



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة

البورسيلين بمحافظة بني سويف

د/ فاطمة مصطفى أحمد	أ.د/ محمود السيد أبو النيل	أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح
مدرس علم النفس	أستاذ علم النفس	أستاذ علم النفس
جامعة بني سويف	جامعة عين شمس	جامعة بني سويف

الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين (أدوات المائدة)، وذلك من خلال تحليل العمل للوظائف الأساسية في خط الانتاج للشركة الفرنسية لصناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف للإفادة منها في عملية الاختيار المهني. استخدمت الباحثة كل من: استبانة تحديد الوظائف الأساسية في خط الانتاج من (إعدادها)، واستمارة تحليل العمل (إعداد: محمود السيد أبو النيل)، ولقد أسفرت نتائج استبانة تحديد الوظائف عن وجود ثمانية وظائف أساسية في خط الانتاج هي (الكيميائي، عامل الفورم والموديلات، عامل الإعداد والتحضير، عامل التشكيل، عامل الصب اليدوي، عامل شحن عربات الحريق الأولي، عامل الجليز، عامل الأفران)، كما أسفرت نتائج تحليل العمل لهذه الوظائف عن وجود مجموعة من القدرات العقلية الأساسية المتطلبية للأداء والتي كان تكرارها في (٥٠ %) فما فوق في وظائف خط الانتاج، وتمثل الأداء في صناعة البورسيلين، وهذه القدرات (الذكاء العام، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تذكر التعليمات الشفوية، سرعة اليد، مهارة اليد، التآزر بين اليد والعين، المثابرة العضلية)، كما أسفرت نتائج تحليل العمل عن وجود سمات للشخصية متطلبية للأداء وهي (النشاط العام، والثبات الانفعالي).

الكلمات المفتاحية: القدرات العقلية، سمات الشخصية، تحليل العمل، صناعة البورسيلين.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

مقدمة:

تستخدم المنظمات والمؤسسات في سعيها لتكون فاعلة وناجحة في تحقيق أهدافها؛ أساليب عديدة تساعد في اختيار العاملين بها. ولعل الخطوة الأولى لاختيار وتوجيه الأفراد في الأعمال المختلفة هي فهم ما يتطلبه هذا العمل للقيام به، وبالتالي تحديد المهارات والقدرات والخصال الشخصية وقدر المعرفة التي يجب توافرها في الأفراد من أجل القيام بهذه المهام على نحو فعال. ويعد تحليل العمل أحد هذه الأساليب الأساسية والمهمة التي يستخدمها الأخصائي النفسي الصناعي للتعرف على متطلبات ومقتضيات القيام بالعمل. مما يساعد لاحقاً في عمليات الاختيار والتوجيه والتدريب المهني للأفراد.

ويقوم الأساس النفسي لكل من الاختيار والتوجيه المهني -من ناحية- على ما بين الأفراد من فروق جسمية وعقلية ومزاجية واجتماعية عديدة؛ حيث تؤهلهم هذه الفروق للنجاح في مهنة من المهن دون غيرها، كما أنها تجعلهم أكثر إنتاجاً أو أجود إنتاجاً من غيرهم، بالرغم من تشابه الظروف التي يعملون فيها والآلات والأدوات والمعدات التي يستخدمونها. كما يقوم -من ناحية أخرى- على ما تتطلبه المهن المختلفة من قدرات خاصة وخصال شخصية معينة يجب أن تتوفر في الأفراد الذين يلتحقون بها (عباس محمود عوض، ١٩٨٥).

هذا ويحقق الاختيار المهني -القائم على أسس علمية وموضوعية سليمة- لمؤسسة العمل العديد من المكاسب المتعلقة بالانتاج، فضلاً عن تحقيق رضا العاملين عن عملهم في المؤسسة وشعورهم بالراحة النفسية. فالعامل الذي يُختار للعمل الذي يتناسب مع إمكانياته الجسمية والنفسية سيؤدي عمله بفاعلية ونجاح، وبالتالي سيزداد أجره، ويصبح مقدرًا من رؤسائه، مما يتيح له فرص التقدم والترقي. أما سوء الاختيار المهني فقد يترتب عليه فشل الفرد في العمل وشعوره بالضيق وعدم الراحة، مما يضطره إلى ترك العمل برغبته أو فصله بالرغم عنه (فرج عبد القادر طه، ٢٠٠٨).

ويهتم المختصون في هذا الصدد بأمر هام وهو (اختيار الرجل المناسب للعمل المناسب)، فضلاً عن الموازنة بين خصال الشخص ومتطلبات العمل. ثم تأتي بعد ذلك مرحلة



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

أكثر أهمية وهي تدريب العامل لكي ينجز عمله بشكل أكثر كفاءة وأكثر أماناً. وعليه يجب أن يكون رؤساء العمال، والمشرفون عليهم، والمسؤولون عن توجيههم على معرفة ووعي كبير بالعوامل التي تؤثر على العامل وعمله (فرج عبد القادر طه، ١٩٨٨).

ونجد أن المنظمات والمؤسسات تستخدم العديد من الأساليب التي تساعد على اختيار العاملين بها، ولعل الخطوة الأولى لاختيار وتوجيه الشخص المناسب للعمل المناسب هي أن نفهم ما يتطلبه هذا العمل للقيام به، وبالتالي تحديد المهارات والقدرات والخصال الشخصية وقدر المعرفة التي يجب توافرها في الأفراد من أجل القيام بهذه المهمة على نحو فعال (Pulakos, 2005)

ويُعد تحليل العمل من الأساليب الأساسية والهامة التي تستخدم للتعرف على متطلبات ومقتضيات القيام بالعمل. كما يُحقق العديد من الأهداف من خلال توفير المعلومات حول وظيفة محددة، كما هو موجود في سياق محدد من بيئة العمل، وطبقاً للهدف من اجراء التحليل يمكن الحصول على كل أو جزء من المعلومات الآتية:

١- المسمى الوظيفي والوصف الوظيفي الذي يوفر نظرة عامة للموقف والأنشطة اليومية للأشخاص في الوظيفة، وبيئة العمل التي يتم فيها تنفيذ الوظيفة.

٢- المتطلبات الأساسية للمعارف والمهارات والقدرات والخصال الشخصية المطلوبة للقيام بالعمل.

٣- المسؤوليات أو الواجبات داخل الوظيفة، ووحدات العمل أو المهام داخل كل من هذه الواجبات.

٤- متطلبات الجودة العامة ومتطلبات السلامة العامة المتعلقة بالعمل (Jacob, 2008)

٥- المعدات والآلات والأدوات والتكنولوجيا التي تستخدم لإنجاز العمل بنجاح.

٦- تقييم المهام من حيث الصعوبة، الأهمية، التكرار، التعقيد (Kittinger, Kittinger & Avina, 2016)



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

كما يؤدي تحليل العمل دور هام في تمكين المؤسسات من التعرف على القضايا الهامة بها، وتحديد المشكلات التي تواجهها وإيجاد الحلول المناسبة لها، وذلك من خلال البيانات التي تم جمعها من خلال اجراءات تحليل العمل؛ مما يجعلها قادرة على تحديد ما يجعل أفرادها يؤدون عملهم بكفاءة وفعالية. وتستطيع من خلال تحليل العمل تقويم الأداء لأنه يحدد الكفاءات^١ التي تميز الأداء المرتفع من المنخفض لأي وظيفة من الوظائف (Ahimbisibwe, 2002)

مدخل إلى مشكلة البحث:

إن كل وظيفة من الوظائف لها متطلبات عقلية^٢ وخصال شخصية، فإذا لم يتوافر لدى شاغل الوظيفة مستوى معيناً من هذه المتطلبات العقلية؛ فإنه لا يستطيع التكيف والتوافق مع بيئة عمله. ونتيجة لذلك تظهر صور عديدة لعدم التكيف منها: الوقوع في الحوادث لعدم توفر القدرات اللازمة للعمل لدى الفرد شاغل الوظيفة. وقد وجد "سلنج" Selling في دراسة له عن الحوادث توضح العلاقة بين الإصابات والمستوى العقلي، حيث أشارت نتائجها إلى أن الإصابات تزداد إذا لم يتوافر لدى الفرد المستوى العقلي المتطلب للعمل. وفي دراسة "أبو النيل" (١٩٨٥) عن علاقة الشخصية بالكفاية الإنتاجية لدى العمال في صناعة الحديد والصلب، والتي طبق فيها مجموعة من الاختبارات منها الذكاء اللفظي في مقياس (وكسلر بلفيو) وجد أن عدد الإصابات يرتبط بجوانب الذكاء ارتباطاً سلبياً، مما يشير إلى أن تكرار الوقوع في الحوادث يرجع إلى نقص القدرة العقلية عند هؤلاء العمال (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥).

