جامعة العقيد أحمد دراية –أدرار
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن نيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

العنوان:

الالتزام المهني وتأثيره على مستوى الأداء الوظيفي
- دراسة من وجهة نظر عينة من الموظفين الإداريين بجامعة أدرار -

إعداد الطالبتين:
- طلحاوي مريم
- براهيمي منصورة

اشرف الاستاذ:
- هداجي عبد الجليل

اللجنة المناقشة

الإسم واللقب	الجامعة	الصفة
د.عزيزي أحمد عكاشة	أحمد دراية أدرار	رئيساً
د.العوفي أفنان	أحمد دراية أدرار	مناقشة
د.هداجي عبد الجليل	أحمد دراية أدرار	مشرفاً

السنة الجامعية: 2020/2019

إهداء

اللّهم لك الحمد والشكر في يقظتي وغفوتي وفي لمحتي عدد ما خلقت و ما رزقت يا من خلقتني ورزقتني وعلّمتني فنفعتني إليك أُهدي شيء من جزيل عطائك ورحمتك فاجعله لقلبي نوراً ولبصري جلاءً واكتبه يا ربي في ميزان حسناتي

إلى الذي عظَّم الله شأنه ورفع قدره سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه عدد ما كان وعدد ما يكون وعدد الحركات والسكون

إلى من علمني معنى الحياة وغرس في قلبي حلم بالمستقبل، إلى الذي علمني النجاح وأن الحياة كفاح والعلم سلاح ومعلمي الأول الذي أدين له مدى الحياة *أبي الغالي *

إلى زهرة البستان ووردة الرَّيحان والتي وصَّى بها الرحمان لكِ يأحلى وأغلى مافي الوجود *أمي* بارك الله في عمرك

إلى من تربطني بهما صلة الدم والقرابة إخوتي الأعزاء كل واحد باسمه صغيرا وكبيرا

إلى البراءة الصغار في العائلة *طه**خليفة**روفيدة*أرجو لهم السعي في الطريق التي يحفظها الله وتزينها الملائكة بأجنحتها

إلى رفقائي في مقاعد الدراسة من الطور الابتدائي إلى رفقائي في الدراسات العليا

منصورة

إهداء

بادئ ذي بدء نشكر الله تعالى على نعمه الجليلة أنه تبارك وتعالى كان لنا عونا ودعما

نحمد الله عز وجل أنه وهبني التوفيق والسداد ومنحني الرشد والثبات لإعداد هذه المذكرة وأرجو أن يكون هذا العمل في ميزان الحسنات يوم القيامة

إلى منبع الحب والإخلاص إلى من شاءت و اشتاقت أن ترى ثمرة جهدي قبل اشتياقي *أمي *الغالية حفظها الله وأطال في عمرها

إلى أسمى شيء في الوجود إلى أغلى ما أعطاني المولى إلى من دعمني طيلة مشواري الدراسي معنويا وماديا * أبي *الغالي حفظه الله

إلى من حبهم يجري في عروقي و يلهج بذكراهم فؤادي إلى *أختي وإخواني*

إلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح والإبداع صديقتي *منصورة*

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات صديقاتي في

الحرم الجامعي

مريم

شكر وعرفان

بعد شكر الله عز وجل وحمده كما يحب ويرضاه الذي منّا علينا بإتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على خير الأنام وعرفاناً منا نتقدم بالشكر إلى من لا يفي حقه ألف شكر وتقدير للأستاذ المشرف "هداجي عبد الجليل " الذي تحمل معنا أعباء هذا العمل من أجل الخروج به إلى الوجود، إلى كل الذين أكرمونا بعطائهم العلمي أساتذتنا الأفاضل من الطور الابتدائي حتى الجامعي ، إلى كل أستاذ في قسم التسيير أحسن استقبالنا وساعدنا ولو بكلمة.

كما لا ننسى فضل من ساهم معنا في سبيل إتمام هذا العمل وفقهم اللّه إلى ما يطمحون . وأسأل اللّه أن يتقبل هذا العمل إلى وجهه الكريم

كما لا أنسى فضل من ساهم معنا من قريب أو بعيد بغية إتمام هذا العمل وفقهم الله . و أسأل الله أن يتقبل هذا العمل إلى وجه الكريم

© Ladie Lynn
http://ladielynn.com

البيان	الصفحة
إهداء	–
شكر وتقدير	–
فهرس المحتويات	I
قائمة الجداول	IV
قائمة الأشكال	VI
قائمة الملاحق	VII
مقدمة	أ–ج
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية	18-6
تمهيد	06
المبحث الاول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة	07
المطلب الأول : الإلتزام المهني	09-07
أولا: مفهوم الإلتزام	07
ثانيا: الالتزام المهني	07
ثالثا : أبعاد ودوافع الالتزام المهني	08
أولا : أبعاد الإلتزام المهني	08
ثانيا : دوافع الالتزام المهني	08
رابعا : العوامل المؤثرة في الإلتزام المهني	09
المطلب الثاني : الأداء الوظيفي	12-10
أولا: مفهوم الأداء	10
ثانيا: الأداء الوظيفي وعناصره	10
أولا : مفهوم الأداء الوظيفي	10
ثانيا : عناصر الأداء الوظيفي	11
ثالثا: أبعاد الأداء الوظيفي	12
رابعا : العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي	12
المطلب الثالث : العلاقة بين الإلتزام المهني والأداء الوظيفي	13

المبحث الثاني : الدراسات السابقة	18-14
المطلب الأول : الدراسات العربية	14
المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية	16
المطلب الثالث: مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة	17
خلاصة	18
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية	51-20
تمهيد	20
المبحث الأول : الطريقة والأدوات والنموذج المتبع	29-21
المطلب الاول : مجتمع وعينة الدراسة	21
أولا : مجتمع الدراسة "جامعة أدرار"	21
ثانيا : اختيار عينة الدراسة	22
ثالثا : شرح متغيرات الدراسة	23
رابعا : نموذج الدراسة	24
المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة	25
أولا : أداة جمع البيانات وتحليلها	25
ثانيا : إعدادا الاستبيان	25
ثالثا : ثبات وصدق أداة الدراسة	27
1.ثبات أداة الدراسة	27
2.الصدق الظاهري و التطبيقي لأداة الدراسة	29
رابعا: أساليب المعالجة الإحصائية لاستبيان الدراسة	29
المبحث الثاني: عرض و تحليل النتائج و اختبار الفرضيات	47- 31
المطلب الأول: عرض و تحليل البيانات	31
أولا : وصف خصائص العينة	31
الفرع الأول: وصف المتغيرات الشخصية	31
الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة حسب سلم ريكارت الخماسي	35
أولاً: تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لمحاور الالتزام المهني	35
1.المتغير المستقل الإلتزام المهني	35
2.المتغير التابع الأداء الوظيفي	37
ثالثا : قياس صدق الاتساق الداخلي	39

1- متغير الالتزام المهني	**42**
2 – متغير الاداء الوظيفي	**45**
ارتباط المحورين	**43**
المطلب الثاني: اختبار الفرضيات	**51-44**
1- اختبار الفرضية الرئيسية	**45**
2 – اختبار الفرضية الفرعية الاولى	**46**
3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية	**47**
4- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	**48**
الخلاصة	**51**
الخاتمة	**52**
المصادر والمراجع	**i-iii**

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	بيانات الاستمارات الموزعة والمستردة	22
02	درجات مقياس ليكرت الخماسي	27
03	مستويات الموافقة لمقياس ليكرت	27
04	معامل " ألفا – كرونباخ " للثبات بالنسبة لمحاور وأبعاد الاستبان	28
05	توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس	31
06	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي	32
07	توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى الوظيفي	33
08	توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة	34
09	التحليل الوصفي لمتغير الالتزام المهني لبعد الالتزام العاطفي	35
10	التحليل الوصفي لمتغير الالتزام المهني لبعد الالتزام الاستمراري	36
11	التحليل الوصفي لمتغير الالتزام المهني لبعد الالتزام المعياري	36
12	نتائج التحليل الوصفي لمتغير كمية الجهد المبذول	37
13	نتائج التحليل الوصفي لمتغير نوعية الجهد المبذول	38
14	نتائج التحليل الوصفي لمتغير نمط الأداء	39
15	نتائج اختبار الاتساق الداخلي لمتغير الالتزام المهني	40
16	نتائج اختبار صدق المقياس لمتغير الأداء الوظيفي	41
17	معامل الارتباط بين المحورين	43
18	اختبار الاعتدالية لمتغيرات الدراسة	44
19	نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية	45
20	**نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الالتزام المهني على الأداء الوظيفي**	45
21	نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى	46
22	**نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الالتزام المعياري على الأداء الوظيفي**	47
23	نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية	47
24	**نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الالتزام المهني على الأداء الوظيفي**	48

25	نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة	49
26	**نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الالتزام المستمر على الأداء الوظيفي**	49

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
01	نموذج المتغيرات الشخصية	24
02	نموذج المتغير المستقل	24
03	نموذج المتغير التابع	25
04	توزيع الجنس	32
05	توزيع المؤهل العلمي	33
06	توزيع المستوى الوظيفي	34
07	توزيع عدد سنوات الخبرة	35

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	الصفحة
01	قائمة المحكمين	58
02	إستبانة الدراسة	59
03	معامل "الفا – كرونباخ" للثبات بالنسبة لمحاور وأبعاد الإستبانة	65
04	إرتباط أبعاد المحور الأول حسب الفقرات	66
05	إرتباط أبعاد المحور الثاني حسب الفقرات	67
06	النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد الدراسة	–
07	الإنحراف المعياري والمتوسط الحسابي لأبعاد وفقرات المحور الأول	–
08	الإنحراف المعياري والمتوسط الحسابي لأبعاد وفقرات المحور الثاني	–
09	إختبار كولموجروف سمرنوف	–
10	نتائج تحليل الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية	–
11	**نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لإختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية**	–

المقدمة

توطئة :

تسعى المؤسسات والمنظمات اليوم جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لدلك تجدها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي، من خلال إتباع سياسات واستراتيجيات مختلفة في سبيل تحقيق ذلك، حيث يتطلب توفير مجموعة من المدخلات من بينها العمال، إذ يعتبر العنصر البشري أهم هاته المدخلات وأكثرها تأثيرا على المنظمة، ولاشك أن وجود بيئة عمل ملائمة للعمل ومثالية ومشجعة تعتبر مقوما أساسيا لنجاح أي مؤسسة ودافعا لسعي العمال إلى الالتزام المهني في أداء مهامهم وأدوارهم الموكلة إليهم على أكمل وجه، فالالتزام بالعمل له جانب كبير من الأهمية بالنسبة للمنظمات في الوقت الراهن لدوره الهام في صنع فوائد جمة تعود على المؤسسة كزيادة إنتاجيتها وجودتها وأهمها زيادة مستويات الأداء الوظيفي فيها وتحسينه.

والجامعة منظمة خدماتية كغيرها من المنظمات الأخرى، تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها لخدمة المجتمع من خلال تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي لموظفيها بمختلف مستوياتهم الإدارية، حيث أن الأداء الوظيفي لهؤلاء مرهون بمدى التزامهم بمختلف نشاطاتهم للتطور والاستمرار لأطول فترة ممكنة وبالتالي تحقيق الأهداف المرسومة.

إشكالية الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لمعرفة كيفية ومدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي باعتباره أهم العناصر التي يجب الاهتمام بها في وقتنا الحالي. وعلى هذا الأساس تتبلور لنا معالم إشكالية البحث كالتالي:

- ما مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار ؟

وللإجابة عن الإشكالية الرئيسية يمكن الاستعانة بالأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما مدى مساهمة الالتزام المعياري في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار؟
- ✓ ما مدى مساهمة الالتزام العاطفي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار؟
- ✓ ما مدى مساهمة الالتزام المستمر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار؟

فرضيات الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوع الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية بما يتوافق مع متطلبات الدراسة بغاية تحقيق أهدافها:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تبرز مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.

