصفات الشخصية	من 06 الى 10	5
3. علاقته بالطالب	من 11 الى 15	5
4. تنظيم خطة التدريس	من 16 الى 20	5
5. واجبات المقرر الدراسي	من 21 الى 25	5
6. الاختبارات	من 26 إلى 30	5

### 5-2- طريقة تصحيح المقياس

بناءً على التعليمات الخاصة بالمقياس والتي تبين للمفحوص كيفية الإجابة عليه، بحيث يختار الإجابة التي تتفق مع رأيه يضع علامة (X) وتتم طريقة تصحيح المقياس كالتالي:  
كل عبارة تقابلها ثلاثة بدائل للإجابة وهي (نعم، أحياناً، لا) يقابلها سلم الدرجات (1.2.3).

### 6- الخصائص السيكومترية

#### 6-1- الصدق:

#### 6-1-1- صدق المقارنة الطرفي (الصدق التمييزي):

لكي تكون الأداة صادقة يُتَوَقَّع أن توجد فروق دالة إحصائية بين القيم العليا لدرجاتها والقيم الدنيا لها، والتي تمثل 27% لكل فئة فيها من حجم العينة (30)، وبالتالي كان العدد هنا في كل فئة (8) أفراد، ثم تطبق (T.test) لحساب فرقي المتوسطين الحسابيين، وهي حسب الجدول أدناه.

جدول رقم (02) يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية للأداة

مستوى الدلالة	T.test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	طرفي المقياس
0.000	9,617	1,598	125,13	القيم العليا
		12,535	91,25	القيم الدنيا

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن قيمة مستوى الدلالة  $\text{Sig}=0.000$ ، وهي قيمة دالة إحصائية لأنها أقل تماماً من  $\alpha$  في 0.01.

كما أن الفرق واضح بين المتوسطين 125,13 للقيم العليا، مقابل 91,25 للقيم الدنيا وبالتالي فهذه النتيجة تُظهر أن المقياس صادق بدرجة قوية جداً.

#### 6-1-2- صدق الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية:

جدول رقم (03) يوضح صدق الاتساق الداخلي للأبعاد مع الدرجة الكلية لكل بعد

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	,634**	0,000	16	,629**	0,000
02	,626**	0,000	17	,775**	0,000
03	0,244	0,193	18	,745**	0,000
04	0,003	0,003	19	,593**	0,001
05	,559**	0,001	20	,623**	0,000
06	,578**	0,001	21	,575**	0,001
07	,527**	0,003	22	,735**	0,000
08	,576**	0,001	23	,715**	0,000
09	,695**	0,000	24	,807**	0,000
10	,770**	0,000	25	,670**	0,000
11	,698**	0,000	26	,426*	0,019
12	,801**	0,000	27	,711**	0,000
13	,807**	0,000	28	,616**	0,000
14	,768**	0,000	29	,821**	0,000
15	,722**	0,000	30	,746**	0,000
** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 * الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05					

من خلال الجدول أعلاه يظهر أن جميع عبارات المقياس تتميز بصدق اتساق قوي مع فقراتها، وبالتالي فهو صادق.

جدول رقم (04) يوضح صدق الاتساق الداخلي بين كل الأبعاد والدرجة الخام للأداة

مستوى الدلالة	معامل الارتباط (بيرسون)	المحاور
0,000	,842**	المهارات في التدريس
0,000	,735**	الصفات الشخصية
0,000	,799**	علاقته بالطالب
0,000	,809**	تنظيم خطة التدريس
0,000	,889**	واجبات المقرر الدراسي
0,000	,821**	الاختبارات
** الارتباط عند مستوى الدلالة 0.01 * الارتباط عند مستوى الدلالة 0.05		

من الجدول 10 يظهر أن جميع الأبعاد، والمتمثلة في أبعاد تقييم الأداء الوظيفي أعلاه متسقة داخليا مع الدرجة الخام للأداة (المقياس) وبشكل قوي جدًا، وبالتالي فهو صادق، وبشكل قوي.