هذا وتعد أيضاً خصال الشخصية الجسمية والنفسية والعقلية من العوامل ذات التأثير المباشر على العامل وعلى توافقه في عمله (نبيلة رسول، ٢٠١٧)، فنجد أن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات العمل لا يؤدي فقط إلى تعطل التقدم والنجاح، بل يساعد على سوء التوافق الفردي، والذي يظهر بأشكال مختلفة منها الشعور بالتعاسة، ونقص الكفاية في العمل، وترك العمل، والمشكلات الاجتماعية (عباس محمود عوض، ١٩٨٥). ولقد كشفت نتائج دراسة "أبو

¹ Competencies

² Mental Requirements



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

النيل" عن العلاقة بين الشخصية من قلق وتوتر وانتماء بالكفاية الانتاجية، أن زيادة التوتر ينتج عنها انخفاض في الود والتعاون بين العاملين، وانخفاضاً في شعور العمال بالأمن، وفي شعورهم بأنهم مقدرين ولهم مكانة. كما أن زيادة التوتر ينتج عنها زيادة في التنفس وأعراض الخوف على الصحة، وزيادة في غياب العامل عن عمله بدون إذن رؤسائه، وزيادة في تمارض العامل. وبهذا نجد أن متطلبات العمل لا تقتصر على الذكاء والنواحي العقلية فقط، بل تعتمد أيضاً على السمات الشخصية للفرد وأحواله الانفعالية والمزاجية واهتماماته وميوله (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥).

ومن الجدير بالذكر أن هناك اختلاف بين الدور الذي تؤديه الاستعدادات والقدرات العقلية في العمل، عن الدور الذي تقوم به القيم والميول من ناحية، وسمات الشخصية من ناحية أخرى. حيث تشير القدرات والاستعدادات إلى متابعة النجاح في المهنة أو العمل، بينما تشير القيم والميول إلى درجة الرضا والارتياح والسعادة التي يجدها الفرد عند أداءه لمهنته. أما سمات الشخصية فتشير إلى مدى تكيف الإنسان مع مهنته بالشكل الذي يسمح له بالاستمرار فيها من عدمه. ومن هذا المنطلق تستخدم مقاييس الشخصية في التوجيه المهني للكشف عن الأفراد غير المتوافقين شخصياً أو اجتماعياً أو مهنيًا، والعمل على مساعدتهم وإعادة توجيههم وفقاً لإمكاناتهم الشخصية في ميدان العمل (كوثر جبارة، ٢٠١٣).

كما تعد سمات الشخصية من المتغيرات الهامة التي تنبئ بالأداء الوظيفي (Blignaut,

Ungerer & Muller 2014 ; Măgurean, Vîrgă & Alinsava, 2014)

وبناءً على ما سبق تعد دراسة متطلبات العمل من قدرات عقلية وسمات شخصية عاملاً مهماً من عوامل تحقيق التوافق للعامل، ويتضح ذلك من خلال توافق الفرد مع قدراته الخاصة ومع حالته المزاجية وخصاله الشخصية. ولكي نستطيع تحديد المتطلبات اللازمة لأداء العمل ومعرفة القدر المطلوب من الدقة والمهارة لانجاز هذا العمل، تتجلى لنا أهمية أسلوب تحليل العمل ودوره الأساسي الذي يساعد لاحقاً في عملية الاختيار والتوجيه والتدريب المهني وبالتالي تحقيق التوافق المنشود بين الفرد وعمله.

ومن الطرح السابق نستطيع صياغة تساؤلات البحث على النحو التالي:



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

١- ما هي القدرات العقلية الأساسية المتطلبة للأداء في صناعة البورسلين؟

٢- ما هي السمات الشخصية الأساسية المتطلبة للأداء في صناعة البورسلين؟

أهداف البحث:

١- التعرف على القدرات العقلية الأساسية المتطلبة للأداء صناعة البورسلين.

٢- التعرف على السمات الشخصية الأساسية المتطلبة للأداء في صناعة البورسلين.

أهمية البحث:

ويستمد البحث أهميته من أهمية تحليل العمل، حيث يستخدم في المؤسسات الصناعية لأغراض هامة وكثيرة، ولذلك يعتبر من أهم الأسس التي تعتمد عليها جميع البرامج المتعلقة بتنظيم إدارة الأفراد، كما يُعد الخطوة الأولى التي تبدأ بها عادة جميع المناهج التي تسعى إلى تنظيم العلاقات الإنسانية في الصناعة. ومن أهم هذه الأغراض التي لا غنى فيها عن استخدام تحليل العمل:

١- تنظيم وسائل الاختيار والتوجيه المهني: من حيث إعداد الاختبارات النفسية المناسبة لقياس مقدار صلاحية العمال للأعمال التي يتقدمون لشغلها، وفي توجيههم إلى الأعمال التي تكون أكثر ملاءمة لإمكاناتهم.

٢- تنظيم برامج التدريب: وذلك من معرفة أنواع المهارات والمعارف الأساسية التي يجب أن يتضمنها التدريب.

٣- تقييم العمل: من حيث أهميته ودرجة صعوبته وما يتطلبه من مهارة أو تدريب، ويُمكننا هذا من وضع نظام دقيق للأجور.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

٤- تحسين طرق العمل: حيث تعتمد المؤسسات الصناعية على البيانات التي يمدنا بها هذا النوع من التحليل في تحسين طرق العمل وتبسيطها وتنظيمها، ووضع مستويات محددة للإنتاج.

٥- تنظيم الأعمال وتحديد المسؤوليات: حيث يفيد تحليل العمل في تنظيم سير العمل وتحديد المسؤوليات ليس فقط بين الأفراد في القسم الواحد ولكن بين الأقسام المختلفة بالمؤسسة من أجل تحقيق أعلى مستوى من التنظيم والتعاون.

٦- الحصول على مقاييس الكفاية: لأن أي مقياس يوضع لقياس كفاية العمال وتقييم عملهم يجب أن يستمد من شروط العمل التي بينها تحليل العمل.

- كما يساهم البحث في إعداد بطارية قياس موضوعية لاختيار العاملين في صناعة البورسيلين وتوجيههم إلى فاعلية العمل والاهتمام بالإنتاج والتطور الدائم.

- كما أن البحث لا يساعد فقط في الاختيار الجيد للعاملين (وضع الشخص المناسب في المكان المناسب)، وإنما يساعد أيضاً على جودة البرامج التدريبية التي تقدم لهم؛ وذلك في مرحلة أولية من التدريب تتمثل في تأهيل العامل قبل بدء العمل، وفي مرحلة تالية من التدريب تتمثل في زيادة كفايته الإنتاجية كما وكيفا.

مفاهيم البحث:

١- القدرات العقلية:

سوف نعرض لمفهوم القدرة من خلال تناول الفرق بينها وبين كل من مفهوم الاستعداد والعامل نعرضه كالآتي:

نستطيع القول بأنه ثمة علاقة عضوية توجد بين مفهومي القدرة والاستعداد، حيث يمثل الاستعداد الناحية التنبؤية للقدرة، أو أنه القدرة في حالة كمنوها، فمن الممكن أن يكون لدى الفرد استعداد قوي في ناحية من النواحي العقلية، لكنه لا يستطيع الاستفادة من هذا



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

الاستعداد، ونتيجة لذلك لا تظهر القدرة المرتبطة بهذه الناحية، فجنده يمتلك الاستعداد ولا يمتلك القدرة. وعليه يعد الاستعداد موهبة فطرية، قد يظهر أثره في صورة "قدرة" إذا ما تهيأت الظروف لذلك، وقد يظل كامناً إذا لم تتوافر العوامل التي تمكنه من الظهور، لذا فإن قدرات الفرد تتوقف على ما يمتلكه من استعدادات، بينما وجود الاستعداد لا يستلزم بالضرورة وجود القدرة، لأنه يمثل امكانيات يحولها النضج الطبيعي والمثيرات البيئية إلى قدرات فعلية (مايسة أحمد النيال، عبد الفتاح محمد دويدار، ٢٠٠٨).

