

الطريقة الحديثة - طريقة التهميش على المتن -

هي الطريقة التي يستخدمها الباحث بفتح قوسين على متن بحثه يضع بينهما تفاصيل المرجع المستخدم وهنا يشير فقط الى الاسم واللقب الكاملين للمؤلف ثم تاريخ النشر ثم الصفحة.

ووفق هذه الطريقة يوجد العديد من انظمة التوثيق اشهرها نظام الجمعية الامريكية لعلم النفس (APA) **American psychological Association**:

ترتكز هذه الطريقة على وهذا النظام على ذكر (اسم المؤلف ، التاريخ ، الصفحة) بين قوسين كأن نقول مثلا " هذه الملامح شكلت تطورات ملحوظة لما آل إليه التغير البيئي سواء في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية ... إلخ من التطورات التي أسهمت بصورة فاعلة بالنهوض المستهدف لإدارة القوى البشرية " (علي السلمي، 2007، ص24) .

او في بداية المتن يقول " السلمي " (2007) " هذه الملامح شكلت تطورات ملحوظة لما آل إليه التغير البيئي سواء في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية ... إلخ من التطورات التي أسهمت بصورة فاعلة بالنهوض المستهدف لإدارة القوى البشرية " .

تستخدم هذه الطريقة بشكل كبير في العلوم الانسانية والاجتماعية وتفيد الباحث في توضيح حادثة وجودة مراجعه كما تسمح بالقراءة المسترسلة للبحث على ان توضح المراجع في نهاية البحث بذكر كل تفاصيلها : لقب واسم الباحث ، السنة بين قوسين، عنوان المرجع ، دار ومكان النشر .

او باللغة الأجنبية كما يلي :

" One component of reviewing the literature is to determine what theories might be used to explore the questions in a scholarly study. In quantitative research, researchers often test theories as an explanation for answers to their questions. In a quantitative dissertation, an entire section of a research proposal might be devoted to presenting the theory for the study. In qualitative research, the use of theory is much more varied. The inquirer may generate a theory as the final outcome of a study and place it at the end of a project, such as in grounded theory. (Cresswell, 2009, p59)

او بهذه الطريقة :

"Creswell (2009) and Babbie (2012) indicated that survey research quantitatively describes trends, behaviours, or opinions of a population-based on a sample study. Social survey research can be divided into cross-sectional and longitudinal studies; both studies rely on questions or structured interviews to obtain sample data, which can be generalized to a population. "

1. تعريف الاداء الوظيفي.

تركز المنظمات الحديثة جهودها للارتقاء المستمر بمستوى أداءها وأداء العاملين فيها، وتخصص الكثير من ميزانيتها لإيجاد السبل الكفيلة برفع الأداء وتحقيق مستويات إنتاجية عالية، وسنتطرق في ما يلي إلى تعريف الاداء الوظيفي كما تناوله عديد الباحثين ونجد الاداء من الجانب اللغوي:

يعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه. (عبد المليك مزهودة، 2001، ص2)

اما اصطلاحا اختلفت التعاريف العديدة المقدمة للأداء الوظيفي في نصوصها إلا أنها في مضمونها تؤكد أن الأداء بعد بالغ الأهمية من أجل ضمان استمرارية المؤسسة وبقائها، ونذكر في ما يلي بعض من تلك التعاريف:

- يشكل الأداء السلوك الوظيفي للعاملين في المنظمات لتحقيق أهدافها وبالتالي تبرز أهمية تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة لكي يتبين للموظف معرفة واجباته وحقوقه ومن ثم ممارسة الصلاحيات والاختصاصات المحددة الوظيفة و تحمل المسؤولية الناجمة عنه. (التوفيق عبد المحسن، 1990، ص 65، ص 66)
- تعرفه راوية حسن محمد " الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس كفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث ليس وتدخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (عاشور احمد صقر، 2005، ص 201)
- كما يعرفه عاشور على أنه " قيام الفرد بأنشطة ومهام مختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يكمن أن يقاس الأداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء حيث تعبر كمية الجهد عن الطاقة المبذولة من الفرد في عملية خلال فترة زمنية معينة، أما نوعية الجهد فتعني درجة تطابق ذلك الجهد المواصفات تتسم بالدقة والجودة أما نمط الأداء هو الطريقة التي يؤدي بها الفرد عمله. (عاشور احمد صقر، 2005، ص 201)
- يعرف كذلك على أنه " جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وقدرات وخبرات العاملين بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، أقصر وقت وأقل تكلفة " (سامح عبد المطلب، 2010، ص 95)