## 2-6- الثبات

### 2-6-1- الثبات بألفا كرونباخ:

جدول رقم (05) يوضح ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) بألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
0,914	30	المقياس ككل

من نتائج الجدول 11 تظهر قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة جدًا، حيث بلغت 0.914، وهي دليل على أن الأداة ثابتة بشكل قوي.

6-2-2 - الثبات بالتجزئة النصفية:

الجدول (06) يبين قيم معامل الثبات للتجزئة النصفية لأداة الدراسة

0,822	الفا كرونباخ النصف الأول	الزوج الأول
15a	عدد عبارات النصف الثاني	
0,868	الفا كرونباخ النصف الثاني	الزوج الثاني
15b	عدد عبارات النصف الأول	
30	مجموع العبارات	
0.800	الارتباط بين العبارات	
0.899	معامل ارتباط سبيرمان و بروان	
0.883	معامل الارتباط التجزئة النصفية لجيتمان	

حسب النتائج المبينة في الجدول (06) تظهر عدّة قيم هي:

- معامل ارتباط التجزئة النصفية للنصف الأول بمعامل كرونباخ وقد بلغ (0.822).
- معامل ارتباط التجزئة النصفية للنصف الثاني بمعامل كرونباخ وقد بلغ (0.868).
- معامل ارتباط التجزئة النصفية بعد تصحيح الطول، وقد بلغ (0.899).
- معامل ارتباط التجزئة النصفية لجيتمان، وقد بلغ (0.883).

وهي قيم كلها مناسبة تبرهن على أنّ الأداة (المقياس) ثابت بشكل مقبول جدًّا.

7 - الأساليب الإحصائية في الدراسة الحالية:

اعتمدت الدراسة الحالية مجموعة إجراءات، أو أساليب إحصائية، فيها ما طُبّق في

الدراسة الاستطلاعية منها:

- إختبار "تا" الفروق Ttest، لمجموعتين متّصلتين (في الصدق التمييزي).
- معامل الارتباط الثنائي بيرسون (في صدق الاتساق الداخلي).
- معامل الفا كرونباخ (في الثبات).
- معامل الارتباط الثنائي سبيرمان وبراون (في الثبات بالتجزئة النصفية).
- معامل الارتباط الثنائي جيتمان (في الثبات بالتجزئة النصفية).

- مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي)
- مقاييس التشتت: ( الانحراف المعياري)

أمّا ما سيكون في الدراسة الأساسية، إضافةً إلى بعض ما سبق، ما يلي: اختبار "تا" الفروق لمجموعة واحدة.



## خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل يكون قد تم توضيح أهم الإجراءات المنهجية التي يتبعها الباحث في دراسته الميدانية فهي بذلك تسهل له عملية جمع البيانات ومعالجتها بطرق عملية تمكن من الاعتماد على نتائجها حيث يبدأ الباحث دراسته الميدانية بدراسة استطلاعية تمهيدية لدرسته الأساسية ثم التعرف بالمنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة الى مجالاتها والأدوات المستخدمة، إلى جانب الأساليب الإحصائية المستعملة.

# الفصل الثالث

عرض وتحليل نتائج الدراسة

## تمهيد :

يتم في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج التوصل إليها خلال هذه الدراسة الميدانية في ضوء الفرضيات المطروحة، وهي غاية كل بحث علمي. وهذا اعتمادا على الدراسات السابقة والخلفية النظرية لهذه الدراسة، وللتحقق من الفرضيات تم الاستعانة ببرنامج التحليل الاحصائي *spss* اصدار 18، وفيما يلي عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها في ضوء الفرضيات.

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على أن " مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال المهارات في التدريس مرتفع ".

الجدول رقم (07): يبين الإحصاء الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي في مجال المهارات في التدريس.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0,05781	0,31666	2,4200	30	المهارات في التدريس

الجدول رقم (08): يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال المهارات في التدريس لأساتذة القسم.