وتندرج تحت هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تبرز مدى مساهمة الالتزام المعياري في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تبرز مدى مساهمة الالتزام العاطفي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تبرز مدى مساهمة الالتزام المستمر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها قيمة مضافة على موضوع غاية الأهمية، وهو الالتزام المهني كمدخل لتحسين مستوى الأداء الوظيفي بجامعة أدرار" أحمد دراية "، إضافة لما ستضيفه هذه الدراسة من إثراء معرفي للدراسات السابقة، حيث تستمد الدراسة أهميتها من خلال النقاط التالية:

- تنبع أهمية الدراسة من حداثة موضوعها بالنسبة لجامعة أدرار أحمد دراية؛
- قد تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين للمساهمة في إيجاد الحلول لبعض مشاكل الالتزام في الجامعة؛
- يمكن أن تزود الدراسة متخذي القرار في جامعة أدرار بمعلومات عن نوعية الالتزام المتبع في الجامعة والذي يمكن أن يساهم في ارتقاء أداء موظفيها؛

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل عام إلى تحليل مدى مساهمة الالتزام بمختلف أبعاده في تحسين مستوى أداء وظيفي جيد بجامعة أدرار أحمد دراية ولمحاولة بلوغ هذا الهدف تم تسطير أهداف فرعية وهي:

- تقديم إطار نظري ملائم لتوضيح مفهوم الالتزام المهني والأداء الوظيفي وما يتعلق بهما؛
- التعرف على دور الالتزام المهني في تحسين أداء العاملين في جامعة أدرار أحمد دراية؛
- تقديم مقترحات تساعد في زيادة فعالية الالتزام في تحسين أداء العاملين في جامعة أدرار أحمد دراية؛

دوافع وأسباب اختيار موضوع الدراسة:

توجد عدة دوافع وأسباب لاختيار موضوع الدراسة نذكر منها:

دوافع شخصية:

تمثلت هذه الأسباب والدوافع في اهتمامنا بالبحث وانجذابنا لدراسة هذا الموضوع نظريا وتطبيقيا، وبذلك نكون قد اضفنا إسهامات جديدة للموضوع من حيث الجانب المعرفي والتطبيقي حول جامعة أدرار أحمد دراية.

دوافع موضوعية: تمثلت هذه الدوافع فيما يلي:

- ✓ اعتبار الموضوع يدخل ضمن إطارتخصص إدارة أعمال؛
- ✓ اعتبار الموضوع من المواضيع الحديثة التي ستولى اهتماما واسعا مستقبلا؛
- ✓ محاولة إسقاط الدراسة النظرية على الواقع والخروج بنتائج تثري جانب البحث والتطوير؛

حدود الدراسة: تم تحديد الدراسة فيما يلي:

عينة الدراسة: اقتصرت على الموظفين الإداريين بجامعة أدرار

المجال الزمني: أجريت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2019-2020

المجال المكاني: أجريت الدراسة بجامعة أدرار" أحمد دراية"

المجال الموضوعي: التركيز على معرفة مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

المنهج المتبع:

تم الاعتماد على المنهج التحليلي الوصفي، حيث اعتمد على الكتب والبحوث العربية والأجنبية وكذا الدراسات السابقة الخاصة بالموضوع لتكوين الإطار النظري للدراسة. أما بالنسبة للإطار التطبيقي فقد تم الاعتماد على دراسة حالة باستخدام استبيان لتحليل كافة البيانات وكذا الطرق الإحصائية المناسبة لذلك.

صعوبات الدراسة:

واجهنا بعض الصعوبات أثناء إعداد هذه الدراسة أهمها:

- عملية توزيع الاستبيان واسترداده بسب كثرة عدد الاستبيانات على الفئة المستهدفة وهذا راجع لتركيز معظم الطلبة على دراسة حالة الجامعة؛
- ضعف وقلة المراجع كون الموضوع حديث الدراسة، باستثناء الدراسات السابقة؛
- استغراق الفئة المستهدفة الكثير من الوقت للإجابة بمصداقية عن الاستبيان رغبة في الوصول إلى نتائج واقعية.

تقسيمات هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، يحتوي كل فصل على مبحثين، بحيث حاولنا من خلالهما الإلمام بالإطار النظري والتطبيقي للدراسة وفق ما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمفهوم الالتزام المهني والأداء الوظيفي.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية بجامعة أدرار أحمد دراية.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

تمهيد:

يعتبر الالتزام المهني من المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الكثير من الباحثين نظرا لأهميته الكبيرة في بلوغ أهداف المنظمة والذي يعتبر طريق لنجاحها، بالإضافة إلى رفع إنتاجية العمال وتطوير قدراتهم وكفاءتهم وهذا ما ينعكس إيجابا على أداء وظائفهم، إذ يعتبر الأداء الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل ومؤشر على درجة إتمام المهام المسندة للموظف، حيث تكون المنظمة أكثر استقرارا واستمرارا في البقاء لفترة طويلة عندما يكون أداء الموظفين أداء متميز.

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول نتعرف من خلاله على الإطار النظري للالتزام المهني والأداء الوظيفي، وفي المبحث الثاني سيتم عرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية

من خلال هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى مختلف الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

المبحث الأول: الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

من خلال هذا المبحث سوف نقوم بالتطرق الى مفهوم وابعاد كلا من الالتزام المهني والاداء الوظيفي.

المطلب الأول: الالتزام المهني

يساهم الالتزام في العمل على تعزيز الثقة بين الموظفين وينشأ جو يسوده الاحترام والاستقرار، إضافة إلى رفع إنتاجية المنظمة من خلال التعاون والاندماج الموجود بين أطراف المنظمة.

أولا: مفهوم الالتزام

يعرفه **ويلينس وكونسلمان** " التزام العامل بأنه تلك القوة المثالية التي تدفع الموظف القيام بعمله بأعلى مستوى من الأداء." (لمياء، 2015-2016، صفحة 13) ويعرف أيضا الالتزام بأنه: "حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية تتضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم ومدى ولائهم لمنظماتهم. " كما يعرف بأنه: "العمليات التي يصبح بها الأفراد مرتبطين بوظيفة معينة أو مهنة معينة." (أحمد، 2008، صفحة 20)

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الالتزام بأنه: "مدى ارتباط العامل وانغماسه في عمله، والذي يعبر عنه من خلال الجهد المبذول لأداء وظيفته بمستوى عالي من الأداء."

ثانيا: الالتزام المهني

يعرف الالتزام المهني بأنه: "استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة، يترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك المرغوب فيه لأجل نجاح المنظمة واستمرارها." (الأوسي، 2012، صفحة 108) كما يعرف الالتزام المهني باعتباره اتجاه غالبا بأنه: "الرغبة الشديدة لاستمرار عضوا في منظمة معينة. "وبعبارة أخرى الالتزام المهني هو: " اتجاه حول ولاء وانتماء الموظفين والمنظمين. " (حسين، 2009، صفحة 94) .

يعرف أيضا الالتزام المهني على أنه: "حالة نفسية تميز العلاقة بين الأفراد والمنظمة وأن لهذه الحالة تأثير على قرارت الأفراد بالبقاء في المنظمة (أحمد د.، صفحة 118)."

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الالتزام المهني على أنه : " استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة والاعتقاد القوي بأهدافها وقيمها ورغبته الشديدة في البقاء بها . "

ثالثا: أبعاد ودوافع الالتزام المهني

أولا: أبعاد الالتزام المهني

هناك ثلاث أبعاد للالتزام المهني وهي: (الرزاق، 2019، الصفحات 379-381)

1. **الالتزام العاطفي المؤثر:**

هو ارتباط شعور العامل نحو المنظمة التي يعمل بها عاطفيا والمتمثل بشعور الفرد بالانقياد الذاتي لأهداف المنظمة وإلزامية الأخذ بأخلاق المهنة من خلال التأثير بدرجة إدراك العامل للخصائص المميزة لعمله من أهمية وتنوع المهارات وقرب المشرفين وتوجيههم له، كما يعبر عن رضا العاملين في علاقتهم مع بعضهم البعض وعلاقتهم التنظيمية والشعور العالي اتجاه المنظمة والذي يحتم عليه الوفاء لها.

2. **الالتزام المعياري:**

هو الإحساس الذي يشعر به الموظف بالالتزام والبقاء في المنظمة من خلال الدعم الجيد له من قبل منظمته، والسماح له بالمشاركة الفعالة في كيفية تنفيذ العمل والمساهمة في وضع الأهداف والخطط مما يؤدي إلى ارتباط الموظف بمنظمته من خلال تمثيل أهدافها وقيمها ومهامها.

3. **الالتزام المستمر:**

يمثل هذا النوع من الالتزام الشعور الفردي بالقيمة الإستثمارية للإستمرار في المنظمة التي يعمل فيها مقابل ما يفقده في حالة تركه لوظيفته وإستثمار حالة إستمراره مع التنظيم. وفي هذه الحالة تقاس درجة الالتزام بالقيمة الإستثمارية التي يمكن تحقيقها لو استثمرت مع التنظيم، مقابل ما سيفقده لو قرر الإلتحاق بجهات أخرى، ويتأثر هذا النوع بتقدم السن وطول العمر الوظيفي.

ثانيا: دوافع الالتزام المهني

توجد العديد من الدوافع التي تدفع الموظف لإظهار سلوك الالتزام في عمله ونذكر البعض منها : (لمياء، 2015-2016، صفحة 21)

1. **الثقة والنزاهة:**

تعد الثقة المتبادلة في بيئة العمل عنصرا أساسيا في تحقيق أهداف أي منظمة ونجاحها ولهذا ينبغي على المدير أن يتواصل بشكل جيد مع العملاء لكسب ثقتهم، خاصة طريق الكلام معهم يجب أن تكون بأسلوب محترم.

2. **طبيعة العمل:**

يعني أن يكون عمل الموظف فيه تحد يكفي لتحفيزه، غير روتيني.

3. **الخط الأفقي بين أداء الموظف وأداء المنظمة:**

إذ يتوجب على الموظف أن يفهم بوضوح كيف يساهم في نجاح أداء المنظمة وتحقيق أهدافها.

4. **الإفتخار بالمنظمة :**

يجب على الموظف أن يشعر بالإحترام والكرامة من خلال إرتباطه بمنظمته، وكأنه يعيش مع عائلة ثانية بعد أسرته التي نشأ فيها .

5. **أعضاء الفريق :**

إن العلاقة المتسمة بالتفاهم والتناسق والمبنية على الإحترام والتقدير بين رفقاء العمل تشجع بشكل كبير وتزيد من مستوى إلتزام الموظفين .

6. **تطوير الموظف :**

يجب على المنظمة أن تكون مسؤولة على تطوير أعضائها وأن تتخذ الخطوات اللازمة لتجديد المعارف وتطوير مهارات الموظفين وسلوكياتهم .

7. **العلاقة مع المدير (صاحب العمل):**

ينبغي على الموظف أن يعرف نوع من الإرتياح ويشعر بالرضا إتجاه مديره ، وأن تكون لديه قيمة وشعوره بروح الإنتماء والأمان في بيئة العمل .

رابعا : العوامل المؤثرة في الالتزام المهني

تعددت العوامل المؤثرة في الالتزام المهني وتباينت من تجارب فردية وبيئة خارجية وداخلية وتتمثل كالآتي: (صليحة، 2017-2018، صفحة 47)

1. **البيئة الخارجية :**

ترتكز عوامل هذه الأخيرة حول توفر فرص عمل بديلة والأجر الذي يتقضاه العامل ، إضافة إلى تأثير ثقافة المجتمع على إلتزام العاملين ، بسبب الإختلاف بين إيديولوجية الأفراد الموجودة في المجتمع والمنظمة والقواعد والقوانين والاتجاهات الموجودة في كلا البيئتين .

2. **خصائص الفرد وتجاربه:**

وهي عوامل ذات علاقة بالفرد العامل نفسه، مثل شخصية العامل وقدرته على تحمل المسؤولية أو إرتباطه النفسي بالعمل وكذا التنظيم الذي يود الالتحاق به.

3. البيئة التنظيمية:

هي البيئة الداخلية بما تحمله من سياسات الموارد البشرية، المناخ التنظيمي، الثقافة، بحيث تؤثر هذه الأخيرة على قيم وأخلاقيات واتجاهات الأفراد وتوقعاتهم من خلال النظام الداخلي للمنظمة وقوانين الضبط والسيطرة.

المطلب الثاني: الأداء الوظيفي

حظى موضوع الأداء الوظيفي بالاهتمام البالغ وشهد بحوث مستمرة لحلول المشكلات المتعلقة به، إذ يعتبر الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف العمل، كما يشكل أهمية أساسية في المنظمة من خلال إستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية لتصبح المنظمة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل متغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الوظائف .

أولا: مفهوم الأداء

يعرف **الأداء** على أنه : "العمل الذي يؤديه الفرد من خلال وعيه وإستيعابه لمهامه وإختصاصه وإحاطته بالتوقعات التي تحدث مستقبلا أثناء عمله ." (الكرخي، صفحة 141)

كما يعرف الأداء على أنه : "الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمؤسسات وبعبارة أخرى هو إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة." (بربر، 2008، صفحة 172)

ويعرف الأداء أيضا على أنه : " مجموعة من المتغيرات من حيث أداء العمل بفاعلية وكفاءة مع حد أدنى من المعوقات والسلبيات الناجمة عن سلوكه في العمل." (علي، 2008، صفحة 242)

من خلال ما سبق يمكن تعريف الأداء على أنه : "الجهد الذي يبذله كل عامل في المنظمة لإنجاز عمل معين."