وبذلك تكون القدرة هي "إمكانية النجاح في تنفيذ مهمة أو ممارسة مهنة، وتكون مشروطه بالاستعداد التي تعلنه بطريقة غير مباشرة"، أما الاستعداد فهو "القدرة الكامنة للفرد على أن يتعلم بسرعة وسهولة في مجال معين، أو هو حالة أو مجموعة من الصفات الدالة على قدرة الفرد على تعلم مفهوم جديد، ويتكون لدى الفرد من خلال تفاعل عاملي الوراثة والبيئة". ومن ثم تختلف القدرة عن الاستعداد في أنها ما يستطيع الفرد تأديته الآن، أما الاستعداد فهو يشير إلى ما يستطيع الفرد أن يؤديه مستقبلاً إذا توفرت له فرص التدريب والتعليم (مسعد أبو الديار، نعيمة طاهر، ٢٠١٦).

ويؤكد عباس محمود عوض (٢٠٠٣) على أن العلاقة بين القدرة والاستعداد، تبين لنا مدى أهمية دور القياس والاختبارات النفسية، وذلك عند القيام بعملية التوجيه المهني، أي توجيه الفرد إلى المهنة التي يستطيع أن يتفوق فيها. فعندما يُقاس استعداد الفرد قبل البدء في التدريب على عمل معين، فإننا بذلك نوفر عليه الكثير من الوقت والجهد الذي يضيع عند التحاقه بمهنة أو وظيفة لا تتفق مع ما لديه من استعدادات. وعليه فإن الاختبارات تعطي مؤشراً لاحتمالات نجاح الفرد في أنواع الدراسة وكذلك المهن.

أما العامل فهو وحدة إحصائية لا يكون لها معنى ودلالة إلا عن طريق البحث في طبيعة الاختبارات التي أدت إليه، وهو بذلك يلخص الارتباطات القائمة بين الظواهر المختلفة؛ فهو تصنيف إحصائي موجز للمتغيرات أو الصورة الإحصائية الرياضية للقدرات ولغيرها من النواحي التطبيقية. ويتغير معنى العامل تبعاً لتغير الإطار الذي يخضع له (سيد محمد خير الله، محمد مصطفى زيدان، ١٩٦٦).



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

ويشير فؤاد البهي السيد (٢٠٠٠) إلى أنه عندما يتم تفسير العامل تفسيرًا عقليًا فإننا نسميه قدرة، وبهذا تكون القدرة هي التفسير العقلي للعامل؛ وهذا يعني أن العوامل أهم من القدرات، وأن القدرات هي إحدى التفسيرات العقلية للعوامل، وبهذا يعد العامل أكثر عمومية من القدرة.

ولقد استطاع المختصون في علم النفس تعريف "القدرات العقلية" من خلال الأداء الذي ينتج عنها ويدل عليها، ومن خلال استخدام أسلوب التحليل العاملي للقدرات العقلية تم التوصل إلى مفاهيم إجرائية توضحها، نذكر منها الآتي:

يرى فؤاد أبو حطب (١٩٨٠) أن "القدرات العقلية هي في جوهرها أنماط أو استراتيجيات معرفية، وتشمل في هذا ما يسمى "العمليات المعرفية" في الإطار التجريبي و"الأساليب المعرفية" في الإطار الفارقي، والموقف المشكل الذي يستثير السلوك المعرفي عند الفرد والذي قد ينشأ عن نقص المدخلات والأدلة أو الوسائل أو العادات، ثم يصل المفحوص إلى السلوك النهائي أو الاستجابة أو الحل بالمعنى الأوسع".

أما جودت عبد الهادي، وسعيد العزة (٢٠١٤) فلقد عرفا القدرات العقلية بأنها "المهارات الأساسية البدنية والعقلية التي تحتاجها للعمل في المهن والنشاطات المختلفة، سواء كانت هذه المهارات نتيجة التدريب أو بدونه حيث أن معظم الناس يستمتعون بعمل الأشياء التي يتقنونها".

وتتنظم القدرات العقلية في ثلاث مستويات على النحو التالي:

الأول: القدرات الطائفية الأولية: مثل القدرة اللغوية والقدرة على الطلاقة اللفظية والقدرة العددية والمكانية.

الثاني: القدرات الطائفية البسيطة: وهي القدرات التي تنقسم إليها القدرات الطائفية الأولية؛ فالقدرة العددية تنقسم إلى قدرات أبسط منها. فقد أسفرت أبحاث "فؤاد البهي السيد" للمكونات العاملة لهذه القدرات أنها تتكون من ثلاث قدرات عددية أخرى أبسط منها هي: القدرة على ادراك العلاقات العددية، القدرة على ادراك المتعلقات العددية، القدرة على الإضافة العددية.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

الثالث: القدرات المركبة: وهي التي تدل على مجموعة من القدرات الطائفية الأولية التي يعتمد عليها النشاط العقلي في ميدان تعليمي أو مهني: مثل القدرة الميكانيكية اللازمة للنجاح في الأعمال التي تتصل بتجميع القطع وأشغال الورش والعمل على الآلات، وتعتمد على قدرات أولية مثل القدرة المكانية والقدرة على سرعة الإدراك (مايسة أحمد النيال، عبد الفتاح دويدار، ٢٠٠٨).

٢- سمات الشخصية:

بدأ استخدام "السمات" لوصف الفروق الفردية بين الأشخاص مصاحباً للجهود المبكرة التي سعت إلى تصنيف الأفراد والتمييز بينهم، ويؤرخ الباحثون لمفهوم السمة – بوصفه الوحدة الأساسية للشخصية- ب بدايات الاهتمام بالشخصية كمجال بارز ومهم في علم النفس. وظهر ذلك في تأكيد ألبرت (1937) Allport في كتابه، أن السمات تعد بمثابة "الوحدات الأساسية للشخصية" (لورانس أ برافين (١)، ٢٠١٠). وتتأكد مسلمة وجود السمات من خلال ثلاث حقائق هي:

١- لشخصيات الأفراد درجة مرتفعة من الاتساق، فيكشف الشخص عن الاستجابات التعودية نفسها خلال عدد كبير من المواقف المتشابهة.

٢- توجد فروق فردية في العادات والسمات، وهذه الفروق كمية في المقام الأول.

٣- لشخصيات الأفراد نوع من الاستقرار، فالشخص الذي يحصل على درجة معينة (على أحد المقاييس) هذا العام، سيحصل في العادة على درجة قريبة منها في العام التالي (أحمد محمد عبد الخالق، ١٩٨٧).

ولقد اختلفت تعريفاتهم للسمات تبعاً لاختلاف نظرتهم ونظرياتهم في الشخصية. وفيما يلي نعرض لبعض تعريفات السمة:

ويعرف ألبرت السمة بأنها "نظام نفسي عصبي يتميز بالتعميم والتمركز (ويختص بالفرد)، ولديه القدرة على نقل العديد من المنبهات المتعادلة وظيفياً، وعلى الخلق والتوجيه



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

المستمرين لأشكال متعادلة من السلوك التعبيري والتوافقي" (كالفين هول، جاردر ليندزي، ١٩٧٨).

ويعرفها كاتل على أنها "مجموعة ردود الأفعال أو الاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة التي تسمح لهذه الاستجابات بأن توضع تحت اسم واحد، ومعالجتها بالطريقة ذاتها في معظم الأحوال" (عبد اللطيف محمد خليفة، شعبان جاد الله رضوان، ١٩٩٨).

ويرى أيزنك أن السمة هي " مجموعة من الأفعال السلوكية التي تتغير معاً، وتعد مفاهيم نظرية أكثر منها وحدة حسية ومفهوم أساسي في الشخصية" (أحمد محمد عبد الخالق، ١٩٨٧).

ويعرف أحمد محمد عبد الخالق (٢٠٠٥) السمة بأنها "خصلة أو صفة ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف فيها الأفراد عن بعضهم ، أي هناك فروق فردية فيها، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، ويمكن أن تكون جسمية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية".

ويلاحظ من خلال التعريفات السابقة أن السمات هي طريقة لوصف الشخصية تتميز بالاستقرار والثبات النسبي، وتميز الأفراد بعضهم عن البعض، وقد تكون جسمية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية.

المنهج والإجراءات

أولاً: التصميم المنهجي:

تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي وذلك في إجراء تجربة تحليل العمل، للكشف عن القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال المصنع التابع للشركة الفرنسية لصناعة البورسيلين بمنطقة الصناعات الخفيفة شرق النيل محافظة بني سويف، ولقد تم إنشاء المصنع عام



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

٢٠٠٢، ويتكون خط الانتاج بالمصنع من عدد الأقسام هي (المعمل، قسم الفورم والموديلات، قسم الإعداد والتحضير، قسم التشكيل، قسم الصب اليدوي، شحن عربات الحريق الأولي، قسم الجليز، الأفران، الزخرفة، الفرز، والتعبئة والتغليف).