المتوسط الفرضي = 02					اختبار "تا"	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	%مستوى الثقة 95
قيم دنيا	قيم عليا								
0.3018	0.5382	0,42000	0.000	29	7,265				

من النتائج المبينة في الجدول (07) تظهر قيمة المتوسط الحسابي للعينة المستهدفة (طلبة قسم علم النفس) في نظرتها للمهارات التدريسية لدى أساتذة قسم علم النفس مرتفعة فقد بلغت: 2.4200، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، والتي بلغت: 2، حسب متوسط الأداة المطبقة في الدراسة، كما أنّ الأهمّ في النتائج، ما جاء في الجدول(08)، حيث بلغت  $T test = 7.265$  بمستوى الدلالة  $Sig=0.000$  ، وهي قيمة دالة إحصائياً لأنها أقلّ تماماً من  $\alpha$  في 0.01، بذلك توجد فروق بين المتوسطين الحسابيين لصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية الأولى محققة: مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال المهارات في التدريس مرتفع.

وقد تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء أساتذة قسم علم النفس في مجال المهارات في التدريس مرتفعة، ويرجع ذلك إلى المستوى التكويني الذي تلقاه الأساتذة في هذا التخصص، ما جعل الطلبة يحسبون بالرضى تجاه المهارات التدريسية لأساتذتهم.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة برقعان أحمد محمد في أن المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس مرتفعة، كما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة الجفري، ابتسام حسين عقيل 2002 أن المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى في مستوى الأداء متوسط.

## 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على أن " مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال الصفات الشخصية في التدريس مرتفع ".

الجدول رقم (09): يبين الإحصاء الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية في التدريس.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0,07510	0,41133	2,4667	30	الصفات الشخصية

الجدول رقم (10): يبين قيمة اختبار "ت" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية (الطلبة) في مجال المهارات في التدريس لأساتذة القسم.

المتوسط الفرضي = 02					
مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	درجات الحرية	اختبار "ت"
قيم دنيا	قيم عليا	0,46667	0.000	29	6,214
0,3131	0,6203				
الصفات الشخصية					

من النتائج المبينة في الجدول (09) تظهر قيمة المتوسط الحسابي للعينة المستهدفة (طلبة قسم علم النفس) في نظرتها للمهارات التدريسية لدى أساتذة قسم علم النفس مرتفعة

فقد بلغت: 2.4467، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، والتي بلغت: 2، حسب متوسط الأداة المطبقة في الدراسة، كما أنّ الأهمّ في النتائج، ما جاء في الجدول (10)، حيث بلغت  $6.214 T test$  بمستوى الدلالة  $Sig=0.000$ ، وهي قيمة دالة إحصائياً لأنها أقلّ تماماً من  $\alpha$  في 0.01، بذلك توجد فروق بين المتوسطين الحسابيين لصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية الثانية محققة: مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال الصفات الشخصية في التدريس مرتفع. وقد حصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال الصفات الشخصية مرتفعة، قد يرجع ذلك إلى المعاملة الجيدة من طرف الأساتذة للطلبة، من اهتمام الأستاذ بانشغالات الطلبة، حاجاتهم ومتطلباتهم وتقديم يد المساعدة إن أمكن ذلك، وفي كثير من الأحيان يرجع إلى تكوين علاقات معهم بحكم قرب السن بين الأستاذ والطالب.

وقد انتقلت هذه الدراسة مع دراسة غنيم والبيحوي إذ إن الأستاذ يؤدي دوره الأكاديمي الواقعي بدرجة متوسطة، واختلفت مع دراسة *Suzane and dale* أنه هناك فئة من الأساتذة يواجهون مشكلة التواصل مع الطلاب.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي تنص على أن " مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال علاقته بالطالب مرتفع ".

الجدول رقم (11): يبين الإحصاء الوصفي لمستوى الأداء الوظيفي في علاقته بالطالب.

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
علاقته بالطالب	2,0467	0,52439	0,09574

الجدول رقم (12): يبين قيمة اختبار "ت" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة الدراسة الحالية (الطلبة) في مجال علاقته بالطالب لأساتذة القسم.