ثانيا: الأداء الوظيفي وعناصره

أولا : مفهوم الأداء الوظيفي

يرتبط مفهوم الأداء بسلوك الفرد والمنظمة ، ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة بإعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها ، وقد تعددت تعاريف الباحثين للأداءالوظيفي ، ومن بين هذه التعاريف نذكر:

يرى **روبرت** أن الأداء الوظيفي :" عملية متواصلة مستمرة تتم بالاشتراك بين الموظف ومشرفه المباشر وتهدف إلى التواصل إلى فهم واضح للأعمال التي يجب إنجازها." (السخل، صفحة 14)

ويعرف أيضا بأنه " الأثر الصافي لجهود الفرد المبذولة التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام." (رحمون، 2013-2014، صفحة 65)

كما يعرف الأداء الوظيفي على أنه :" تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها." (رزوق، 2009، صفحة 36)

من خلال ماسبق يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه : "سلوك وظيفي يقوم به الفرد لإنجاز المهام الموكلة إليه للوصول إلى الأهداف المرجوة للمنظمة . "

ثانيا : عناصر الأداء الوظيفي

إن الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذالك العمل، من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف بيئة التنظيم الذي يعمل فيه ذالك الموظف، أن الأداء الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة ابرزها ما يلي: (عبود، صفحة 241)

1) كفايات الموظف :

ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه، فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالا يقوم به ذالك الموظف.

2) متطلبات العمل (الوظيفة) :

ويقصد بها المهام أو المسؤوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف

3) بيئة التنظيم:

وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه ، وموارده ومركزه الإستراتيجي، ومن العوامل الإجتماعية والإقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية .

وبالإضافة إلى العناصر السابقة هناك عناصر إضافية أهمها ما يلي: (الهابيل، 2017، الصفحات 194-195)

- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة :**

وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

- **نوعية العمل:**

وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

- **كمية العمل المنجز:**

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة الإنجاز

- **المثابرة والوثوق:**

وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله.

ثالثا: أبعاد الأداء الوظيفي

يمكن أن نميز بين ثلاث أبعاد للأداء وهذه الأبعاد هي:

- **كمية الجهد المبذول:**

تعبر عن مقدار الطاقة العقلية والجسمانية التي يبذلها العامل خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو الكمية خلال فترة زمنية معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة. (سلطان، 2003، صفحة 220)

- **نوعية الجهد المبذول:**

وتعني مستوى الجودة في إنجاز العمل ، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة ، فمستوى بعض الأنواع للأعمال قد لا يهتم أحيانا بسرعة أو كمية الأداء بقدر ما يهتم بنوعية وجودة الجهد المبذول ودرجة خلوه من الأخطاء.

- **نمط الأداء:**

يقصد به الطريقة التي يؤدي بها الموظف الأنشطة الموكلة إليه، فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد. (عكاشة، 2008)

رابعا: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

- **العوامل الإدارية والتنظيمية:**

✓ عدم توفر مناخ يساعد على العمل والإنتاجية في المنظمة.

✓ صراع بين الموظف ورئيسه أو بين الموظف وزملائه.

✓ عدم تحديد واجبات الموظف.

✓ نقص في الموارد المادية أو تأخر وصولها.

✓ ضعف في الهيكل التنظيمي.

- **العوامل الفنية:**

وتشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، وطرائق وأساليب العمل. وإن الجوانب الفنية تؤثر بشكل واضح ومباشر على كفاءة المنظمة والأفراد، فنوعية الآلات وكميتها والطرائق والأساليب العملية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر على مستوى الإنتاجية والأداء بشكل عام.

- **عوامل بيئية خارجية:**

✓ صراع بين القيم والاتجاهات التي يحملها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع.

✓ الأحوال الإقتصادية وظروف سوق العمل.

- ✓ تشريعات حكومية.
- ✓ سياسات النقابات.
- ✓ الإضطراب السياسي.

- **عوامل تتعلق بالموظف نفسه:**

- ✓ نقص في رغبته ودافعيته.
- ✓ تغيب مستمر عن العمل.
- ✓ مشكلات عائلية.
- ✓ إنخفاض مستوى المعرفة والتعليم والخبرة.
- ✓ نقص في التدريب والمهارة. (عوض، 2015، الصفحات 59-60)

المطلب الثالث: العلاقة بين الالتزام المهني والأداء الوظيفي

من خلال تعرفنا على الالتزام المهني والأداء الوظيفي إتضح لنا وجود علاقة بين الالتزام والأداء، وذلك من خلال دراسة علاقة الالتزام بدوارن العامل، التغيب، والتأخر عن دوام العمل.

حيث تبين لنا وجود علاقة عكسية بين الالتزام المهني ومعدل دوران العامل، فالموظف الأكثر إلتزاما بوظيفته لايميل إلى ترك عمله والموظف أقل إلتزاما يكون لديه ميل نحو ترك عمله.

وبالنسبة للتغيب فقد تبين وجود علاقة عكسية أيضا ، فالموظف الملتزم يميل دائما لأن يكون غيابه قليلا .

وفيما يتعلق بالتأخر عن الدوام كذلك وجود علاقة عكسية أيضا ، فالموظف غيرالملتزم في عمله يظهر عدم إلتزامه من خلال التأخرعن العمل .

وعليه نستنتج مما سبق أن هناك علاقة عكسية بين الالتزام المهني ومستوى الأداء الوظيفي ، حيث كلما كان الموظف ملتزما في عمله أدى ذلك إلى تحقيق مستوى جيد من الأداء الوظيفي .

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تم التطرق في هذا المبحث إلى بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية وتوضيح مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول : الدراسات العربية

أولا : الدراسات المحلية

- **دراسة صوار يوسف وستي سيد أحمد بعنوان: أثر صراع الدور على الالتزام الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية بسعيدة:**

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين صراع الدور والالتزام الوظيفي لدى عينة من موظفي الإدارات العمومية بولاية سعيدة، لذلك كان هدف الجانب العلمي للدراسة هو محاولة معرفة هذا الأثر من خلال تحليل صراع الدور والالتزام الوظيفي بالاعتماد على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية PLS) وقد توصلت نتائج الدراسة بعد المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (Smart PLS) إلى وجود أثر قوي لصراع الدور على الالتزام الوظيفي بوجود عامل الرضا الوظيفي كمتغير وسيط .

- **دراسة فطيمة زعزع وسامية لحول بعنوان : أثر التحفيز على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات دراسة حالة مؤسسة موبيليس للإتصالات وكالة باتنة :**

سعت هذه الدراسة إلى إبراز أثر التحفيز غلى تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات مؤسسة موبيليس للإتصالات وكالة باتنة – الجزائر . وقد تم جمع البيانات من عينة عشوائية منتظمة تقدر ب (32) موظف في وكالة موبيليس عن طريق إستبانة ، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) ، وإستنتجت الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر التحفيز في وكالة مويسليس إجمالا على تحسين الأداء الوظيفي بها . كما أنه لاتوجد إختلافات في إهتمام وكالة موبيليس بباتنة بالتحفيز من حيث تأثيره على الأداء الوظيفي بإختلاف نوع الموظفين وسنهم وخبرتهم المهنية والمستوى التعليمي .

ثانيا : الدراسات العربية

- **دراسة ريم ياسر الرواشدة بعنوان :أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية،رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا – درجة ماجيستر في الإدارة العامة، جامعة مؤته، (2007).**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، تم تصميم إستبانة لجمع المعلومات، وتم إختيار عينة عشوائية بسيطة من جميع العاملين في المؤسسات العامة الأردنية، بلع عددها 582 مفردة، باستخدام (spss) لتحليل البيانات. وإستنتجت الدراسة إلى أن تصورات المبحوثين لأبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في المؤسسات

العامة الأردنية كانت مرتفعة ،وأن تصوراتهم على أبعاد الولاء التنظيمي كانت متوسطة .وتوصي الدراسة بضرورة أن تعزز أجهزة الإدارة في المؤسسات المبحوثة كثيرا من المفاهيم التي تعكس أبعاد أخلاقيات الوظيفة العامة .

- **دراسة محمد عابدين (2010) بعنوان: درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهات نظر المعلمين والمديرين.**

هدفت هذه الدراسة الحالية التعرف على تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومديريها لدرجة الالتزام المهني للطرف الأخر لكل منهم، وإلي الإختلاف فيها بحسب كل من الجنس، وعدد سنوات الخبرة، ومستوى المؤهل العلمي، وطبقت الدراسة على عينة طبقات عشوائية من المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الضفة الغربية الفلسطينية بلغت (270) مديرا و(564) معلما من الجنسين. وأشارات النتائج أن درجة الالتزام المهني لدى المديرين كما يراها المعلمون "عالية" . وأنها لدى المعلمين كما يراها المديرون "متوسطة" . وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إستجابات كل من المديرين والمعلمين لتحديد درجة الالتزام المهني لدى بعضهم بعضا لصالح المعلمين.

- **دراسة ريم بنت عمر بن منصور الشريف بعنوان : دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الموظفات الإداريات، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، ماجيستر في الإدارة العامة، (2013).**

هدفت هذه الرسالة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز وذلك من خلال الاجابة على الإشكالية التالية: ما هو تأثير التطوير على أداء العاملين ؟ ولتحقيق أهداف هذه الرسالة تم تصميم إستبانة تحتوي على 27 فقرة ، وتكونت مجموعة الدراسة من الموظفات الإداريات 241 موظفة ، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة . وأوصت هذه الرسالة بضرورة تعاون إدارة التطوير مع الإدارات العليا في إعادة دراسة إجراءات العمل لتسهيل العمل الإداري ، وكذا توعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين لتحسين أدائهم .

- **دراسة حازم فروانة وسليمان الديب وسليمان مرابط (2016) بعنوان : أثر دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء محافظات غزة .**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء– محافظات غزة . إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة توزيع الكهرباء ، وقد قام الباحثون باستخدام طريقة العينة العشوائية ، وتم توزيع 150 إستبانة على عينة الدراسة وقد تم إسترداد 144 إستبانة بنسبة 96%.إستنتجت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الحوافز المادية وأداء العاملين في شركة توزيع الكهرباء – محافظات غزة .

وأوصت الدراسة بضرورة إهتمام الشركة بزيادة المكافآت المادية لتحسين المردود الأدنى للعاملين فيها ، والإهتمام بتنمية روح التقدير والإحترام بين العاملين لتحفيزهم على العمل .

المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية

- **دراسة Kerbouche Mohammed & Yahiaoui Sliman بعنوان:**

"The Impact of Stakeholder Orientation on Business Performance the Case of a set of Companies in Algeria"

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة مدى تأثير توجهات أصحاب المصلحة على أداء الأعمال استنادا إلى نظرية أصحاب المصلحة حيث تم تحديد أربع مجموعات من أصحاب المصلحة والتي لها صلة مباشرة مع المؤسسات وتتمثل في: العملاء، المنافسين، الموظفين والمساهمين. في مجال إدارة الأعمال يتم النظر الى أداء المنظمات من خلال مجالين رئيسيين: الأول ويخص الأداء المالي والسوقي والثاني الأداء الاجتماعي. أجريت الدراسة عن طريق توزيع 120استبيان على مجموعة من المؤسسات الجزائرية. كانت نتائج الدراسة مشابهة لنتائج بعض الدراسات السابقة في بعض الأبعاد واختلفت في أبعاد أخرى. حيث أشارت النتائج إلى أن توجهات أصحاب المصلحة في الشركات الجزائرية لها تأثير على الأداء سواء كانت مالية، سوقية أواجتماعية. وأجريت الدراسة عن طريق اختبار الفرضية باستخدام المعادلات الهيكلية.

- **دراسة "يوليوس " تحت عنوان:**

« KOMITMEN ORGANISATIONAL DAN KOMITMENT PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AKUNTAN PUBLIK MOTIVASI SEBAGI VARIABLE PERMODERASI »

سعت هذه الدراسة إلى البحث عن العلاقة بين الإلتزم والرضا الوظيفي بإعتباره موضوع مثير للإهتمام لكون الرضا الوظيفي هو أول علامة في تغيير المحاسبين الذين يعملون في السجل في هذه الدراسة ، ويقترح أن يلعب الدافع دورا مهما في تحديد تأثير الإلتزم التنظيمي والمهني ، حيث تم جمع البيانا بإستخدام الإستبيان، تم توزيع 150 إستبيان على المحاسبين المسجلين في جاكرتا وتم إسترجاع 112 إستبيان تستخدم للتحليل ، وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل إتجاهين من التباين . وأظهرت النتائج أن أثر الالتزام التنظيمي والمهني إتجاه الرضا الوظيفي ينبغي على المحاسبين العموميين الإنتباه إلى فرص العمل المتوقعة لديهم وأن الدافع يرفع من تأثير الالتزام التنظيمي والمهني بالرضا الوظيفي .