ثالثاً: العينة:

تكونت عينة تجربة تحليل العمل والتي تم اجراء المقابلة معهم من (٨) من العاملين المهرة في خط الانتاج بالشركة الفرنسية لصناعة البورسلين ببني سويف، بمتوسط عمري (٤٧, ٤٠ سنة) وانحراف معياري قدره (٤, ٩٥)، ومدة خبرة بمتوسط قدره (٦, ١٥ سنة) وانحراف معياري قدره (١, ٨٥)، وراتب شهري بمتوسط قدره (٢١٣٦ جنيهاً) وانحراف معياري (٨٣٦)، وفيما يلي خصائص العينة:



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

جدول رقم (١) يوضح خصائص عينة تجربة تحليل العمل

الأفران	الجليز	شحن البسكوت	الصب اليدوي	التشكيل	الإعداد والتحضير	الفرم والموديلات	المعمل	الخصائص/ الأقسام
ذكر	ذكر	أنثى	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	ذكر	النوع
رئيس قسم	رئيس قسم	رئيس قسم	رئيس قسم	رئيس قسم	رئيس قسم	رئيس قسم	الكيميائي	الوظيفة
دبلوم	دبلوم	دبلوم	دبلوم	دبلوم	دبلوم	دبلوم	بكالوريوس علوم/ كيمياء	مستوى التعليم
متزوج	متزوج	متزوجة	متزوج	متزوج	متزوج	متزوج	متزوج	الحالة الاجتماعية
١٢	١٤	١٧	١٦	١٧	١٥	١٧	١٧	سنوات الخبرة
١٥٠٠	١٨٥٠	١٦٩٥	١٨٠٠	٢٥٠٠	١٨٠٠	١٨٦٧	٤٠٨١	الراتب

رابعاً: أدوات البحث :

١- استبانة تحديد الوظائف الأساسية في خط الإنتاج لاجراء تحليل العمل لها:



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

وهي من إعداد الباحثة وتهدف إلى تحديد الوظائف التي تعد جوهرية في خط الإنتاج والتي لا يمكن من دونها الحصول على المنتج، والتي تمثل مراحل الإنتاج الأساسية والهامة للحصول على المنتج، وذلك لأجراء تجربة تحليل العمل لتلك الوظائف.

وصف الاستبانة:

تتكون الاستبانة من جميع الأقسام الموجودة في المصنع والتي تتضمن وظائف خط الإنتاج في المصنع وهي أحد عشر وظيفة، بالإضافة إلى وظائف أخرى وهي أعمال الصيانة، الأعمال الإدارية وتشمل الشؤون (القانونية، والمحاسبية، والتسويقية، العاملين) بالإضافة إلى الأمن، والنقل. ويوجد أمام كل قسم ثلاث خانات تعبر عن مدى أهمية الوظيفة- بناء على ما تتطلبه من قدرات عقلية وسمات شخصية- في الحصول على المنتج النهائي من خلال مقياس ثلاثي هو (درجة واحدة) هي وظيفة غير أساسية في خط الإنتاج، (درجتان) وظيفة تكميلية في خط الإنتاج، (ثلاث درجات) وظيفة أساسية في خط الإنتاج.

التعليمات:

" فيما يلي جدول به أسماء الوظائف الموجودة بالمصنع، والمطلوب من سيادتكم تحديد أي الوظائف يتطلب العمل فيها بعض القدرات العقلية وسمات الشخصية بحيث تكون هذه الوظائف أساسية في خط الإنتاج، والتي من دونها لا يمكن الحصول على المنتج، وذلك بوضع علامة (صح) أمام هذه الوظائف في أحد الخانات الثلاثة حيث تمثل (١) وظيفة غير أساسية في خط الإنتاج، (٢) وظيفة تكميلية في خط الإنتاج، (٣) درجات وظيفة أساسية في خط الإنتاج".

٢- استمارة تحليل العمل:

قام محمود السيد أبو النيل بإعداد وتصميم هذه الاستمارة وذلك في بحث سيكولوجية السائق الذي أجري بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية بتمويل من وزارة النقل عام ١٩٧٥ (من خلال محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥).



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

وصف الاستمارة:

تتضمن الاستمارة مجموعة من البيانات الهامة والتي يتم الحصول عليها من واقع أداء الأفراد في أعمالهم وهي كالآتي:

١- الاسم الشائع المتداول للعمل.

٢- تفاصيل واجبات الوظيفة: حيث يتم اعطاء وصف كامل لواجبات العمل المؤدى بصورة واضحة ودقيقة تتضمن غرض ومحتوى ومتطلبات هذا العمل، ويؤخذ في الاعتبار الترتيب الزمني الخاص بخطوات أداء العمل. وتنقسم هذه الواجبات إلى:

أ- واجب رئيسي: يبدأ بمصدر الفعل (التوقيع لاثبات الحضور) ويندرج تحته واجب فرعي.

ب- واجب فرعي: يبدأ بالفعل المضارع (يوقع بالقلم في الدفتر لاثبات حضوره) ويجب أن ينطبق عليه معادلة تحليل العمل وهي (ماذا يفعل؟، وكيف يفعله؟، ولماذا يفعله؟). كذلك يتم ذكر النسبة المئوية للوقت المستغرق في أداء الواجب وذلك بالنسبة للوقت اجمالي لانجاز وحدة عمل كاملة.

٣- الأعمال الدورية: وهي تلك الأعمال التي يقوم بها الشخص بشكل دوري، سواء كان ذلك أسبوعياً، أو شهرياً، أو سنوياً.

٤- الأعمال العارضة: وهي تلك الأعمال الطارئة التي يكلف العمال بالقيام بها دون ترتيب أو نظام مسبق.

بعد ذلك تناولت الاستمارة أبعاد المتطلبات الضرورية لأداء الوظيفة على النحو الآتي:

٥- التعليم: وهو القدر من التعليم المتطلب في المهنة.

٦- المعرفة الضرورية والمعلومات المهنية: وهي تشير إلى المعرفة بالأجهزة والعدد والآلات والأدوات وطرائق العمل والعمليات المتطلبة للعمل لكي يؤدي بنجاح.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

٧- **نوع الخبرة:** ويُعني بها الخبرة المتطلبة في الشخص قبل أن يلحق بذلك العمل. وإذا لم تكن الخبرة المهنية ضرورية للعمل نوضح ذلك للدلالة إلى أن العمل مفتوح لغير ذوي الخبرة.

٨- **التدريب:** ويُعني به التدريب المتطلب أو نوع التدريب الذي يساعد العمال على القيام بالعمل. وفيه يتم توضيح التدريب المطلوب والمهارات الجسمية والعقلية التي يقوم على أساسها هذا التدريب، ومكان التدريب، وهل هو في مكان العمل؟ أم في مراكز تدريب خاصة، كذلك مدة هذا التدريب.

٩- **الأدوات والآلات والأجهزة:** التي يستخدمها العامل وتساعد في إنجاز عمله. وقد وضع أمام كل أداة بنداً خاصاً بنسبة الوقت الذي تستخدم فيه الذي تستخدم فيه كل آلة أو أداة أو جهاز.

١٠، ١١ - **المهارة والدقة:** ويقصد بهما القدرة على العمل اليدوي بالدرجة المتطلبة من الدقة لأداء العمل بنجاح. والمهارة تعني السرعة المتطلبة أو تأزر الحواس مع الأعضاء، والدقة ويقصد بها تناول الأجهزة والعدد بالدرجة المتطلبة من الدقة.

١٢- **السمات المزاجية:** كالنشاط العام وضبط النفس والسيطرة والثبات الانفعالي والموضوعية وغيرها.

١٣- **الميول المهنية:** كالميل للعمل الميكانيكي، والميل الحسابي أو العددي، والميل العلمي، والميول الاجتماعية وغيرها.

١٤- **القدرات العقلية:** كالقدرات اللفظية، والعددية، والمكانية، والادراكية كتقدير الأطوال والأحجام، والقدرات الجسمحركية كقوة اليد ومهارة الأيدي والأصابع والتأزر بين العين واليد، والدقة والحركية في التصويت والمثابرة العضلية وغيرها.