المتوسط الفرضي = 02					
اختبار "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الثقة 95%	
علاقته بالطالب	29	0,630	0,04667	قيم دنيا	قيم عليا
0,487				-0,1491	0,2425

من النتائج المبينة في الجدول (11) تظهر قيمة المتوسط الحسابي للعينة المستهدفة (طلبة قسم علم النفس) في علاقته بالطالب لدى أساتذة قسم علم النفس مرتفعة فقد بلغت: 0,487، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، والتي بلغت: 2، حسب متوسط الأداة المطبقة في الدراسة، كما أنّ الأهم في النتائج، ما جاء في الجدول (12)، حيث بلغت  $T$   $test = 0.487$  بمستوى الدلالة  $Sig = 0.630$ ، وهي قيمة غير دالة إحصائياً لأنها أكبر تماماً من  $\alpha$  في 0.01، وبذلك لا توجد فروق بين المتوسطين الحسابيين، وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية الثالثة مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال علاقته بالطالب مرتفعة غير محققة.

اذ حصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال علاقة الأستاذ بالطلبة متوسطة، قد يرجع ذلك ربما إلى الصفات الاجتماعية التي تتوفر لدى الأساتذة والتي تحدث

عنها حمدان أحمد الغامدي والمتمثلة في تلك الخصائص التي تتعلق بتمكين ثقافة مجتمعه والتمتع بحسن التصرف مع طلابه في المواقف الصعبة والقدرة على إقامة علاقات اجتماعية وإنسانية مع طلابه (حمدان احمد الغامدي، 2003، ص 55)

وهذا ما اتفقت مع دراسة برقعان أحمد محمد في وجود فروق دالة احصائيا وبدرجات متوسطة .

#### 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

والتي تنص على أن " مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفع " .

الجدول رقم (13): يبين الإحصاء الوصفي لمستوى تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0,08680	0,47542	2,3467	30	تنظيم خطة التدريس

الجدول رقم (14): يبين قيمة اختبار "ت" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة

الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي

المتوسط الفرضي = 02					اختبار "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الثقة 95%	
قيم دنيا	قيم عليا									
3,994	29	0.000	0,34667	0,1691	0,5242	تنظيم خطة التدريس				

من النتائج المبينة في الجدول (13) تظهر قيمة المتوسط الحسابي للعينة المستهدفة (طلبة قسم علم النفس) في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفعة فقد بلغت: 02.3467، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، والتي بلغت: 2، حسب متوسط الأداة المطبقة في الدراسة، كما أنّ الأهم في النتائج، ما جاء في الجدول(14)، حيث بلغت  $T test = 3.994$  بمستوى الدلالة  $Sig=0.000$ ، وهي قيمة دالة إحصائيا لأنها أقل



تماماً من  $\alpha$  في  $0.01$ ، بذلك توجد فروق بين المتوسطين الحسابيين لصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية الرابعة محققة: مستوى تقدير الطلاب لأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفع.

إذ حصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال تنظيم المقرر الدراسي مرتفع نوعاً ما، قد يرجع ذلك إلى المستوى التكويني الذي تلفاه الأساتذة وكذلك الذكاء المحكم في التنظيم، كما يمكن إرجاع النتيجة إلى مجموع الصفات المهنية التي تتوفر في أفراد العينة والتي تحدث عنها علي راشد والمتمثلة في مهارات تخطيط عملية التعليم وتنفيذها والعناية بأعداد الدروس واستخدام طرق تربوية تساعد على تطور مهارات التعلم الذاتية لدى طلابه.

ولقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أحمد محمد برقان في درجة الممارسات التدريسية بين الطلاب وبدرجة عالية في المقررات التربوية واختلف مع دراسة حسين الخولي في وجود فروق دالة احصائياً بين المتوسطات الفرضية وكذلك لتقديرات الطلاب في المقررات للأساتذة الجامعيين.

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

والتي تنص على أن " مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال واجبات المقرر الدراسي مرتفع ".