المطلب الثالث : مقارنة الدراسة مع الدراسات السابقة

في إطار التطرق إلى الدراسات السابقة جاءت الدراسة الحالية بناءاً على ماطرحت الدراسات السابقة في مجال الالتزام المهني والأداء الوظيفي، وماتم الوصول إليه من إستنتاجات وما أفرزته من توصيات، حيث كانت شعاع أمل في إعطاء خلفية وإطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة من خلال التعرف على بعض المصادر البحثية النظرية والتطبيقية، مما يسر الطريق أمامنا في إعداد منهجية الدراسة بتحديد المشكلة وعينة الدراسة،

وبناء أداة لقياس دور الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي. وقد توصلت الدراسات السابقة إلى العديد من النتائج أهمها:

- وجود علاقة بين الحوافز المادية والأداء الوظيفي.
- يوجد أثر لتوجهات أصحاب المصلحة (العملاء، المنافسين، الموظفين..) على الأداء الوظيفي.
- وجود علاقة قوية بين إدارة التطوير وتحسين مستوى الأداء الوظيفي.

وتتباين هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بما يلي:

- تحاول هذ الدراسة ربط "الالتزام المهني" بمتغير تسعى إليه جل المؤسسات كمفهوم جديد لنشأتها يمكن من خلاله تحقيق الريادة وهو:"الأداء الوظيفي"، وهذا مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي ربطت الالتزام المهني والأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى.
- تبنت هذه الدراسة ثلاثة أبعاد للالتزام المهني (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الإلزام المعياري). ودورها في تحسين الأداء الوظيفي الذي تمثلت أبعاده في (كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد المبذول، نمط الأداء).
- استخدمت هذه الدراسة مقاييس تتناسب مع المتغيرات الكيفية لقياس دور الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بجامعة أدرار أحمد دراية.

خلاصة:

من خلال التعرف على متغيرات الدراسة وعرض أهم الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع نستنتج أن الالتزام المهني سبب رئيسي لنجاح المنظمات بمختلف أنواعها ، فهي بحاجة دائمة إلى هذا النوع من الالتزام لممارسة أعمالها وتطوير أنشطتها ، والذي يساعدها على إتقان العمل و الالتزام بالوقت من خلال احترام قواعد العمل واكتشاف نقاط التقصير قبل تراكمها ، الأمر الذي يساعد على تعديل الانحرافات في العمل ومتابعة الأفراد باستمرار، مما يساهم في دفع الموظفين نحو العمل وزيادة الكفاءة والفعالية في الأداء، الذي يهدف إلى تطوير العلاقات الجيدة مع العاملين وشعورهم بأن جميع جهودهم تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المنظمة يجعلهم أكثر شعورا بالمسؤولية ومنه العمل بجدية وإخلاص وتحقيق مستوى عالي من الأداء.

الفصل الثاني:

الـــــــدراسة المـــــــــيدانية

تمهيد:

بعد التطرق إلى الأدبيات النظرية والتطبيقية لمفهوم الأداء الوظيفي والالتزام المهني، يأتي هذا الفصل التطبيقي كإسقاط لما تم دراسته نظريا على إحدى المنشآت ذات الأهمية الفعلية في الوطن و المتواجدة في اغلب ربوعه، لما لها من تدعيم الساحة الوطنية و تلبية احتياجات الطلاب بالإضافة إلى تدعيم الساحة الاقتصادية في ولاية أدرار على وجه أخص بكفاءات علمية.

حيث نسعى من خلال هذا الفصل إلى تحقيق الهدف الأساسي من الدراسة، والمتمثل في الكشف عن أثر الالتزام المهني في تحديد الاداء الوظيفي داخل هذه المؤسسة التعليمية.

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى وصف أفراد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة بالإضافة إلى نموذج الدراسة، و كذا أداة الدراسة المستخدمة و طرق تصميمها و إعدادها، كذاك ثباتها و صدقها، كما يشمل وصفا للإجراءات التي تم اعتمادها في تقنين أدوات الدراسة و تطبيقها، و المعالجات الإحصائية التي اعتُمِد عليها في تحليل الدراسة، وتحليل فقرات الاستبانة، و في الأخير اختبار فرضيات الدراسة، لأجل الوصول إلى الاستنتاجات و التوصيات التي تخدم الدراسة؛ من أجل ذلك تم تقسيم الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الدراسة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات والنموذج المتبع

يشمل هذا المبحث على التعريف بمجتمع وعينة الدراسة والإشارة إلى وحدة المعاينة ونموذج الدراسة والأدوات المستخدمة، بما في ذلك أدوات تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية وتم التطرق لكل عنصر على النحو التالي:

المطلب الاول: مجتمع وعينة الدراسة

أولا: مجتمع الدراسة «جامعة أدرار"

جامعة أدرار هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تابعة لوزارة التعليم العالي، تعتبر صرح علمي وثقافي ورمز إشعاع فكر يجمع بين ضخامة المنشأة ورصانة المنهج ويساعدها على تحقيق وظيفتها الأساسية وهي الأداء البيداغوجي الجيد والبحث العلمي الهادف لضمان إمداد المجتمع بكفاءات ويد عاملة تستجيب للمقاييس الدولية وتسهل الاندماج في المحيط الإجتماعي، تقع جامعة أحمد دراية بولاية أدرار، تضم خمس كليات، كل كلية تضم مجموعة من التخصصات التي تمكن الطالب من الوصول إلى رغبته، تعتمد الجامعة نظام بيداغوجي **ل.م.د** الجديد الذي يعطي الطالب الحق بدراسة ثلاث سنوات ليسانس وسنتين ماستر وثلاث سنوات دكتوراه.

تقع جامعةّ أدرار محاذاة الطريق الوطني رقم 06 المنطقة الصناعية أدرار على بعد حوالي 02 كم عن مقر الولاية، تأسست بموجب المرسوم رقم 86-118 المؤرخ في 1986/05/06 والذي عدل وتمم بالمرسوم رقم 175-86 المؤرخ في 1986/08/05 والمتضمن إنشاء المعهد الوطني العالي للشريعة ليتوسع إلى نواة لجامعة أدرار بموجب المرسوم رقم 01-269 المؤرخ في 2001/09/18 المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 04 – 259 المؤرخ في 2004/08/29 وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ولاية أدرار.

تضم جامعة أدرار خمس كليات بالأقسام التالية بعدما كانت تضم ثلاث كليات :

أ- كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية (قسم العلوم الإسلامية ، قسم العلوم الإنسانية ، قسم العلوم الاجتماعية) .

ب- كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم الحقوق ، قسم العلوم السياسية)

ج- كلية الآداب واللغات (قسم اللغة والأدب العربي ، قسم الآداب واللغة الفرنسية ، قسم الآداب واللغة الإنجليزية)

د- كلية العلوم والتكنولوجيا (قسم علوم وتكنولوجيا ، قسم علوم المادة ، قسم رياضيا وإعلام آلي ، قسم العلوم الطبيعية والحياة ، قسم المحروقات والطاقات المتجددة)

هـ- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

تمثل مجتمع الدراسة في كل الموظفين الإداريين بجامعة أدرار، بينما اقتصرت عينة الدراسة على عدد محدود من هذه الفئة، والمعلومات المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (01) بيانات الاستمارات الموزعة و المستردة

البيان	العدد	النسبة المئوية
الاستمارات الموزعة	173	% 100
الاستمارات المسترجعة	80	%25.64
الاستمارات غير المسترجعة	93	%29.80
الاستمارات الملغاة	30	% 9.61
الاستمارات الصالحة للدراسة	50	%16.02

من إعداد الطالبتين: اعتماد على مخرجات عمليتي توزيع واسترجاع الاستمارات

بعد الحصول على الموافقة من طرف الأستاذ تم توزيع استبيانات الدراسة على عينة الدراسة و البالغ عددها (173) استبانه. استرد الطالبتين (50) استبانه صالحة للتحليل الإحصائي، و هو ما يشكل نسبة 16.2% من العدد الإجمالي للعينة، حيث وجدت (123) استبانه ما بين مفقودة أو غير مسترجعة بسبب الإهمال أو عدم صلاحيتها.

ثانيا: اختيار عينة الدراسة :

لاستخراج العينة من مجتمع مكون من 312 موظف إداري، تم اختيار عينة غير احتمالية هادفة "وتستخدم هذه الطريقة عند إختيار العينة بطريقة مقصودة مسبقا ولذا فكثيرا ما يطلق عليها اسم العينات القصدية ويلجأ الباحث لاختيار العينة بطريق قصدية عندما تكون هذه هي الطريقة المثلى لتحقيق الهدف من الدراسة.

حجم العينة : تم الاعتماد على معادلة "**ستيفن ثامبسون** "التالية :

$$n = \frac{N \times P(1-P)}{\left[\left[(N-1)\left(\frac{d^2}{z^2}\right)\right]\right] + P(1-P)}$$

حيث أن:

n: حجم عينة الدراسة

N: حجم مجتمع الدراسة

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة **(0.95)** وتساوي **(1.96)**

d: نسبة الخطأ وتساوي **(0.05)**

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي **(0.50)**

وبتطبيق عددي على مجتمع الموظفين الإداريين بجامعة أدرار فإن حجم العينة هو:

$$n = \frac{312 \times 0.5(1-0.5)}{\left[[312 - 1(0.05^2 \div 1.96^2)] + 0.5(1-0.5)\right]} = 172.41$$

ثالثا : شرح متغيرات الدراسة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية لها فإن متغيرات الدراسة تتمثل فيما يلي :

- ✓ **المتغير المستقل:** الالتزام المهني
- ✓ **المتغير التابع:** الأداء الوظيفي

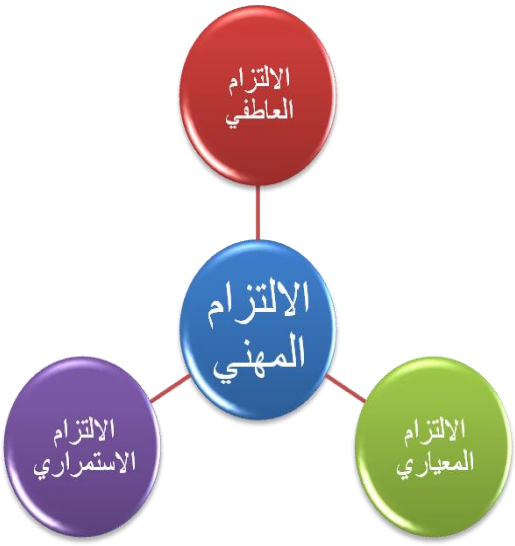
رابعا: نموذج الدراسة

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة تم إعداد النموذج التالي لاعتماده في دراسة موضوع الدراسة.

الشكل رقم (01): نموذج المتغيرات الشخصية

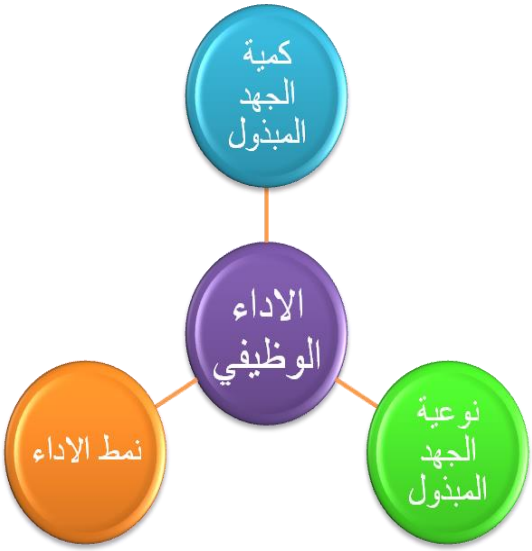
المصدر: إعداد الطالبتين

الشكل رقم (02): نموذج المتغير المستقل



المصدر: إعداد الطالبتين

الشكل رقم(03) : نموذج المتغير التابع



المصدر: إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى أداة الدراسة المستخدمة وطرائق جمع البيانات بالإضافة إلى الإجراءات اللازمة لذلك وكذلك ثبات وصدق أداة الدراسة.

أولا: أداة جمع البيانات وتحليلها:

من خلال طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في الدراسة والوقت المسموح به والإمكانيات المادية المتاحة، وجدنا أن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة هي استبانة.