١٥- **النشاط البدني:** كالمشي والجري والقفز ومد اليد والقبض باليد والمسك بالأصابع والتكلم والرؤية والسمع وغيرها.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

١٦- **المسئولية:** وقسمت في الاستمارة إلى قسمين هما المسئولية التنفيذية: والتي تتضمن المسئولية بالنسبة للأدوات والأجهزة والآلات، ولمناهج وطرق العمل، وبالنسبة لعمل الآخرين وسلامتهم... إلخ. أما القسم الثاني فقد تتضمن المسئولية الاشرافية: وتشير إلى درجة الإشراف على الغير وعلى أعمالهم ونوع الاشراف (مباشر، أم غير مباشر، أم عام).

١٧- **ظروف العمل:** وتضمنت مكان العمل كالحرارة والضوضاء، ومخاطر العمل كالمخاطر الميكانيكية والكسور، الأمراض المهنية كالتحجر الرئوي وأمراض العيون.... إلخ، ومواعيد العمل كعدد الساعات ونوع الوردية.

١٨- **علاقات الوظيفة:** أي صلة الوظيفة بالوظائف الأخرى كالوظيفة السابقة التي كان يشغلها الفرد والوظيفة التالية والوظيفة المماثلة الممكن أن يرقى إليها الفرد.

١٩- **بيانات شاغلي الوظيفة:** تتمثل بيانات عن شاغلي الوظيفة كالمؤهل والخبرة السابقة والتدريب الذي حصل عليه.

٢٠- **الدليل:** وتضمنت الاستمارة دليلاً مرفقاً به تعريف كل بعد من الأبعاد السابقة ومكونات هذا البعد وبلغ عدد هذه التعريفات سبعة عشر تعريفاً. كما اشتملت الاستمارة على ميزاناً لتقدير العوامل المزاجية، والميول المهنية، والقدرات العقلية والنشاط البدني، وظروف العمل والمقصود بكل تقدير في الميزان (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥).

خامساً: إجراءات البحث :

-حصلت الباحثة على موافقة إدارة الشركة الفرنسية لصناعة البورسيلين على إجراء الجانب الميداني للدراسة على عمال مصنع الشركة.

- تم التعرف على مراحل الانتاج في المصنع، والمواد الخام المستخدمة في التصنيع، والأدوات والآلات الخاصة بكل مرحلة وذلك على نموذج مصغر للمصنع موجود داخل المعمل، تحت اشراف مدير المعمل (الكيميائي).



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

- اطلعت الباحثة على الوصف الوظيفي المتوفر لدى إدارة الموارد البشرية للشركة لديهم عن طبيعة كل مهنة.

- قامت الباحثة بالمرور على أقسام خط الإنتاج وهي (المعمل، تصميم وإعداد الفرم والموديلات*)، صب الفرم والموديلات، الإعداد والتحضير، التشكيل، الصب اليدوي، شحن البسكوت، الجليز، الأفران، الزخرفة، الفرز، التعبئة والتغليف) لمشاهدة مراحل تصنيع المنتج بشكل عملي وعلى الطبيعة في أقسام الإنتاج الفعلية، وكان ذلك تحت إشراف مدير المعمل ورؤساء الأقسام.

- تم اجراء تجربة الاتفاق الأولية والتي كانت تهدف إلى تحديد الوظائف التي تعد وظائف جوهرية في خط الإنتاج والتي لا يمكن من غيرها الحصول على المنتج، وتعتبر هذه الوظائف عن مراحل الإنتاج الأساسية والهامة للحصول على المنتج، وذلك لاجراء تجربة تحليل العمل لتلك الوظائف. واستخدمت الباحثة استبانة تحديد وظائف خط الإنتاج الأساسية؛ وذلك وفقاً لرأي مدير المعمل والفنيين (رؤساء الأقسام).

- بناءً على نتائج استبانة تحديد الوظائف تم الاتفاق على تصنيف الوظائف إلى: وظائف أساسية للحصول على المنتج وهي متمثلة في العاملين في كلاً من (المعمل، صب الفرم والموديلات، الإعداد والتحضير، التشكيل، الصب اليدوي، شحن البسكوت، الجليز، الأفران)، وتم الاتفاق على أنه توجد وظائف تكميلية يأتي دورها بعد خروج المنتج الأساسي وهي (الزخرفة، فرز المنتج (أول، ثاني، ثالث، رابع)، التعبئة والتغليف).

- خطوات إجراء تجربة تحليل العمل:

- تم إجراء تجربة تحليل العمل للوظائف الأساسية الثمانية، وذلك من خلال الاستعانة باستمارة تحليل العمل التي تتضمن المتطلبات اللازمة لأداء العمل وذلك من خلال:

* وتجدر الإشارة إلى أن هذا القسم متوقف عن العمل الآن، لاستقالة المهندس المسؤول عن قسم تصميم وإعداد الفرم والموديلات. ولم يتم تعيين مهندس آخر، ويتم استخدام النماذج القديمة التي تم إعدادها مسبقاً. لذلك لم يتم اجراء تحليل العمل لوظيفة الموديلير على الرغم من أهمية هذه الوظيفة في خط الإنتاج.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

أ- المقابلة:

تمت المقابلة مع العمال المهرة في كل قسم والذي يمثل مرحلة من مراحل الانتاج، واستيفاء بنود استمارة تحليل العمل من الواجبات الرئيسية والفرعية ومتطلبات العمل من الآلات والأدوات والخامات، والأعمال الدورية والعارضة، ومقتضيات العمل من مستوى التعليم والمعلومات المهنية والتدريب والخبرة، والظروف البيئية للعمل ومخاطره وعلاقته بالأعمال الأخرى، بالإضافة إلى المتطلبات السيكولوجية من حيث الميول والسمات المزاجية والقدرات العقلية، وتمت المقابلة مع ٨ أفراد هم مشرفو الأقسام الانتاجية كما تم ذكر خصائصهم في جدول (١) في العينة.

ب- الملاحظة:

تمت ملاحظة العمال في الوظائف التي تم تحليل العمل بها أثناء قيامهم بأداء عملهم وتسجيل كل ما تم ملاحظته، وكانت الملاحظة لدورة عمل كاملة تبدأ من الساعة السابعة وخمسون دقيقة صباحاً وهو وقت حضور العمال إلى المصنع والتوجه إلى أماكنهم لاستلام وبدء العمل في تمام الساعة الثامنة صباحاً، وتنتهي في الساعة الثالثة والنصف عصرًا. وبعد الانتهاء من القيام بملاحظة الأداء في كل وظيفة كانت الباحثة تقوم بصاغية ما تم ملاحظته من تفاصيل واجبات العمل، ويتم صياغة الواجب الرئيسي ويكون بصيغة المصدر، ثم صياغة ما يتضمنه من واجبات فرعية في صيغة الفعل المضارع مع مراعاة أن تكون الصياغة تحقق المعادلة الأساسية للتحليل العمل وهي (ماذا يفعل العامل؟، كيف يفعله؟، لماذا يفعله؟).

- في نهاية تجربة تحليل العمل كان لدى الباحثة القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة لأداء كل وظيفة من وظائف خط الانتاج الثمانية كل على حدة، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء، والتي تمثل العمل في صناعة البورسيلين.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

- ثم أجرت الباحثة تجربة الاتفاق وذلك مع اثنين من الفنيين في المصنع للوصول إلى القدرات العقلية وسمات الشخصية التي تمثل الأداء في وظائف خط الانتاج لصناعة البورسيلين بتكرار (٥٠%) فما فوق في الوظائف الثمانية.

سادساً: الأساليب الإحصائية:

١- المتوسطات الحسابية.

٢- النسب والتكرارات.