الجدول رقم (15): يبين الإحصاء الوصفي لمستوى تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0,08603	0,47119	2,3933	30	واجبات المقرر الدراسي

الجدول رقم (16): يبين قيمة اختبار "تا" الفروق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة

الدراسة الحالية (الطلبة) في مجال واجبات المقرر الدراسي

المتوسط الفرضي = 02					اختبار "تا"	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطين	مستوى الثقة 95%	
قيم دنيا	قيم عليا									
0,5693	0,2174	0,39333	0.000	29	4,572	واجبات المقرر الدراسي				

من النتائج المبينة في الجدول (15) تظهر قيمة المتوسط الحسابي للعينة المستهدفة (طلبة قسم علم النفس) في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفعة فقد بلغت: 02.3467، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، والتي بلغت: 2، حسب متوسط الأداة المطبقة في الدراسة، كما أنّ الأهم في النتائج، ما جاء في الجدول (16)، حيث بلغت  $T test = 3.994$  بمستوى الدلالة  $Sig = 0.000$ ، وهي قيمة دالة إحصائياً لأنها أقلّ تماماً من  $\alpha$  في 0.01، بذلك توجد فروق بين المتوسطين الحسابيين لصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية الخامسة محققة: مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفع.

اذ تحصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال واجبات المقرر الدراسي مرتفعة، قد يرجع ذلك الى أن الطلبة من يعتبرون أن الأستاذ يحرص على أن تتميز الواجبات بالوضوح وكذا أن تنمي فيهم التفكير العلمي السليم للطلاب، ومنه نستنتج ان طلبة قسم علم النفس وجدوا انفسهم أمام واجبات تتميز بالوضوح وتحقق أهداف المنهج الدراسي.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أحمد محمد برقعان، واختلفت مع دراسة الجعفري ابتسام حسين عقيل.

#### 6- عرض ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

والتي تنص على أن " مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال الاختبارات مرتفع " .

الجدول رقم (17): يبين الإحصاء الوصفي لمستوى تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي.

الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	
0,08477	0,46431	2,1400	30	الاختبارات

الجدول رقم (18): يبين قيمة اختبار "تا" الفرق بين المتوسط الفرضي ومتوسط عينة

الدراسة الحالية(الطلبة) في مجال واجبات المقرر الدراسي

المتوسط الفرضي = 02						
مستوى الثقة 95%		الفرق بين المتوسطين	مستوى الدلالة	درجات الحرية	اختبار "تا"	
قيم دنيا	قيم عليا					الاختبارات
0,3134	-0,0334	0,1400	0.009	29	1,651	

من النتائج المبينة في الجدول (17) تظهر قيمة المتوسط الحسابي للعينة المستهدفة (طلبة قسم علم النفس) في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفعة فقد بلغت: 1.651، وهي قيمة أكبر من قيمة المتوسط الفرضي، والتي بلغت: 2، حسب متوسط الأداة المطبقة في الدراسة، كما أنّ الأهمّ في النتائج، ما جاء في الجدول(18)، حيث بلغت  $T$

$1.651 test$  بمستوى الدلالة  $Sig=0.109$  ، وهي قيمة دالة إحصائية لأنها أقل تماماً من  $\alpha$  في  $0.01$ ، بذلك توجد فروق بين المتوسطين الحسابيين لصالح المتوسط الحسابي، وبالتالي يمكن القول أنّ الفرضية السادسة محققة: مستوى تقدير الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس في مجال تنظيم خطة التدريس للمقرر الدراسي مرتفع.

اذ حصلنا على تقدير الطلاب لأداء الأستاذ في مجال الاختبارات مرتفعة، قد يرجع ذلك إلى طريقة تحضير الأستاذ الى صياغة الأسئلة وأيضاً إعطاء أهداف محتوى المساق بشكل جلي وواضح وكذلك وضوح الأسئلة وبذل جهد كبير لجعل المادة العلمية واضحة، والاختبارات موضوعية وتتماشى مع مستوى تحصيل الطلبة ومع محتويات الدروس المقررة.

لقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أحمد برقعان، أحمد محمد في وجود فروق دالة للمتوسطات الحسابية وأيضاً مع دراسة حسن الخولي في وجود فروق دالة إحصائية للمتوسطات الحسابية والفرضية.