تم اعتماد برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوَّة من الدراسة والذي يرمز له اختصاراً بالرمز (SPSS)، حيث يحتوي البرنامج على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية...إلخ، وكذلك ضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معامل الارتباط...إلخ.

ثانيا: إعداد الاستبيان

لقد قمنا بتصميم استبانة الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة في نفس المجال، واستشارت ذوي الاختصاص، حيث ضمت الاستبانة ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: تعلق بالمتغيرات الشخصية والخصائص الوظيفية لعينة الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: تمثل في محاور الاستبانة التي تضمنت محورين

المحور الأول: يعالج المتغير المستقل الذي هو الالتزام المهني وينقسم بدوره إلى ثلاث أبعاد كالتالي :

البعد الأول: يتعلق بالالتزام العاطفي حيث يقدر درجة تعاطف الموظفين من خلال ادآئهم لوظائف الموكلة لهم ويشتمل على (06) عبارات.

البعد الثاني: يتعلق بالالتزام الاستمراري، تم تقدير درجة شعور الموظف بالقيمة الاستثمارية للاستمرار في العمل بالجامعة ويشتمل على (06) عبارات.

البعد الثالث: يتعلق الالتزام المعياري تم تقدير مدى بقاء الموظفين بالجامعة وارتباطهم بها ويشتمل على (06) عبارات.

المحور الثاني: تمثل في المتغير التابع وهو الأداء الوظيفي يتكون من (18) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد كالآتي:

البعد الأول: تعلق بكمية الجهد المبذول، ثم تقدير درجة الطاقة العقلية والجسمانية التي يبذلها الموظفين عند أداء مهامهم ويشتمل على (06) عبارات.

البعد الثاني: تعلق بنوعية الجهد المبذول ثم تقدير درجة مستوى الجودة والنوعية في انجاز الوظائف و يشتمل على (06) عبارات.

البعد الثالث: تعلق بنمط الأداء، تم تقدير ذالك من خلال الكيفية التي يؤدي بها العامل المهام والأنشطة المسندة إليه، ويشتمل على (06) عبارات

كما تم الاعتماد على مقياس " **ليكرت الخماسي** " في عملية تحليل الإستبيان والإجابة على مختلق فقراته بحيث يقابل كل عبارة من فقرات أداء الدراسة خمس خيارات مقسمة إلى درجات كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(02): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	الخيار
01	غير موافق بشدة
02	غير موافق
03	محايد
04	موافق
05	موافق بشدة

المصدر : إعداد الطالبتين اعتمادا على الدراسات السابقة

إضافة إلى الاعتماد على المقابلات كأداة تستخدم في شرح ومساءلة مجموعة من العاملين بمختلف المستويات، وذالك من أجل الوقوف على قابلية أداة الدراسة ومدى وضوحها.

ولتحديد مستوى درجة الموافقة، والذي حدد بثلاث مستويات وهي مرتفع، متوسط، منخفض وذلك بناءاً على المعادلة التالية:

طول المجال = (الحد الأعلى للمقياس – الحد الأدنى للمقياس)/عدد مستويات المقياس

طول المجال = $(5-1)/3$

طول المجال = 1.33

وبذلك تكون المستويات موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): مستويات الموافقة لمقياس ليكرت

المتوسط	الأهمية النسبية	درجة الموافقة
1-02.33	%20-%46.6	منخفضة
2.34- 3.66	%46.8-%73.2	متوسطة
3.67-5	%73.4-%100	مرتفعة

المصدر: إعداد الطالبتين

ثالثا: ثبات وصدق أداة الدراسة

1. ثبات أداة الدراسة:

ويقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كررت الدراسة في ظروف مماثلة حيث تم توزيع **(173)** إستبيان على الموظفين الإداريين بجامعة أدرار وتم استرجاع (50) إستبانة، ولهذا الغرض

استعملنا معامل الثبات (**Cronbach Alpha**) الذي هو من أشهر مقاييس ثبات الاستبيان، للتحقق من التجانس والاتساق الداخلي والتأكد من ثبات الاستبيان وهو يأخذ القيمة ما بين (**0–1**) ويكون هناك ثبات عندما يتعدى **60** في المئة فما فوق و هو يعتمد على حساب الارتباط الداخلي بين إجابات الأسئلة و يحسب وفق المعادلة التالية (جولي بلانت ; خالد العامري، 2009)

$$\propto = \frac{K}{k-1}\left(1-\frac{\sum_{i=1}^{k}\sigma_{yi}^{2}}{\sigma_{x}^{2}}\right)$$

حيث:

K عدد الأسئلة.

σ_{yi}^{2} الإنحراف المعياري لإجابات السؤال i

σ_{x}^{2} الانحراف المعياري لكل الإجابات (الإجابات جميع الأسئلة).

من خلال إجراء خطوات الثبات على العينة بطريقة " **ألفا – كرونباخ** " لقياس ثبات الاستبانة تم احتساب معامل الثبات الكلي للاستبانة إضافة إلى الثبات حسب كل بعد و محور من الاستبانة كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (04): معامل " ألفا – كرونباخ " للثبات بالنسبة لمحاور و أبعاد الاستبان

البيـــــان	عدد الفقرات	معامل " ألفا – كرونباخ " للثبات
الالتزام المهني	**18**	**0.856**
الإلتزام العاطفي	06	0.838
الإلتزام الإستمراري	06	0.852
الإلتزام المعياري	06	0.613
الاداء الوظيفي	**18**	**0.878**
كمية الجهد المبذول	06	0.586
نوعية الجهد المبذول	06	0.876
نمط الأداء	06	0.730
الثبات الكلي	**36**	**0.905**

المصدر: إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج **SPSS**

يشير الجدول أعلاه إلى ان قيمة معامل الثبات الداخلي "ألفا" لكل محور من محاور الاستبانة جيدة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات في المحور الأول والذي يمثل المتغير المستقل (0.856) وهي موجبة ومرتفعة، أما المتغير التابع (0.878) وهي قيمة جيدة جدا فهي موجبة ومرتفعة، فيما كان معامل الثبات للاستبانة ككل هو (0.905) وهي أيضا جيدة جدا كونها تفوق (0.6) وهو ما يدل على أن الاستبانة ثابتة، أي أنها تعطي نفس النتائج إن أعيد توزيعها مجددا في ظروف مماثلة ، ومنه فإن أداة القياس صادقة في قياس ما وضعت لأجله وثابتة.

2)-الصدق الظاهري والتطبيقي لأداة الدراسة:

صدق الاستبيان يعني تمثيله للمجتمع المدروس بشكل جيد، أي أن الإجابات تعطينا المعلومات التي وضعت لأجلها الأسئلة، ولمعرفة مدى صدق أداة الدراسة في قياس و اختبار الفرضيات الموضوعة أساس الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف لمناقشة مختلف فقرات الاستبيان وتم تعديل ما وجب تعديله، ثم سلم الاستبيان لغرض تحكيمه إلى بعض الأساتذة لإبداء رأيهم حول فقرات الاستبيان والتأكد من صدقها الظاهري من حيث سلامة اللغة، انتماء وتناسب الفقرات، تسلسل الفقرات وقد تم حذف وتعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات بناءا على الملاحظات المشار إليها من طرف الأساتذة المحكمين، لتصبح الاستبانة في شكلها النهائي .

رابعا: أساليب المعالجة الإحصائية لاستبيان الدراسة:

لتحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها قد تم إستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- **المدى** : الفرق بين أكبر قراءة وأصغر قراءة في مجموعة من القراءات، و لتحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان تم حساب المدى بين أكبر و أصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت(**5-4=1**)، ثم تقسيمه على درجات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (**5/4=0.8**)، و بعدها تضاف هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس و التي هي (**1**) و ذلك من أجل تحديد الحد الأعلى للفئة (**0.8+1=1.8**)، و بذلك تتحصل على أطوال الفئات كما يلي:
  - من 1 إلى 1.8 يمثل الخلية لا أوافق بشدة.
  - من 1.81 إلى 2.6 يمثل الخلية لا أوافق.
  - من 2.61 إلى 3.4 يمثل الخلية محايد.
  - من 3.41 إلى 4.2 يمثل الخلية أوافق.
  - من 4.21 إلى 5 يمثل الخلية أوافق بشدة.
- **التكرارات و النسب المئوية** : اعْتُمِدَتْ التكرارات و النسب المئوية لمعرفة الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، و كذا لتحديد استجابات أفراد العينة اتجاه عبارات محاور الاستبانة.

- **اختبار ألفا كرونباخ :** تم استخدامه لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.
- **معامل ارتباط سبيرمان :** استعمل هذا المعامل لمعرفة مدى ارتباط درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (الاتساق الداخلي لأداة الدراسة).
- **أسلوب الارتباط البسيط و الجزئي " بيرسون" :** أستخدم لمعرفة قوة العلاقة بين المتغير المستقل من جهة وبين المقياس الإجمالي لمتغيرات الدراسة والمقاييس الفرعية لكل منها على حدى .
- **نموذج الانحدار الخطي البسيط :** أستخدم لتحديد درجة تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع
- **إختبار كروموغلوف سيمرونوف :** استخدم لاختبار إعتدالية البيانات؛

المبحث الثاني: عرض و تحليل النتائج و اختبار الفرضيات

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى وصف المتغيرات و البيانات الشخصية، و عرض مستويات تواجد أبعاد المتغيرين المستقل و المتغير التابع في المؤسسة المدروسة، وصولا إلى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض و تحليل البيانات.

أولا : وصف خصائص العينة

من خلال الأسئلة التي تم وضعها في الاستبيان و المتعلقة بالمعلومات الخاصة، و جدنا أن خصائص عينات كالتالي :

الفرع الأول: وصف المتغيرات الشخصية.

وتظهر نتائجه من خلال الجداول التالية:

1) **توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس:** يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

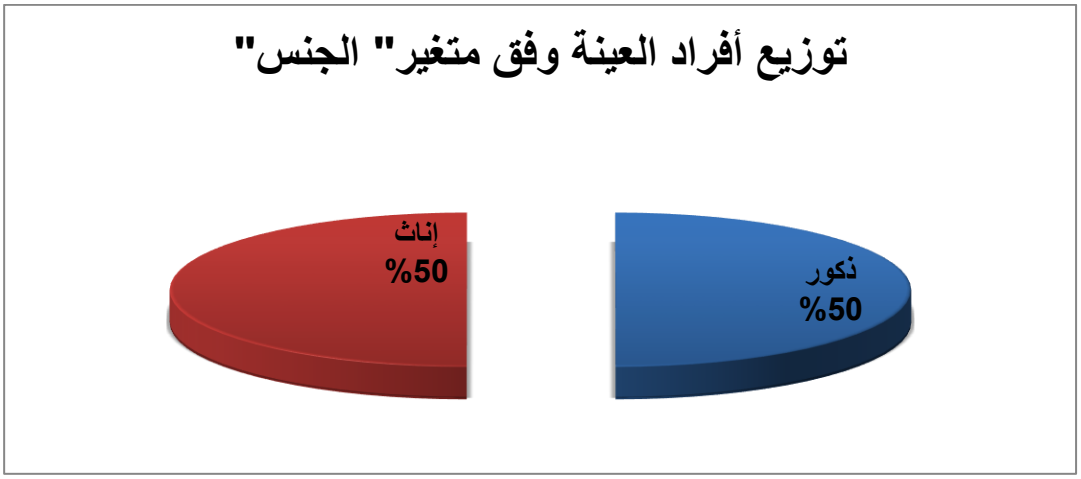
الجدول رقم (05): توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	25	% 50
	أنثى	25	% 50
المجموع		50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS * 23).