نتائج البحث:

أولاً: نتائج التساؤل الأول:

أسفرت نتائج تحليل العمل للوظائف الثمانية الأساسية في خط الانتاج عن وجود مجموعة من القدرات العقلية المتطلبة لأداء كل وظيفة بذاتها، فضلاً عن وجود مجموعة قدرات مشتركة بين كل الوظائف، وهي تمثل القدرات الأساسية التي يجب أن يتوافر الحد الأدنى منها لدى العمال في هذه الصناعة. وتكون هذه القدرات مطلوبة في (٥٠%) فما فوق من الوظائف الأساسية التي تمثل صناعة البورسيلين، وأيضاً تكون حاصلة على تقدير (٤ درجات، وخمس درجات) في تجربة الاتفاق التي تمت بين كل من الباحثة واثنين من الفنيين في المصنع، وكانت القدرات وتقديراتها كالتالي:



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

جدول رقم (٢) يوضح القدرات العقلية المتطلبة للأداء ومتوسط التقديرات

م	القدرات	التقدير الأول	التقدير الثاني	التقدير الثالث	متوسط التقديرات
١	الذكاء العام	٥	٥	٥	٥
٢	التركيز وسط أشياء تشتت الانتباه	٥	٤	٤	٤
٣	تذكر التعليمات الشفوية	٥	٤	٤	٤
٤	سرعة اليد	٤	٤	٤	٤
٥	مهارة اليد	٤	٤	٤	٤
٦	التآزر بين اليد والعين	٥	٤	٤	٤
٧	المتابعة العضلية	٥	٤	٤	٤

ونلاحظ من خلال جدول (٢) أن القدرات العقلية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين طبقاً لنتائج لمتوسط تقديرات تجربة الاتفاق هي: (الذكاء العام، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تذكر التعليمات الشفوية، سرعة اليد، مهارة اليد، التآزر بين اليد والعين، المتابعة العضلية). حيث كان متوسط التقديرات للذكاء العام (٥ درجات) مما يشير إلى أنه ذا أهمية قصوى للأداء، كما كان متوسط التقديرات لباقي القدرات (٤ درجات) مما يشير إلى أنها قدرات ضرورية للأداء بدرجة كبيرة من الأهمية.



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

ثانياً: نتائج التساؤل الثاني:

أسفرت نتائج تحليل العمل للوظائف الثمانية الأساسية في خط الانتاج عن وجود سمتين أساسيتين للشخصية متطلبتان للأداء كل وظائف خط الانتاج، والتي يجب أن يتوافر الحد الأدنى منهما لدى العمال في هذه الصناعة، وتكون هذه السمات مطلوبة في (٥٠ %) فما فوق من الوظائف الأساسية التي تمثل صناعة البورسيلين، وأيضاً تكون حاصلة على تقدير (٤ درجات، وخمس درجات) في تجربة الاتفاق التي تمت بين كل من الباحثة واثنين من الفنيين في المصنع، وكانت السمات وتقديراتها كالتالي:

جدول رقم (٣). يوضح سمات الشخصية المتطلبة للأداء ومتوسط التقديرات

م	السمات	التقدير الأول	التقدير الثاني	التقدير الثالث	متوسط التقديرات
١	النشاط العام	٥	٣	٤	٤
٢	الاتزان الانفعالي	٥	٣	٤	٤

ونلاحظ من خلال جدول (٣) أن سمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين طبقاً لنتائج لمتوسط تقديرات تجربة الاتفاق هي: (النشاط العام، والاتزان الانفعالي). حيث كان متوسط التقديرات (٤ درجات) لكلا السمتين مما يشير إلى أنها سمات ضرورية للأداء بدرجة كبيرة من الأهمية.

مناقشة النتائج:

أشارت نتائج التساؤل الأول إلى وجود مجموعة من القدرات العقلية الأساسية والتي تمثل الأداء في صناعة هي: (الذكاء العام، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تذكر التعليمات الشفوية، سرعة اليد، مهارة اليد، التأزر بين اليد والعين، المثابرة العضلية). وسوف نتناول بالمناقشة ماهية هذه القدرات والربط بينها وبين واجبات الوظائف كالتالي:



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

وتجدر الإشارة إلى أن الذكاء العام كان من القدرات الأساسية المتطلبية للأداء في كل الوظائف. ولكن يجب أن نوضح أنه على الرغم من أن الذكاء العام هو قدرة أساسية في كل الوظائف التي تم تحليلها، إلا أن نسبة الذكاء المتطلبية تختلف من وظيفة لأخرى، طبقاً لطبيعة مهام كل وظيفة من حيث الصعوبة والتعقيد من ناحية، وسهولة المهام من ناحية أخرى. فعلى سبيل المثال نجد أن وظيفة الكيميائي (مدير المعمل) فهي تتطلب نسبة ذكاء تتراوح من فوق المتوسط إلى الممتاز، ويرجع ذلك إلى متطلبات الوظيفة من حيث مستوى التعليم، وطبيعة المهام من حيث التعامل مع المواد والخامات وما يحدث من تفاعلات واستخدام المعادلات الكيميائية، والتعامل مع المشكلات التي تطرأ على المنتج ومحاولة معرفة أسبابها وإيجاد الحلول لها.

أما في الوظائف الأخرى مثل عامل الإعداد والتحضير فالذكاء هام كقدرة ولكن نسبة الذكاء المتطلبية تكون في المتوسط، فطبيعة المهام هنا تتطلب قدر أكبر من المجهود العضلي أكثر من الذهني وتحتاج مستوى تعليم متوسط على عكس مع وظيفة الكيميائي. كما أنه يكمن أن تختلف نسبة الذكاء المتطلبية داخل الوظيفة الواحدة ويرجع ذلك لطبيعة المهام التي يقوم بها العامل، فلقد لاحظت الباحثة أثناء تجربة تحليل العمل أن العمال المهرة في كل قسم، هم الذين يقوموا بالمهام الجوهرية في المهنة والتي تتطلب قدر عالي من الدقة والمهارة لأن ذلك يؤثر على جودة المنتج، على العكس مع العمال الأقل مهارة الذين يقوموا بالأعمال التكميلية داخل نفس المهنة.

وكان التركيز وسط أشياء تشتت الانتباه من القدرات الأساسية المتطلبية للأداء، فالعمل داخل المصنع يتم في صالة الانتاج، وهي مساحة كبيرة ومفتوحة تضم كل أقسام الانتاج في المصنع ولا يوجد أي فاصل بينهم. وبطبيعة الحال يوجد العديد من المشتتات داخل صالة الانتاج منها (أصوات الطواحين الخاصة بخامة الجسم وخامة الجليز، والفلاتر، وماكينات التشكيل، وسيور نقل المنتج في قسم التشكيل والجليز، وأصوات العمال أنفسهم، وعربات نقل المنتج المتحركة، وغيرها من المشتتات). لذلك يتطلب من العمال قدر مرتفع من التركيز



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د.أ/ محمود السيد أبو النيل، د.أ/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

وسط هذه المشتتات سواء الضوضاء أو أثناء الحركة والتنقل داخل القسم الواحد أو من قسم إلى آخر أثناء نقل المنتج.

ولقد لاحظت الباحثة أثناء تجربة تحليل العمل أن قدرة التركيز وسط هذه المشتتات كانت متمثلة في دقة الانتباه البصري لدى العمال أثناء تأدية مهام عملهم، ويظهر ذلك أثناء عمل الرطوش للمنتج في قسم التشكيل والصب اليدوي، وأثناء فحص المنتج بالغاز في قسم شحن البسكوت للكشف عن وجود الشروخ في الأطباق قبل دخولها للحريق الأولي، وأيضاً أثناء فحص الأطباق بالصبغة في قسم الجليز للكشف عن وجود الشروخ في المنتج قبل القيام بتجليزه أو تزجيجه، وفي قسم الفرز للمنتج النهائي وتصنيفه إلى فرز (أول، ثاني، ثالث، رابع).

ويُعد تذكر التعليمات الشفوية والتي تمثل "تذكر سلسلة من التعليمات والمعلومات الشفوي" (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥) وهي من القدرات الأساسية المتطلبية للأداء، أي أنها قدرة ضرورية للأداء بدرجة كبيرة من الأهمية، وذلك بالنسبة لكل من عمال خط الإنتاج، لأن طبيعة العمل داخل كل وظيفة تتطلب من العامل اتباع سلسلة من التعليمات تمثل خطوات محددة وذات ترتيب معين، وذلك للحصول على منتج جيد خالي من العيوب قدر المستطاع، وإذا كان لدى العامل مشكلة في تذكر هذه التعليمات والمعلومات أدى ذلك إلى حدوث خلل في المنتج خلال هذه المرحلة، مما يترتب عليه ظهور المشكلات في جودة المنتج في المراحل التالية.