خاتمة

وفي ضوء النتائج المحصل عليها التي أعطت صورة عن وجود تقديرات الطلاب للأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس بجامعة المسيلة بدرجة مرتفعة بالرغم من وجود فروق كان تبعا لمجالات الدراسة، وعن تقدير الطلاب لأساتذتهم الأمر ينعكس على أداء مهامه التعليمية والتربوية ويعوق تقدمهم، والذي يؤثر على المردود التعليمي لدى الأساتذة بالإيجاب، وبهذه الصورة تجلت من خلال النتائج التالية:

- مستوى تقدير الطلاب لأساتذة قسم علم النفس في مجال المهارات بالتدريس مرتفعة.
- مستوى تقدير الطلاب لأساتذة قسم علم النفس في الصفات الشخصية مرتفعة.
- مستوى تقدير الطلاب لأساتذة قسم علم النفس في مجال علاقة الأستاذ بالطالب منخفضة.
- مستوى تقدير الطلاب لأساتذة قسم علم النفس في مجال خطة المقرر الدراسي مرتفعة.
- مستوى تقدير الطلاب لأساتذة قسم علم النفس في مجال واجبات المقرر الدراسي مرتفعة.
- مستوى تقدير الطلاب لأساتذة قسم علم النفس في مجال الاختبارات مرتفعة.

# قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1. ابراهيم محمد المحاسنة، ادارة وتقييم الاداء الوظيفي، الطبعة الأولى، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن، 2013.
2. خالد أحمد الصرايرة، "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول و الثاني، 2011، دمشق.
3. رشيد مناصرية وفريد بن ختو، " سلوك المواطنة التنظيمية واهمية في تحسين اداء العاملين-دراسة حالة مؤسسة الاتصالات الهاتف النقال موبليس وحدة ورقلة"،مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 08، 2015، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
4. رضوان بواب، الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من جهة نظر الطلبة :طلبة جامعة جيجل-انموذجا - أطروحة دكتوراه في علم اجتماع العمل والتنظيم كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 2، 2013/2014، ص 140.
5. رضوان بواب،"الأداء الوظيفي و الإجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام الألميدي(LMD)، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 21، 2015.
6. رضوان بواب،الاداء الوظيفي والاجتماعي للاستاذ الجامعي في نظام LMD ، مرجع سابق، ص72.
7. سعد علي العنزي وعامر على العطوى، " فهم الهيكل الكامن لمحددات تقييم الاداء الوظيفي الشامل" ، المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 8، العدد31، 2012، جامعة كربلاء،العراق.
8. سناء جبيرات ، تقييم اثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين:دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية، اطروحة دكتوراه علوم، تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر،بسكرة،الجزائر،2014-2015.



9. الشيخ الداوي، "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء"، مجلة الباحث، ا لعدد07، 2010، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
10. عامرأبو دية ، "الرضا الوظيفي واثره في تحسين اداء العاملين بالجامعات"، مؤتمر استراتيجيات التعليم العالي وتخطيط الموارد البشرية ، الجامعة الهاشمية ، افريل 2012 ، المنظمة العربية للتنمية الادارية جامعة الدول العربية ، مصر، 2013 ، ص 91 بتصرف .
11. عبد الناصر سناني، صعوبات التي يواجهها الأستاذ الجامعي المبيدء في سنواته الأولى من مسيرته المهنية- دراسة ميدانية بكلية الآداب و العلوم الإنسانية جامعة باجي مختار عنابة، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس العيادي، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري ، قسنطينة، الجزائر، 2011/ 2012، ص 57
12. فريدة زيني، الولاء التنظيمي لدى أساتذة الجامعة وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة مقارنة بين جامعات تونس والجزائر والمغرب، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بو علي ، الشلف، الجزائر، 2012-2013.
13. فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2001 .
14. محمد النبھاني ومحمود اسماعيل، "مستوى أداء عضو الهيئة التدريسية بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في ضوء معايير الجودة من وجهة نظر الطلبة في الجامعة"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجد التاسع، لعدد 26، 2016، المملكة العربية السعودية ، ص 194.
15. مرفت محمد السعيد مرسي، "اثر الشعور بالمسؤولية الوظيفية على الاداء الوظيفي من خلال التحكم المدرك كمتغير وسيط"، مجلة دراسات العلوم الادارية ، المجلد 40 ، العدد 02، 2013، الجامعة الاردنية ، الاردن ، ص 240.