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (05) بالنسبة لمتغير **الجنس** أن توزيع الذكور في العينة يبلغ (25) ذكر بنسبة 50 % كما بلغ عدد الإناث (25) أنثى بنسبة50 % من المجموع الكلي للعينة، هذا ما يشير إلى أن أفراد العينة كانوا متساويين وهو ما يدل على العدالة في إتاحة فرص التشغيل لكلا الجنسين و هو ما يوضحه الشكل التالي :

الشكل رقم (04): توزيع افراد العينة وفق متغير الجنس



المصدر : إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

2) **توزيع أفراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي** : يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

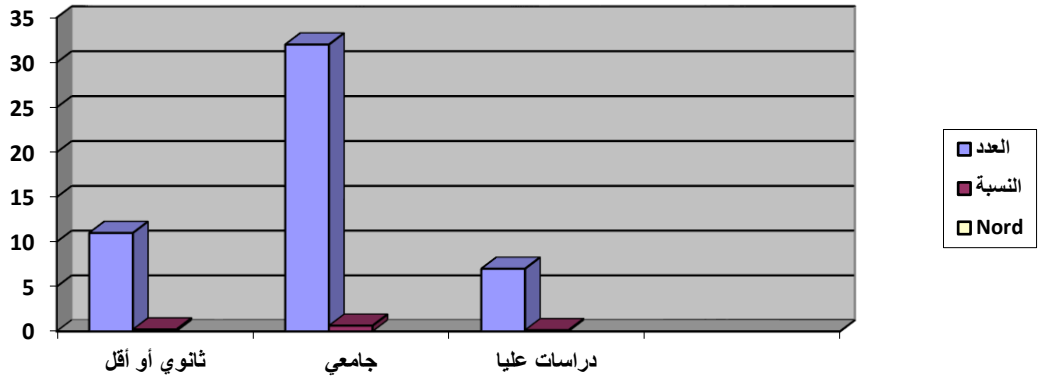
الجدول رقم (06): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوي فما اقل	11	% 22
	جامعي	32	% 64
	دراسات عليا	7	% 14
المجموع		50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS * 23)

يظهر الجدول رقم (06) لتوزيع متغير **المؤهل العلمي** أن فئة العمال ذوي المؤهل العلمي جامعي هم الفئة الغالبة بمقدار (32) عامل، ما يشكل نسبة 64 %. بينما تليها فئة العمال ذوي المؤهل العلمي ثانوي فما أقل ب(11) عامل ما يشكل نسبة 22 %. أما فئة العمال ذوي المؤهل العلمي دراسات عليا فقد احتلت آخر مرتبة بمقدار (7) عمال، ما يشكل نسبة 14 %من إجمالي العينة المدروسة .

الشكل رقم (05): توزيع افراد العينة وفق متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

3) **توزيع أفراد العينة وفق متغير المستوى الوظيفي** : يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

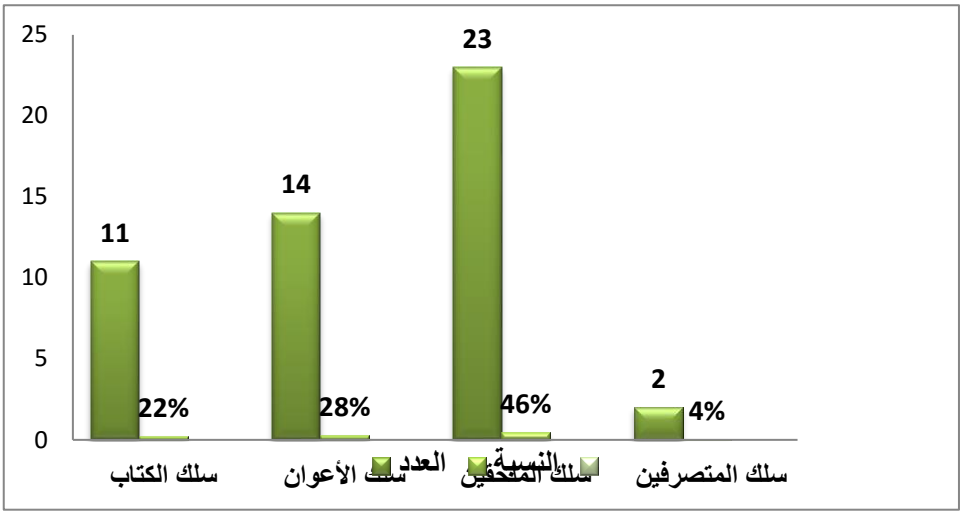
الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى الوظيفي:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المؤوية
المسمى الوظيفي	سلك الكتاب	11	%22.0
	سلك الأعوان	14	%28.0
	سلك الملحقين	23	%46.0
	سلك المتصرفين	2	% 4.0
المجموع		50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS * 23).

يتضح من الجدول رقم (07) أن (23) عامل من أفراد الدراسة هم من مستوى وظيفي "سلك الملحقين "ما يمثل نسبة 46% وهي الفئة الأعلى من أفراد الدراسة. في حين ان (14) منهم هم من مستوى "سلك الأعوان" ويمثلون ما نسبته 28%من إجمالي عينة الدراسة، أما فئة العمال ذوي المستوى الوظيفي "سلك الكتاب " بلغ عددهم (11) عامل بنسبة 22%من العينة الإجمالية للدراسة ، فيما تأتي الفئة الأخيرة من العمال ذوي المستوى الوظيفي " سلك المتصرفين " الذين بلغ عددهم (2) عامل بنسبة 4 % من إجمالي عينة الدراسة كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (06) : وصف خصائص العينة وفق متغير "المستوى الوظيفي "



المصدر : إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

4) توزيع أفراد العينة وفق متغير الخبرة : يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي :

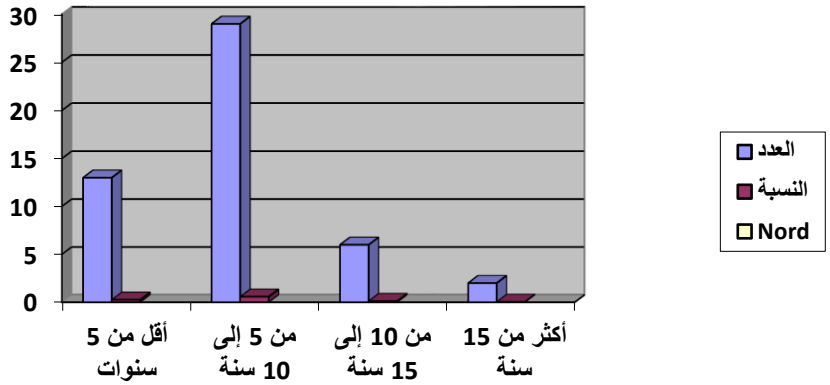
الجدول رقم (08): توزيع عينة الدراسة وفق متغير الخبرة :

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الخـــبـــرة	اقل من 5 سنوات	13	6% 2
	من 5 الى 10 سنوات	29	58%
	من 10 الى 15 سنة	6	% 12
	من 15 سنة فأكثر	2	% 04
المجموع		50	% 100

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءً على مخرجات برنامج (SPSS * 23).

يظهر من خلال الجدول رقم (08) أن العمال البالغ عددهم (13) هم أصحاب خبرة أقل من 5 سنوات في جامعة أدرار بنسبة 26%، لتليها فئة العمال ذوي الخبرة في الجامعة من 5 إلى 10 سنوات ب(29) عامل ما نسبته 58%، أما فئة العمال ذوي الخبرة في الجامعة من 10 إلى 15 سنة بلغ عددهم (6) عمال بنسبة 12 %، أما فئة أعظم أقدمية المتمثلة في فئة العمال ذوي الخبرة في الجامعة من 15 سنة فأكثر بلغ عددهم (2) عامل بنسبة 04 % من إجمالي عينة الدراسة . كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم (07) : توزيع افراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة حسب سلم ريكارت الخماسي

أولاً: تحليل النتائج المتعلقة بتصورات واستجابة أفراد الدراسة لمحاور الالتزام المهني

يعتمد التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة على المتوسط الحسابي لقياس مركز درجة الموافقة في العينة والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لقياس درجة تشتت الموافقة في العينة والترتيب على أساس معامل الاختلاف للبنود الداخلة في المتغيرات.

1. **المتغير المستقل الالتزام المهني:** توضح الجداول التالية نتائج التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل الالتزام المهني:

الجدول رقم (09): التحليل الوصفي لبعد الالتزام العاطفي

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب المتوسط	درجة الموافقة
X1	2.56	1.21	0.474	6	متوسطة
X2	3.54	1.29	0.366	3	متوسطة
X3	3.30	1.12	0.342	4	متوسطة
X4	3.26	1.15	0.35	5	متوسطة
X5	3.60	1.08	0.30	2	متوسطة
X6	3.80	1.26	**0.33**	**1**	**مرتفعة**
القيمة الإحصائية الكلية	3.34	.880	**0.26**		**متوسطة**

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد الالتزام العاطفي وبنوده، والذي اشتمل على (06) فقرات، حيث سجل البند X6 متوسط 3.80 وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة مرتفعة حيث احتلت الترتيب الأول بأقل تشتت أي اتفاق كبير للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير في حين سجل البند X1 متوسط 2.56 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المتوسطة حيث احتلت الترتيب الأخير بأكبر تشتت أي درجة اتفاق أدنى للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير، في حين جاء المتوسط العام لمتغير بعد الالتزام العاطفي بمتوسط 3.34 أي بدرجة موافقة متوسطة .

الجدول رقم(10) : التحليل الوصفي لبعد الالتزام الاستمراري

X7	2.60	1.06	**0.40**	**6**	**متوسطة**
X8	3	1.19	**0.39**	**4**	**متوسطة**
X9	2.90	.990	**0.34**	**5**	**متوسطة**
X10	3.30	1.09	**0.33**	**2**	**متوسطة**
X11	3.60	.940	**0.26**	**1**	**متوسطة**
X12	3.16	1.20	**0.37**	**3**	**متوسطة**
القيمة الإحصائية الكلية	3.09	.820	**0.26**		**متوسطة**

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد الالتزام الاستمراري وبنوده، والذي اشتمل على (06) فقرات، حيث سجل البندX11متوسط 3.60 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المتوسطة حيث احتلت الترتيب الأول بأقل تشتت أي اتفاق كبير للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير في حين سجل البند 7X متوسط 2.60 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المتوسطة حيث احتلت الترتيب الأخير بأكبر تشتت أي درجة إتفاق أدنى للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير، في حين جاء المتوسط العام لمتغير بعد الالتزام الاستمراري بمتوسط 3.09 أي بدرجة موافقة متوسطة.

الجدول رقم(11) : التحليل الوصفي لبعد الالتزام المعياري

X13	3.58	.670	**0.18**	**2**	**متوسطة**
X14	3.68	.810	**0.22**	**1**	**مرتفعة**
X15	3.28	1.12	**0.34**	**5**	**متوسطة**
X16	2.70	1.18	**0.43**	**6**	**متوسطة**
X17	3.1200	1.22291	**0.39**	**4**	**متوسطة**
X18	3.5600	.972270	**0.27**	**3**	**متوسطة**
القيمة الإحصائية الكلية	3.3200	.594610	**0.17**		**متوسطة**

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد الالتزام الاستمراري وبنوده، والذي اشتمل على (06) فقرات، حيث سجل البند X14 متوسط 3.68 وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة مرتفعة حيث احتلت الترتيب الأول بأقل تشتت أي اتفاق كبير للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير في حين سجل البند X16 متوسط 2.70 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المتوسطة حيث احتلت الترتيب الأخير بأكبر تشتت أي درجة اتفاق أدنى للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير ،في حين جاء المتوسط العام لمتغير بعد الالتزام المعياري بمتوسط 3.32 أي بدرجة موافقة متوسطة .

1. **المتغير التابع الأداء الوظيفي:** توضح الجداول التالية نتائج التحليل الوصفي لأبعاد المتغير التابع الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (12): نتائج التحليل الوصفي لبعد كمية الجهد المبذول

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب المتوسط	درجة الموافقة
Y19	3.36	1.06	0.31	6	متوسطة
Y20	4.02	.510	0.12	1	مرتفعة
Y21	3.78	.760	0.20	2	مرتفعة
Y22	3.40	1.03	0.30	5	متوسطة
Y23	3.74	1.19	0.31	3	مرتفعة
Y24	3.66	.980	0.26	4	متوسطة
القيمة الإحصائية الكلية	3.66	.540	0.14		متوسطة

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد كمية الجهد المبذول وبنوده، والذي اشتمل على (06) فقرات، حيث سجل البند Y20 متوسط 4.02 وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة مرتفعة حيث احتلت الترتيب الأول بأقل تشتت أي إتفاق كبير للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير في حين سجل البند

Y19 متوسط 3.36 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المتوسطة حيث احتلت الترتيب الأخير بأكبر تشتت أي درجة اتفاق أدنى للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير ،في حين جاء المتوسط العام لمتغير كمية الجهد المبذول بمتوسط 3.66 أي بدرجة موافقة متوسطة .

الجدول رقم (13): نتائج التحليل الوصفي لبعد نوعية الجهد المبذول

Y25	3.54	1.16	0.32	2	متوسطة
Y26	3.44	1.14	0.33	4	متوسطة
Y27	3.68	1.34	0.364	1	مرتفعة
Y28	3.48	1.24	0.35	3	متوسطة
Y29	3.24	1.17	0.361	5	متوسطة
Y30	3.20	1.27	0.39	6	متوسطة
القيمة الإحصائية الكلية	3.43	.960	0.27		متوسطة

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد نوعية الجهد المبذول وبنوده، والذي اشتمل على (06) فقرات، حيث سجل البند Y27 متوسط 3.68 وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة مرتفعة حيث احتلت الترتيب الأول بأقل تشتت أي اتفاق كبير للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير في حين سجل البند Y30 متوسط 3.20 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المتوسطة حيث احتلت الترتيب الأخير بأكبر تشتت أي درجة اتفاق أدنى للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير، في حين جاء المتوسط العام لمتغير نوعية الجهد المبذول بمتوسط 3.43 أي بدرجة موافقة متوسطة .