كما كانت سرعة اليد "والتي تمثل القدرة على القيام بسلسلة من الحركات التي تتطلب التأزر بين العين واليد" (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥) من القدرات الأساسية المتطلبية للأداء، أي أنها قدرة ضرورية للأداء بدرجة كبيرة من الأهمية، وذلك بالنسبة لكل من عمال (صب الفورم والموديلات، التشكيل، الصب اليدوي، شحن البسكوت، الجليز). أي أنها قدرة مطلوبة في وظيفة عامل الإعداد والتحضير ولكن أهميتها أقل مقارنة بالوظائف السابق ذكرها، ويرجع ذلك إلى أن طبيعة مهام عامل الإعداد والتحضير تعتمد بنسبة كبيرة على قوة اليدين وقوة الذراعين في الأداء أكثر من السرعة. وكما أنها قدرة أقل أهمية في وظيفة



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د.د/ محمود السيد أبو النيل، د.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

الكيميائي؛ لأن طبيعة مهامه لا تتطلب سرعة اليد في الحركة، وعامل الأفران تعتمد على قوة اليد والذراع لكي يستطيع سحب وجر عربات الشحن لادخالها إلى الأفران أو إخراجها من الأفران، وليس سرعة اليد في الحركة.

وتعد مهارة اليد والتي تمثل "القدرة على تحريك اليد للقيام بسلسلة من الحركات التي تتطلب وضع الأشياء في أماكنها بدقة" (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥) من القدرات الأساسية المتطلبة للأداء، أي أنها قدرة ضرورية للأداء بدرجة كبيرة من الأهمية، وذلك بالنسبة لكل من عمال (التشكيل، والصب اليدوي، وشحن البسكوت، والجليز)، ويرجع ذلك لأن هذه الوظائف تتطلب دقة عالية في تشكيل وصب المنتج، كما تتطلب نفس القدر من الدقة في عملية شحن المنتج في عربات الحريق الأولي (حريق البسكوت) من حيث وضع المنتج في الأماكن المناسبة للقطعة، وأيضاً في مرحل الجليز أو التزجيج تعد مهارة اليد من القدرات الضرورية جداً من حيث طريق مسك القطعة وغمرها في سائل الجليز ثم كيفية إخراجها من السائل وطريقة وضعها على سير الجليز.

ونجد أن التآزر بين اليد والعين والتي تمثل "القدرة على السيطرة بدقة على حركات اليدين على أساس ما تراه العينين" (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥) من القدرات الأساسية المتطلبة للأداء، أي أنها قدرة ضرورية للأداء بدرجة كبيرة من الأهمية، وذلك بالنسبة لكل العمال، حيث يتطلب أداء مهام معظم الوظائف هذه القدرة، وأي خلل أو ضعف فيها يؤدي إلى حدوث مشكلات في خط الإنتاج.

كما أن المثابرة العضلية "والتي تمثل القدرة على العمل مهما كانت الظروف وبدون راحة لفترات كبيرة، دون الإحساس بالملل أو الرغبة في إنهاء العمل" (محمود السيد أبو النيل، ٢٠٠٥) تُعد من القدرات الأساسية للأداء. وترجع أهمية المثابرة العضلية لطبيعة العمل في معظم وظائف خط الإنتاج التي تتطلب مواصلة الأداء للمهام طوال دورة العمل دون توقف، منذ استلام العمل صباحاً وحتى الانتهاء عصاراً لمدة ٧ ساعات تبدأ الفترة الأولى من الساعة ٨ صباحاً وتستمر إلى الساعة ١٢ ظهراً، تليها فترة راحة لمدة نصف ساعة للصلاة وتناول الطعام، وتبدأ الفترة الثانية من الساعة ١٢,٥ ظهراً إلى الساعة ٣,٥



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

عصراً. وأثناء هاتين الفترتين لا يتم التوقف عن ممارسة المهام والواجبات الخاصة بكل وظيفة.

وتتفاوت أهمية المثابرة العضلية من وظيفة إلى أخرى في خط الإنتاج، فنجد أن الكيميائي (مدير المعمل) كانت المثابرة غير ذات أهمية له مقارنة بباقي الوظائف، لأن طبيعة المهام التي يقوم بها لا تتطلب بذل مجهود عضلي كبير، كما أن هذه المهام تستغرق مدة زمنية قصيرة لا تؤدي إلى الشعور بالتعب، وأيضاً لم تكن ذا أهمية كبيرة بالنسبة لعامل الأفران، ويرجع ذلك إلى أن مهام عامل الأفران هي: تشغيل الأفران من خلال لوحات التحكم، وإدخال وإخراج عربات الشحن إلى ومن الأفران، وهذه المهمة تتكرر في اليوم مرتين أو ثلاثة طبقاً لحاجة العمل، ويتخلل ذلك فترات طويلة من الانتظار أثناء عمل الأفران.

أما باقي وظائف خط الإنتاج فهي تحتاج مثابرة عضلية مرتفعة، لأن طبيعة المهام بها تتطلب مواصلة في العمل دون توقف أو الاحساس بالملل من تكرار نفس المهمة مرات عديدة، وهي ذات أهمية كبيرة لدى عامل الأعداد والتحضير، وصب الفورم والموديلات، والتشكيل، والصب اليدوي، وشحن البسكوت، والجليز؛ مما يفيد بأنها قدرة ضرورية جداً وذات أهمية قصوى لأداء هذه الأعمال.

ومما سبق يتضح لنا أن القدرات الأساسية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين طبقاً لنتائج تحليل العمل، والتي يجب أن يتوفر الحد الأدنى منها لدى العامل عند اختياره هي (الذكاء العام، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تذكر التعليمات الشفوية، سرعة اليد، مهارة اليد، التآزر بين اليد والعين، المثابرة العضلية).

وفيما يتعلق بنتائج التساؤل الثاني فقد أشارت إلى وجود سمتين أساسيتين للشخصية متطلبتان للأداء كل وظائف خط الإنتاج هما (النشاط العام، والاتزان الانفعالي)، وسوف نتناول بالمناقشة ماهية هذه السمات والربط بينها وبين الوظائف كالاتي:



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

تُعد سمة النشاط العام من السمات الهامة المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين نظراً لطبيعة العمل في وظائف خط الانتاج؛ التي تتطلب السرعة في العمل والنشاط والحيوية والتحمس لانجاز المهام المطلوبة من العمال في كل وظيفة. فنجد العامل الذي يتسم بالنشاط العام يكون عاملاً ملتزماً من حيث الحضور للعمل، وانجاز المهام المطلوبة منه، قليل الغياب، ولا يأخذ أجازة من العمل إلا للضرورة، ويكون متجدد الطاقة دائماً. على العكس من العامل الغير نشيط نجده بطيء في انجاز مهامه، متكاسل ومحب للتسويف، لا يلتزم بالحضور في للعمل وكثير التأخير، وكثير الغياب والأجازات وغيرها وبالتالي يكون ذا كفاية انتاجية منخفضة.

أما عن سمة الاتزان الانفعالي فهي أيضاً من السمات الهامة المتطلبة للأداء، وترجع أهمية هذه السمة في أن الفرد لا يكون بمعزل عن الانفعالات فهي جزء من حياتنا النفسية، ولكن يبقى الأمر مرهوناً في كيفية التعامل مع هذه الانفعالات (محمود إسماعيل محمد، ٢٠٠٦). ولطبيعة بيئة العمل التي تضم العديد من العمال التي تختلف شخصياتهم واستجاباتهم للمواقف المختلفة، فقد نجد عامل يتسم بالبلادة ويستجيب ببرود غير مناسب للمواقف الانفعالية، فحين نجد آخر قد يغالي في استجابته الانفعالية التي تكون أيضاً غير مناسبة للموقف؛ فيترتب على ذلك العديد من المشكلات سواء بين العمال وبعضهم البعض أو بينهم وبين المشرفين والادارة.

وبين التبلد والمغالاة في الاستجابة الانفعالية، يكون الوسط الفاصل وهو الاتزان الانفعالي. فنجد العامل المتزن انفعالياً يكون لديه قدرة على التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال ولديه قدرة على الصمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير حيال الأزمات والشدائد، ولا يميل إلى العدوان، ويكون قادراً على تحمل المسؤولية، والقيام بالعمل والاستقرار فيه، والمثابرة عليه أطول مدة ممكنة، ويكون متوافق اجتماعياً، ولديه القدرة على التكيف مع البيئة المحيطة والمساهمة بإيجابية في نشاطها؛ بما يضيف عليه شعوراً بالرضا والسعادة (محمد كمال محمد، ٢٠١٠).



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

وهنا نرى أن توافر القدرات المتطلبية للأداء يساعد على متابعة النجاح في الوظيفة أو العمل، بينما تشير سمات الشخصية إلى مدى تكيف الإنسان مع مهنته بالشكل الذي يسمح له بالاستمرار فيها من عدمه. لهذا اهتمت الدراسة الحالية بالتعرف على كل من القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين.