16. موسى اللوزي وعمر عطية الزهراني، "العوامل المؤثرة في الداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة و المحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية- دراسة تحليلية"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد1،، 2012، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، الأردن.

17. الوناس مزياني،"علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي والأداء لأساتذة التعليم الجامعي- دراسة ميدانية على عينة من أساتذة كليات العلوم الانسانية والاجتماعية لجامعات: الجزائر- وهران-ورقلة-قسنطينة"، مجلة دراسات نفسية وتربوية، العدد16، 2016، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة ورقلة،الجزائر.

### رابعاً: المراجع باللغة الاجنبية:

18. Assaad el Akremi et autres, **comportement organisationnel**, vol2, 1ère édition,De boeck,Paris,2006, p74
19. Dimitri Weiss, **les ressources humaines**, 3ème tirage, éditions d'organisation, paris , France ,2001,p 230.
20. Isabelle Achte et autres , **comment concilier la performance et le bien-etre au travail?**, Memoire MBA du RH; Université Paris Dauphine,2010,p40 sur le :[http:// mba-rh.dauphne.fr/fileagmin/mediatheque/site/mba-rh/pdf travaux-anciens/bien-etre et-la-performance-au-travail-pdf .04/04/201](http://mba-rh.dauphne.fr/fileagmin/mediatheque/site/mba-rh/pdf travaux-anciens/bien-etre et-la-performance-au-travail-pdf .04/04/201)
21. Joel Cauden, Adérito Alain Sanches, **Gestion des ressources humaines**,Berger-Levrault edition, 1998.
22. Korkeaw Jankingthong and Suthinee Rurkkhum, op,cit,p116
23. Melissa Cormier, **la performance de citoyenneté des équipes de travail**, thèse du doctorat en psychologie,université du Québec à Montréal , 2008, p6
24. Sylvie Saint -Onge et victor Haine, **Gestion des performances au travail** ,1ere édition, de boeck, Paris, 2007, p99

# الملاحظ



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



إستبيان بعنوان:

## تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس من وجهة نظر الطلبة

يقوم الكالب بإعداد دراسة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الليسانس في تخصص علم النفس العمل والتنظيم بجامعة المسيلة، وذلك بهدف تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة قسم علم النفس من وجهة نظر طلبة القسم.

لذا أضع بين أيديكم استمارة استبانة راجين تقديم يد المساعدة من خلال الإجابة على فقراتها بدقة وموضوعية، فالرجاء منكم التكرم بوضع إشارة (x) في الخانة المخصصة لها، وذلك أمام الإجابة التي تروها مناسبة.

السنة الجامعية: 2021/2020

الجنس:  ذكر  أنثى

المستوى الدراسي:  أولى ليسانس  سنة ثانية لي  سنة ثالثة  ليسانس

لا	أحيانا	نعم	العبرة	الرقم	
			يعرض المادة العلمية بوضوح	01	المهارات في التدريس
			يساعد الطلاب على معرفة المفاهيم الأساسية للمادة	02	
			يستخدم في تدريسه مادة علمية واضحة وألفاظ محددة	03	
			يثير حماس الطلاب للمناقشة	04	
			يلم بأحدث المعلومات والنظريات	05	
			صوته مسموع للطلاب	06	الصفات الشخصية
			يتصف بالذكاء وعمق التفكير	07	
			يخلص في عمله	08	
			يقدم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية	09	
			يمتاز بقوة الشخصية	10	
			يرحب لمقابلة الطلاب خلال ساعات المكتبة	11	علاقته بالطلاب
			يتعامل مع الطلاب بعدالة	12	
			يتفهم طبيعة الطلاب وتعرفه على ظروفهم	13	
			يسعى الى التعرف على أسماء الطلاب الذي يدرسهم	14	
			يتعاون مع الطلاب في حل مشاكلهم الدراسية	15	
			يحدد محتوى المادة الدراسية للطلاب	16	
			ينظم مفردات المقرر الدراسي في موضوعات	17	
			يحدد للطلاب أسماء الكتب والمراجع التي يتمكن الاستفادة منها	18	
			يبين للطلاب نظام توزيع الدرجات على متطلبات	19	