الجدول رقم (14): نتائج التحليل الوصفي لبعد نمط الأداء.

Y31	3.84	.610	0.15	4	مرتفعة
Y32	3.80	1.19	0.31	5	مرتفعة
Y33	4.18	.820	0.19	1	مرتفعة
Y34	3.68	1.01	0.27	6	مرتفعة
Y35	4	.920	0.23	2	مرتفعة
Y36	3.96	.900	0.22	3	مرتفعة
القيمة الإحصائية الكلية	3.91	.600	0.15		مرتفعة

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه نتائج تحليل بعد **نمط الأداء** وبنوده ،والذي إشتمل على (06) فقرات، حيث سجل البند Y33 متوسط 4.18 وهي بذلك تقع في مجال درجة موافقة قوية حيث إحتلت الترتيب الأول بأقل تشتت أي إتفاق كبير للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير في حين سجل البند Y34 متوسط 3.68 وهي بذلك تقع في مجال درجة الموافقة المرتفعة حيث إحتلت الترتيب الأخير بأكبر تشتت أي درجة إتفاق أدنى للمستجيبين على هذا البند ضمن هذا المتغير، في حين جاء المتوسط العام لمتغير بعد **نمط الأداء** بمتوسط 3.91 أي بدرجة موافقة مرتفعة.

ثالثا: قياس صدق الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانيا على بيانات العينة الكلية حيث تم حساب معامل الارتباط لمعرفة درجة ارتباط بين كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه ضمن محاور الاستبانة، وتم الاقتصار على ثلاثة أرقام بعد الفاصلة. وهذا ما تبينه الجداول التالية:

1) اختبار صدق الاتساق الداخلي لمتغير الالتزام المهني: يمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (15): نتائج اختبار صدق الاتساق الداخلي لمتغير الالتزام المهني:

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
	الالتزام العاطفي		
01	أعتبر أن أي مشكلة بالجامعة جزء من مشاكلي الخاصة.	0.705	0.000
02	ينتابني الفخر و الاعتزاز عند تحدثي أمام الآخرين عن الجامعة التي أعمل فيها .	0.870	0.000
03	أشعر بالسعادة من خلال مواصلة حياتي المهنية في جامعتي.	0.744	0.000
04	العمل في الجامعة منحني الثقة الكافية بعدم البحث عن فرص عمل أخرى .	0.643	0.000
05	أشعر بأن عواطفي مرتبطة اتجاه الجامعة التي أعمل بها حاليا لكونها تخدم بلدي.	0.677	0.000
06	أشعر بأن زملائي في العمل جزء من أفراد عائلتي نظرا لتعاوننا في أداء واجباتنا.	0.807	0.000
	الالتزام الاستمراري		
07	أرغب في مواصلة العمل بالجامعة حتى مع وجود فرص عمل أفضل .	0.642	0.000
08	تقدم لي جامعتي مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزمني العمل فيها .	0.815	0.000
09	أقبل أي وظيفة أكلف بها في الجامعة مقابل الاستمرار فيها .	0.829	0.000
10	أعتبر أن الاستمرار في وظيفتي سيمنحني ثقة أكبر في تنفيذها.	0.671	0.000
11	أسعى من خلال عملي في الجامعة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل.	0.711	0.0000
12	أعتبر أن مواصلة العمل في الجامعة يساهم في استقرار حياتي الشخصية .	0.878	0.000
	الالتزام المعياري		
13	أبذل قصار جهدي لتحقيق أهداف الجامعة نظرا لثناء رؤسائي على مجهوداتي.	0.445	0.000

14	أسعى إلى المحافظة على سمعة الجامعة ونجاحها لاهتمام رئيسي بمناقشتي لأساليب العمل.	0.242	0.000
15	أفضل العمل في جامعتي دون سواها نظرا لاعتراف رئيسي المباشر بأدائي المتميز.	0.748	0.000
16	أفكر في وظيفتي بعد انتهاء العمل حتى أستعد للدوام الموالي بشكل أفضل.	0.589	0.000
17	أعمل لأوقات إضافية لإنهاء العمل حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر .	0.685	0.000
18	تستحق هذه الجامعة إخلاصي ووفائي لها لحصولي على حوافز عند أداء عملي بشكل جيد.	0.713	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

انطلاقا من الجدول أعلاه نجد أن مُعاملات ارتباط Pearson للعبارات مع أبعادها تتراوح ما بين (0.589) و(0.870) عدا الفقرات 13 و 14 الّتي هي ما دون (0.5) لكن بالنّظر إلى مُستوى الدلالة نجد أنّها أقل من (0.01) ممّا يؤكّد لنا تحقيق الصّدق الذاتي لكل الفقرات مع أبعادها المُختلفة.

2) إختبار صدق الإتساق الداخلي لمتغير الاداء الوظيفي: الجدول الموالي يوضح معاملات ارتباط سبيرمان لفقرات المتغير التابع (الأداء الوظيفي):

الجدول رقم (16): نتائج إختبار صدق الاتساق الداخلي لمتغير الأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
الجهد المبذول			
01	أعتبر أن أي مشكلة بالجامعة جزء من مشاكلي الخاصة.	0.463	0.000
02	ينتابني الفخر و الإعتزاز عند تحدثي أمام الآخرين عن الجامعة التي أعمل فيها .	0.646	0.000
03	أشعر بالسعادة من خلال مواصلة حياتي المهنية في جامعتي .	0.242	0.000

04	العمل في الجامعة منحني الثقة الكافية بعدم البحث عن فرص عمل أخرى .	0.710	0.000
05	أشعر بأن عواطفي مرتبطة اتجاه الجامعة التي أعمل بها حاليا لكونها تخدم بلدي.	0.733	0.000
06	أشعر بأن زملائي في العمل جزء من أفراد عائلتي نظرا لتعاوننا في أداء واجباتنا .	0.653	0.000
نوعية الجهد المبذول			
07	أرغب في مواصلة العمل بالجامعة حتى مع وجود فرص عمل أفضل .	0.788	0.000
08	تقدم لي جامعتي مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو ما يلزمني العمل فيها .	0.810	0.000
09	أقبل أي وظيفة أكلف بها في الجامعة مقابل الاستمرار فيها .	0.807	0.000
10	أعتبر أن الاستمرار في وظيفتي سيمنحني ثقة أكبر في تنفيذها.	0.852	0.000
11	أسعى من خلال عملي في الجامعة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل.	0.702	0.0000
12	أعتبر أن مواصلة العمل في الجامعة يساهم في استقرار حياتي الشخصية.	0.759	0.000
نمط الاداء			
13	أبذل قصار جهدي لتحقيق أهداف الجامعة نظرا لثناء رؤسائي على مجهوداتي.	0.532	0.000
14	أسعى إلى المحافظة على سمعة الجامعة ونجاحها لاهتمام رئيسي بمناقشتي لأساليب العمل.	0.645	0.000
15	أفضل العمل في جامعتي دون سواها نظرا لاعتراف رئيسي المباشر بأدائي المتميز.	0.549	0.000

16	أفكر في وظيفتي بعد انتهاء العمل حتى أستعد للدوام الموالي بشكل أفضل.	0.695	0.000
17	أعمل لأوقات إضافية لإنهاء العمل حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر.	0.780	0.000
18	تستحق هذه الجامعة إخلاصي ووفائي لها لحصولي على حوافز عند أداء عملي بشكل جيد.	0.732	0.000

المصدر: إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات spss

انطلاقا من الجدول أعلاه نجد أن مُعاملات ارتباط Pearson للعبارات مع أبعادها تتراوح ما بين (0.532) و(0.852) عدا الفقرات 01 و03 الّتي هي ما دون (0.5) لكن بالنّظر إلى مُستوى الدلالة نجد أنّها أقل من (0.01) ممّا يؤكّد لنا تحقيق الصّدق الذاتي لكل الفقرات مع أبعادها المُختلفة.

3- معامل الارتباط بين المحورين: يمكن توضيح قيم معامل الارتباط بين المحورين من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (17): معامل الارتباط بين المحورين

		الاداء الوظيفي	الالتزام المهني
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1	0.513
	Sig. (2-tailed)		.0.000
	N	50	50
الالتزام المهني	Pearson Correlation	0.513	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن معامل الإرتباط بيرسون يساوي 0.513 وهي قيمة موجبة مما يدل على وجود علاقة طردية متوسطة بينهما.

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

تتمثل فروض الدراسة في التأثيرات المباشرة وأخرى غير مباشرة والتي تسعى الدراسة لاختبارها، وقبل ذلك يتم استعراض تلك النتائج الخاصة بالآثار المباشرة وغير المباشرة، وكذلك معامل التحديد الذي يفسر التباين المفسر للسبب في النتيجة.

في هذا الجزء نقوم باختبار فرضيات الدراسة بإجراء اختبارات ترمي إلى قبول أو رفض فرضيات البحث حسب ما يلي:

إختبار إعتدالية البيانات:

يعد اختبار الاعتدالية من بين الاختبارات الضرورية لمعرفة نوع التوزيع التي تنتمي اليه البيانات ولكونه يحدد نوع الاختبار الاحصائي المناسب سواء كان معلمي أو غير معلمي، وللتأكد من توزيع البيانات يستخدم اختبار الالتواء Skewness والتفلطح Kurtosis، لمعرفة نوع التوزيع التي تنتمي اليه البيانات، وقدم(Kim, 2013, p. 53) طريقة لاعتماد قيم الالتواء والتفلطح، بما يتناسب مع العينات الصغيرة (< 50 مع مستوى المعنوية 0.05 عن طريق تحديد قيمةZ المطلقة، ويرى ان البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً اذا كانت هاته القيمة اكبر من (± 1.96) للالتواء والتفلطح من خلال المعادلة التالية :

$$\text{Zkurt} = \frac{\text{Excess kurtosis}}{\text{SEexcess kurtosis}} \quad ; \quad \text{Zskew} = \frac{\text{Skew value}}{\text{SEskewness}}$$

جدول رقم (18): معاملات الالتواء والتفرطح لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	Skewness	SEskewnws	Zskew	Kurtosis	SEkurtosis	Zkurt
أبعاد الالتزام المهني	0.100	0.337	0.296	−0.641	0.662	−0.968
أبعاد الأداء الوظيفي	−0.710	0.337	−2.106	−0.659	0.662	−0.995

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

ومن خلال الجدول يتبن ان جميع المتغيرات تمتعت بالتوزيع الطبيعي كونها حققت المعيار المطلوب.

1) اختبار الفرضية الرئيسية :

تنص الفرضية الرئيسية على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ تبرز مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار."، والبيانات الخاصة باختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (19) : نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية

مصدر التباين	مجموع المُربّعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةFالمحسوبة	Fمستوى الدلالة
الانحدار	4.591	1	4.591	17.110	0.00
الخطأ المعياري	12.879	48	0.268	-	-
المجموع	17.469	49	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال النّتائج الواردة في الجدول السّابق يتبين ثبات صلاحية النّموذج لاختبار الفرضية الرئيسية حيث بلغت قيمة F المحسوبة 17.110 وبقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدّلالة 0.05 وبناءاً على ثبات صلاحية النّموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية أين اعتمدنا في ذلك على الانحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (20): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الإلتزام المهني على الأداء الوظيفي

المتغير	(B)	قيمة Tالمحسوبة	مستوى المعنويةT	قيمة Fالمحسُوبة	مُعامل الإرتباط	مُعامل التحديد(R^2)
الإلتزام المهني	0.516	4.822	0.000	17.110	0.513	0.263

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه يتّضح لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 للالتزام المهني على الأداء الوظيفي، هذا ما دّعمته قيمة T المحسوبة البالغة (4.822) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على ان معاملات النموذج دالة احصائيا، إضافة إلى ان قوة الارتباط

مُتوسطة بين المتغيّرين بنسبة 0.513 حيث أّن متغّير الإلتزام المهني يُفّسر ما نسبته 26.3% من التّباين الحاصل في الأداء الوظيفي وذلك بناءا على قيمة معامل التحديد، كذلك نجد ان معامل الانحدار B بلغت قيمته (0.516) وهو ما يعني ان التغير بوحدة واحدة في الالتزام المهني يؤدي الى التغير ب 0.516 في الأداء الوظيفي، وبالتّالي من خلال ما سبق نرفُض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) تبرز مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار".