التوصيات:

- ١- دراسة العوامل المتضمنة في القدرات العقلية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين وهي (الذكاء العام، التركيز وسط أشياء مشتتة للانتباه، تذكر التعليمات الشفوية، سرعة اليد، مهارة اليد، التأزر بين اليد والعين، المثابرة العضلية).
- ٢- دراسة حجم الإسهام النسبي للقدرات العقلية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين في التنبؤ بالتوافق المهني لدى العمال.
- ٣- دراسة حجم الإسهام النسبي لسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين وهي (النشاط العام، والاتزان الانفعالي) في التنبؤ بالتوافق المهني لدى العمال.

المراجع:

- إبراهيم وجيه محمود (١٩٨٥). القدرات العقلية . ط ٣، دار المعارف، الإسكندرية ، مصر .
- أحمد محمد عبد الخالق (١٩٨٧). الأبعاد الأساسية للشخصية. ط ٤، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- أحمد محمد عبد الخالق (١٩٨٩). أسس علم النفس. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.



مجلة الدراسات النفسية المعاصرة

Journal of the Current Psychological
Studies



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

أحمد محمد عبد الخالق (٢٠٠٥). استخبارات الشخصية، ط ٣، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، مصر.

أحمد محمد عبد الخالق (٢٠١٥). علم نفس الشخصية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.

السيد أبو هاشم (٢٠٠٧). المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كاتل وايزنك وجولدبيرج لدى طلاب الجامعة (دراسة عاملية)، مجلة كلية التربية، جامعة بنها (٧٠)، ص ص ٢١٠-٢٧٤.

جودت عبد الهادي، سعيد العزة (٢٠١٤). التوجيه المهني ونظرياته. الطبعة الثانية، دار الثقافة، عمان، الأردن.

زينب شقير (٢٠٠٥). الشخصية السوية والمضطربة. ط ٣، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر.

سيد محمد خير الله، محمد مصطفى زيدان (١٩٦٦). القدرات ومقاييسها. الأنجلو المصرية، القاهرة.

عباس محمود عوض. (١٩٨٥). دراسات في علم النفس الصناعي و المهني ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.

عباس محمود عوض، (٢٠٠٣). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق. دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

عبد الرحمن محمد عيسوي (١٩٧٣). علم النفس بين النظرية والتطبيق. دار الكتب الجامعية ، الإسكندرية.

عبد اللطيف محمد خليفة، شعبان جاد الله رضوان (١٩٩٨). الشخصية المصرية الملامح والأبعاد (دراسة سيكولوجية) . دار غريب، القاهرة، مصر.



مجلة الدراسات النفسية المعاصرة

Journal of the Current Psychological
Studies



د/ فاطمة مصطفى أحمد، د/ محمود السيد أبو النيل، د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبية للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

عبد الفتاح محمد دويدار (١٩٩٧). علم النفس التجريبي المعلمي أطره النظرية وتجاربه العملية في الذكاء والقدرات العقلية. المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

فرج عبد القادر طه. (١٩٨٨). علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة السادسة. دار المعارف، القاهرة.

فرج عبد القادر طه. (٢٠٠٨). علم النفس الصناعي والاداري. بدون ط، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.

فؤاد أبو حطب (١٩٨٠). القدرات العقلية. ط ٣، مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة.

فؤاد البهي السيد (٢٠٠٠). الذكاء. دار الفكر العربي، القاهرة.

كالفين هول، جارندر ليندزي (١٩٧٨). نظريات الشخصية. (ترجمة: فرج، فرج أحمد، حفني، قدر، فطيم، لطفي) مراجعة (لويس مليكه)، ط ٢، دار الشايع.

كوثر جبارة. (٢٠١٣). السمات الشخصية المميزة لطلبة كليات (الطب، الهندسة، الحقوق) وعلاقتها بالتحصيل الأكاديمي بالجامعة الأردنية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج (٢١)، ع (٣) يوليو، ص (١٤١-١٦٤).

لورانس أبرافين (١) (٢٠١٠). علم الشخصية. (ترجمة: السيد، عبد الحليم محمود، عامر، أيمن محمد، الرخاوي، محمد يحيى). المركز القومي للترجمة، القاهرة، مصر.

مايسة أحمد النيال، عبد الفتاح دويدار (٢٠٠٨). علم النفس المعلمي والذكاء والقدرات العقلية. المعرفة الجامعية، الاسكندرية.

محمد كمال محمد (٢٠١٠). الاتزان الانفعالي والقدرة على اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية. رسالة ماجستير. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.



مجلة الدراسات النفسية المعاصرة

Journal of the Current Psychological
Studies



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩: ١٨١

محمود إسماعيل محمد (٢٠٠٦). الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الإدراكية والتفكير الابتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظات غزة. رسالة ماجستير. كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

محمود السيد أبو النيل. (٢٠٠٥). علم النفس الصناعي والتنظيمي: عربياً وعالمياً، الطبعة الأولى. دار الفكر العربي، القاهرة.

مسعد أبو الديار، نعيمة طاهر (٢٠١٦). الذكاء وقياس القدرات من منظور سيكومتري- إكلينيكي. دار الكتاب الحديث.

نبيلة رسول. (٢٠١٧). الإشراف وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي بعين مليلة، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي.

Ahimbisibwe, J. (2002). The competence based approach to job analysis (A case of Uganda telecom limited). Master. Makerere University.

Blignaut, L., Ungerer, L.M., & Muller, H. (2014). Corrigendum: Personality as predictor of customer service center agent performance in the banking industry: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), Art. #607, 1 page.

Boeree, C. G. (2006). Personality Theories: Hans Eysenck and Others. <http://www.ship.edu/%7Ecgboree/perscontents.htm>

Jacob, R. L. (2008). *Work Analysis in the Knowledge Economy*. In Norton, R. E., & Moser, J. (Ed.), *DACUM handbook* (3rd). pp (63-79). Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State University.



مجلة الدراسات النفسية المعاصرة

Journal of the Current Psychological
Studies



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رأفت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩ : ١٨١

Kittinger, R., Kittinger, L. & Avina, G. E. (2016). Job Analysis and Cognitive Task Analysis in *National Security Environments*. Springer International Publishing Switzerland. Pp (341–347)

Măgurean, S, Vîrgă, D & Alinsava, F. (2014). Implicit and explicit personality assessment in the context of personnel selection. *Psihologia Resurselor Umane*, (12), P (24 – 33).

Pulakos, E . D. (2005). *Selection Assessment Methods: A guide to implementing formal assessments to build*. Society for Human Resource Management (SHRM Foundation).

Mental abilities and personality traits required for performance in the porcelain industry in Beni- Suef Governorate.

Dr. Fatma Mostafa Ahmed

Lecturer of Psychology- Beni Suef University

Prof. Mahmood Abou El-Nile

Professor of psychology Ain-Shams University

Prof. Raafat Abdel Fattah

Professor of psychology- Beni Suef University

Abstract:

The current research aimed to explore the mental abilities and personality traits required for performance in the basic functions in the production line of the porcelain industry (tableware) in Beni- Suef Governorate, by using job analysis



مجلة الدراسات النفسية المعاصرة

Journal of the Current Psychological
Studies



د/ فاطمة مصطفى أحمد، أ.د/ محمود السيد أبو النيل، أ.د/ رافت السيد عبد الفتاح. (٢٠٢١). القدرات العقلية وسمات الشخصية المتطلبة للأداء في صناعة البورسيلين بمحافظة بني سويف. سبتمبر ٣ (٢)، ١٤٩ : ١٨١

of the basic functions in the production line of the French company for the manufacture of porcelain. The researcher prepared questionnaire to identify the basic functions in the production line, and using the job analysis form prepared by Mahmoud El-Sayed Abu El-Nile. The results showed that, there are eight basic functions in the production line (Chemist, the worker of (Form and models, Preparation, Configuration, Manual casting, Glazing, Shipping of primary fire vehicles and Furnaces). The results of job analysis of these functions showed a set of basic mental abilities required for performance, which was frequented in (50%) and above, and represent the performance in porcelain industry (General Intelligence, Concentration amid things distracted attention, Remember oral instructions, Hand speed, Manual dexterity, Hand-eye synergy, Muscular perseverance). The results of the job analysis showed the personality traits that required for performance are (General activity, Emotional stability).

Keywords: Mental abilities, Personality traits, Job analysis, Porcelain industry