			المقرر الدراسي		
			يحدد للطلاب وقتا لتسليم الواجبات إن وجدت	20	
			يحرص على أن تنمي الواجبات في تحقيق أهداف المنهج	21	واجبات المقرر الدراسي
			يحرص على أن تتميز الواجبات بالوضوح	22	
			يصحح الواجبات التي يكلف بها الطلاب	23	
			يحرص على أن تنمي الواجبات التفكير العلمي للطلاب	24	
			يحرص على أن تتناسب الواجبات مع القدرات واستعداد الطلاب في مرحلة الجامعة	25	
			يحرص على أن تقيس الاختبارات مدى تحقيق المنهج لأهدافه	26	الاختبارات
			يصيغ الاختبارات بكلمات يسهل فهمها وإدراكها	27	
			يوازن بين عدد أسئلة الاختبارات والوقت المحدد لها	28	
			يناقش إجابات الطلاب معهم.	29	
			يحرص على أن تقيس الاختبارات مدى تحقيق المنهج لأهدافه.	30	

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0

Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	30

### Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005
VAR00001	Pearson Correlation	1	,438*	,179	-,068	,095
	Sig. (2-tailed)		,015	,343	,720	,618
	N	30	30	30	30	30
VAR00002	Pearson Correlation	,438*	1	-,259	,336	,185
	Sig. (2-tailed)	,015		,167	,069	,328
	N	30	30	30	30	30
VAR00003	Pearson Correlation	,179	-,259	1	-,068	-,213
	Sig. (2-tailed)	,343	,167		,720	,258
	N	30	30	30	30	30
VAR00004	Pearson Correlation	-,068	,336	-,068	1	,231
	Sig. (2-tailed)	,720	,069	,720		,219
	N	30	30	30	30	30
VAR00005	Pearson Correlation	,095	,185	-,213	,231	1
	Sig. (2-tailed)	,618	,328	,258	,219	
	N	30	30	30	30	30
1 <sup>ب</sup>	Pearson Correlation	,634**	,626**	,244	,518**	,559**

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,193	,003	,001
N	30	30	30	30	30

الاستبيان

ب1	Pearson Correlation	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
ب2	Pearson Correlation	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
ب3	Pearson Correlation	,799**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
ب4	Pearson Correlation	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
bo3d5	Pearson Correlation	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
bo3d6	Pearson Correlation	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	30
الاستبيان	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

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





## Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,822
		N of Items	15 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	,868
		N of Items	15 <sup>b</sup>
Total N of Items		30	
Correlation Between Forms			,800
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,889
	Unequal Length		,889
Guttman Split-Half Coefficient			,883

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015.

b. The items are: VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030.

T-TEST

/TESTVAL=2

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=1 2 3 4 bo3d5 bo3d6

/CRITERIA=CI(.95).

## T-Test

### One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1ب	30	2,4200	,31666	,05781
2ب	30	2,4667	,41133	,07510
3ب	30	2,0467	,52439	,09574
4ب	30	2,3467	,47542	,08680
bo3d5	30	2,3933	,47119	,08603
bo3d6	30	2,1400	,46431	,08477

### One-Sample Test

Test Value = 2

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1ب	7,265	29	,000	,42000	,3018	,5382
2ب	6,214	29	,000	,46667	,3131	,6203
3ب	,487	29	,630	,04667	-,1491	,2425
4ب	3,994	29	,000	,34667	,1691	,5242
bo3d5	4,572	29	,000	,39333	,2174	,5693
bo3d6	1,651	29	,109	,14000	-,0334	,3134

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
People's Democratic Republic of Algeria  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Mohammed Boudiaf - M'sila  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
Department of Psychology



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله:

المسند (ة): كحل عبد الناصر الصفة: طالب باحث

الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 9003218309 والصادرة بتاريخ: 2016/04/04

والمسجل بكلية ع- الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس عمل وتنظيم

والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة تخرج، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: تقديم الخدم الوظيفية للأستاذة علم النفس

بجائزة المحصلة بدراية صديانية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة

في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2021/06/13

توقيع المعني (ة)

المرجع: القرار 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020