2. أهمية الاداء الوظيفي

ترجع أهمية مفهوم الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة وهي: مرحلة الظهور ومرحلة البقاء والاستمرارية ومرحلة الاستقرار ومرحلة السمعة والفخر ومرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدماً، إنما تتوقف على

مستويات الأداء بها، وفي بعض المنظمات قد يلاحظ أن الأفراد العاملين قد يكون اهتمامهم بالأداء أقل من اهتمام القادة والرؤساء وقد يؤدي هذا بالرؤساء والقادة إلى ممارسة العديد من الضغوط على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذهم للمهام والمسؤوليات التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقها.. (سليمان حنفي محمود 1990، ص 188 ص 189).

وتتجلى أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي : (يمان أحمد صالح الجوي، 2006، ص 14)

- الترقية والنقل باعتباره مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.
 - تقييم المشرفين والمديرين حيث يساعد في تحديد مدى فاعلية المشرفين والمديرين في تنمية وتطوير العاملين في المنظمة الذين يعملون تحت اشرافهم وتوجيهاتهم.
 - اجراء تعديلات في الرواتب والأجور وهذا ما يؤدي بالفرد إلى الاهتمام بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه.
 - يعتبر متطلب للمعرفة الشخصية والإطلاع.
 - تحديد الاحتياجات التدريبية أي الكشف عن الحاجات التدريبية وتحديد أنواع برامج التدريب اللازمة.
- من جانب اخر و نظرا لأهمية الأداء البشري فقد تم تحديده بوصفه وسيطا بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء المنظمة (زياد مفيد القاضي ، 2012، ص 42 .)

3. أهداف الأداء الوظيفي

يشمل الأداء البشري زاويتين رئيسيتين وهما الكفاءة الإنتاجية واستعداد الأفراد للتقدم، لذا فإنه يسعى لتحقيق المزايا والاهداف الآتية: (إيمان أحمد صالح الجوي، 2006، ص 22)

- اختيار الأفراد المناسبين للترقية.
- تقادي المحسوبية.
- تنمية المنافسة بين الأفراد.
- شجيع المنافسة بين الأقسام المختلفة لزيادة إنتاجيتها.
- إمكان قياس إنتاجية وكفاءة الأقسام المختلفة.
- تسهيل تخطيط القوى العاملة.
- معرفة الذين يحتاجون إلى عناية خاصة أو تدريب مميز لتحسين كفاءتهم.

تجدر الإشارة الى ان الباحث يوثق قائمة المراجع الخاصة ببحثه بحسب النظام الذي اعتمده خلال مختلف مراحل البحث ، فاذا اعتمد الباحث على نظام نظام الجمعية الامريكية لعلم النفس (APA) **American psychological Association**، فهو يكتب نفس التفاصيل المشار اليها سابقا مع تقديم سنة النشر بين قوسين ، نلخص هذه الطريقة

في الجدول الموالي

الجدول (01) : طريقة (APA) في توثيق المراجع

نوع المصدر	الطريقة
كتاب	إبراهيم لطفي، طلعت (1995)، أساليب البحث الاجتماعي. مصر: دار غريب للطباعة والنشر. Cohen, L., Manion, L. & Morrisson, K. (2007). Research method in education.UK: Routledge. Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). UK: Pearson
مجلة	عشوي، م،(1995)، نحو تكامل العلوم الاجتماعية والعلوم الشرعية، مجلة التجديد، العدد (2)، ماليزيا: الجامعة الإسلامية العالمية . عمرو محمد محمود عبد الحميد. (2022/06/30)، الاتجاهات الحديثة لبحوث نظريات الاتصال الجماهيري في إطار بيئة الإعلام الرقمي : دراسة تحليلية من المستوى الثاني. المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي، 09 (2)، 490-516 Adams-Goertel, R. (2023). Literature Review. In Nichols, A. & Edlun, J. (Eds.), The Cambridge Handbook of Research Methods and Statistics for the Social and Behavioral Sciences. Volume 1: Building a Program of Research (pp. 65-84).
الرسائل الجامعية	سمايلي محمود.(2016).دور برامج التشغيل الوطنية في الادمج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل ، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة سطيف 2: الجزائر .