2) إختبار الفرضية الفرعية الأولى :

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq$ 0.05) تبرز مدى مساهمة الالتزام العاطفي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار."

والبيانات الخاصة باختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم(21): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الأولى

مصدر التباين	مجموع المُربّعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةFالمحسوبة	Fمستوى الدلالة
الانحدار	0.004	1	0.004	0.011	0.918
الخطأ المعياري	17.465	48	0.364	-	-
المجموع	17.469	49	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال النّتائج الواردة في الجدول السّابق يتبين عدم ثبات صلاحية النّموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى حيث بلغت قيمة F المحسوبة 0.011 وبقيمة احتمالية 0.918 وهي أكبر من مستوى الدّلالة 0.05 وعند اجراء اختبار الانحدار الخطي البسيط نتحصل على النتائج التالية:

جدول رقم (22): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الإلتزام العاطفي على الأداء الوظيفي:

المتغير	(B)	قيمة Tالمحسوبة	مستوى المعنويةT	قيمة Fالمحسُوبة	مُعامل الإرتباط	مُعامل R^2 التحديد
الإلتزام العاطفي	−0.010	11.022	0.918	0.011	0.015	0.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتّضح لنا عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ للالتزام العاطفي على الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار، وهذا ما دّعمته قيمة قيمة T المحسوبة البالغة (11.022) بمستوى دلالة (0.918) وهو أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يعني ان معاملات النموذج غير دالة احصائيا، إضافة إلى قوة ارتباط ضعيفة جدا بين المتغّيرين بنسبة 0.015 حيث أّن متغّير الإلتزام العاطفي يُفّسر ما نسبته 0% من التّباين الحاصل في الأداء وبالتّالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر الالتزام العاطفي على الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار."

3) اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

ينص الفرض الثاني على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام الإستمراري والأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار."

والبيانات الخاصة باختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (23): نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثانية

مصدر التباين	مجموع المُربّعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةFالمحسوبة	Fمستوى الدلالة
الانحدار	7.523	1	7.523	36.302	0.000
الخطأ المعياري	9.947	48	0.207	–	–
المجموع	17.469	49	–	–	–

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال النّتائج الواردة في الجدول السّابق يتبين ثبات صلاحية النّموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية حيث بلغت قيمة F المحسوبة 36.302 وبقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدّلالة 0.05 وبناءاً على ثبات صلاحية النّموذج نستطيع اختبار الفرضية الفرعية الثانية أين اعتمدنا في ذلك على الانحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم (24): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الإلتزام الإستمراري على الأداء الوظيفي:

المتغير	(B)	قيمة Tالمحسوبة	مستوى المعنويةT	قيمةF المحسُوبة	مُعامل الإرتباط	مُعامل R^2 التحديد
الالتزام الإستمراري	0.475	8.701	0.000	36.302	0.656	0.431

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتّضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام الإستمراري و الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار، هذا ما دعمته T المحسوبة البالغة (8.701) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على ان معاملات النموذج دالة احصائيا، إضافة إلى قوة ارتباط متوسطة بين المتغّيرين بنسبة 0.656 حيث أّن متغّير الإلتزام الإستمراري يُفّسر ما نسبته 43.1% من التّباين الحاصل في الأداء الوظيفي، كذلك قيمة معامل الانحدار B الذي بلغت قيمته (0.475) والتي تشير الى ان التغير في الالتزام الإستمراري بوحدة واحدة يؤدي الى التغير في الاداء الوظيفي ب 0.475، وبالتّالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام الإستمراري و الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :

ينص الفرض على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ لأثر الالتزام المعياري على الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.

والبيانات الخاصة باختبار هذه الفرضية موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (25) : نتائج تحليل تباين الانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة

مصدر التباين	مجموع المُربّعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمةFالمحسوبة	F مستوى الدلالة
الانحدار	7.305	1	7.305	34.501	0.000
الخطأ المعياري	10.164	48	0.212	-	-
المجموع	17.469	49	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال النّتائج الواردة في الجدول السّابق يتبين ثبات صلاحية النّموذج لاختبار الفرضية الثالثة حيث بلغت قيمة F المحسوبة 34.501 وبقيمة احتمالية 0.000 وهي أقل من مستوى الدّلالة 0.05 وبناءاً على ثبات صلاحية النّموذج نستطيع اختبار الفرضية الثالثة أين اعتمدنا في ذلك على الانحدار الخطي البسيط حيث يمكن توضيح النتائج في الجدول التالي :

جدول رقم (26): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر الإلتزام المعياري على الأداء الوظيفي:

المتغير	(B)	قيمة Tالمحسوبة	مستوى المعنويةT	قيمة Fالمحسُوبة	مُعامل الإرتباط	R^2 مُعامل التحديد
الإلتزام المعياري	0.649	4.053	0.000	34.501	0.647	0.418

المصدر: من إعداد الطالبتين بناءا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول يتّضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام المعياري على الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار، هذا ما قيمة T المحسوبة البالغة (4.053) بمستوى دلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على ان معاملات النموذج دالة احصائيا، إضافة إلى قوة ارتباط مُتوسطة بين المتغيّرين بنسبة 0.647 حيث أنّ متغّير الالتزام المعياري يُفّسر ما نسبته 41.8% من التّباين الحاصل، في الأداء الوظيفي كذلك قيمة معامل الانحدار B الذي بلغت قيمته (0.649) والتي تشير الى ان التغير في الالتزام المعياري بوحدة واحدة يؤدي الى التغير في الاداء الوظيفي

ب 0.649، وبالتّالي من خلال ما سبق نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين الالتزام المعياري و الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار ."

خلاصة :

حاولنا من خلال هذا الفصل تطبيق المفهوم الحديث الذي ينال إهتماما واسعا من قبل المؤسسات والمتمثل في الإلتزام المهني والأداء الوظيفي ومن ضمن هذه المؤسسات جامعة أدرار أحمد دراية، حيث تم إسقاط المفاهيم النظرية على هذه الدراسة التطبيقية من خلال عدة أبعاد ومتغيرات تدرس وتقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل (الإلتزام المهني) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) بالإضافة إلى إختبار الفرضيات التي كانت جوهر الدراسة لأجل التعرف على طبيعة العلاقة بين الإلتزام المهني والأداء الوظيفي.

الـــخـــاتـــمـــة

خاتمة:

الالتزام المهني مفهوم من المفاهيم الحديثة الذي نال شعبية كبيرة، لكن رغم ذلك لم يتناول العالم العربي هذا الموضوع إلا بمفاهيمه القديمة كالإخلاص للمؤسسة أو الولاء التنظيمي، فالكثير من الدراسات العربية لم تظهر هذا المصطلح الجديد بالرغم من شيوعه في الكثير من البلدان، نظرا لأهميته وتأثيره على مرورديه المنظمة بصفة إيجابية، ولكي تحظى المؤسسة بتحقيق الاستمرار والتطور لأقصى فترة ممكنة لابد لها من امتلاك مهارات وتقنيات وتوفير تحفيزات مادية ومعنوية للموظفين بها، الأمر الذي يجعلهم يلتزمون بالعمل وأداء مهامهم على أكمل وجه وبالتالي تحقيق أداء بمستوى عالٍ من الكفاءة والفعالية.

حاولت هذه الدراسة الوصول إلى أهدافها والإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في معرفة مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بجامعة أدرار، وتم هذا من خلال إعتماد فرضية رئيسية لمعرفة العلاقة بين المتغيرين. وقد تم التحقق منها حيث تم إثبات هذه الفرضية.

نتائج الدراسة:

- ✓ تركز جامعة أدرار أحمد دراية على الالتزام المهني من خلال وجهة نظر العاملين بها، وهذا نسبة إلى قيمة المتوسط الحسابي الكلي للالتزام المهني بمختلف أبعاده.
- ✓ مستوى تحسين الأداء الوظيفي بجامعة أدرار أحمد دراية متوسط، ويعزى ذالك إلى قيمة المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد الأداء الوظيفي.
- ✓ وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين الالتزام المهني بأبعاده مجتمعة ومستوى الأداء الوظيفي بمختلف أبعاده بجامعة أدرار أحمد دراية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ تبرز مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ تبرز مدى مساهمة الالتزام المعياري في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.
- ✓ لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ تبرز مدى مساهمة الالتزام العاطفي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ تبرز مدى مساهمة الالتزام المستمر في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال الإداريين في جامعة ادرار.

اقتراحات الدراسة:

- ✓ تحسين المناخ الاجتماعي والنفسي داخل الجامعة، فهذا يؤثر على التزام الموظفين؛
- ✓ تحسين التواصل بين الموظفين ورؤساء العمل لمعرفة دوافعهم واحتياجاتهم؛
- ✓ تطوير أساليب تقييم أداء الموظفين، مثلا تسجيل الحضور لأي موظف بالجامعة من أجل التزامهم؛

- ✓ منح الثقة ومشاركة الموظفين الإداريين والاعتماد على قدراتهم الشخصية والخبرات المكتسبة من خلال تجاربهم في وضع إستراتيجية الجامعة؛
- ✓ استخدام الأساليب والطرق التعليمية الحديثة من أجل كسب الوقت وتوفير الجهد لتحقيق أهداف الجامعة.

آفاق الدراسة:

على ضوء كل ما سبق اتضح أن هذه الدراسة تعتبر تمهيدا لانبثاق إشكاليات أخرى يمكن أن تكون منطلق لدراسة حالات أخرى والتوسع في هذا المجال:

- ✓ تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة أساتذة الجامعة؛
- ✓ أثر الالتزام الأخلاقي للوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة؛
- ✓ أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين؛
- ✓ واقع تطبيق ندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي؛
- ✓ أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية؛
- ✓ تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا: المراجع و المصادر العربية

الكتب:

1. الكرخي مجيد، موازنة الأداء وآليات إستخدامها في وضع وتقييم موازنة الدولة،عمان ،دار المناهج للنشر والتوزيع،2005
2. المجيد، ف. ع (2005) السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية .عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع
3. حريم حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال .الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع،5112
4. علي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر ،2008
5. كمال بربر، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، بيروت، دار المنهل اللبناني،.2008
6. محمد أحمد درويش أحمد، نظرية الالتزام التنظيمي، القاهرة،2008
7. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، مصر، الدار الجامعية الجديدة الإسكندرية ،2003
8. وسيم إسماعيل الهابيل، أساسيات علم الإدار، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي،.2017

الرسائل الجامعية:

1. آية السخل، ثيرها على مستوى الأداء الوظيفي، الثقافة التنظيمية وتأ نابلس.
2. العرباوي صليحة، البيئة الإجتماعية والتنظيمية وعلاقتها بالإنضباط الوظيفي لدى العاملين، مذكرة لنيل شهادة الماستر، أدرار 2018-2017).
3. رانيا جاسر أبو عوض. (2015) واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالتطوير الإداري. فلسطين.
4. ريم الرواشدة، خلاقيات الوظيفة العامة في مستوى أثر الالتزام بأ الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردني، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا – درجة ماجيستر، الأردن،2007
5. ريم بنت عمر منصور الشريف، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، جدة.
6. سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة دكتورا في العلوم الاجتماعية، باتنة،.2013-2014
7. عكاشة، أسعد أحمد محمد أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجيستير، فلسطين،.2008

2-مزيان لمياء، تقنين مقياس الالتزام في العمل، مذكرة للحصول على شهادة ماجيستير، وهران، 2015-2016

المجلات والمقالات

1. : أحمد, د. ز. (s.d) أثر الرضا الوظيفي على النية في ترك العمل بوجود الالتزام الوظيفي كمتغير وسيط.127-116
2. أحمد، ص.ي(s.d) أثر صراع الدور على الإلتزام الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. 39 -53.
3. الأوسي، ع. إ. (2012). واقع المناخ التنظيمي في الهيأة العامة للإرشاد والتعاون الزا رعي وعلاقته بالالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين .مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية،119-104 .pp .
4. الرزاق، ع. ع، (سبتمبر2019). تنشيط سلوكيات المواطنة التنظيمية لتعزيز الالتزام الوظيفي .مجلة الأدب, pp. 371-394.
5. عابدين، م، (2010أوت)19درجة الإلتزام المهني لدى مديري الدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها . مجلة أردنية في العلوم التربوية. 203-217-203.pp
6. عبد الكريم بن رزوق،) (2009الأداء الوظيفي. 36-41
7. عبود ,ع .س(s.d) ..(. أثر الثقافة التنظيمية بالأداء الوظيفي. المجلة العراقية للعلوم الإدارية pp ., 229-255.
8. فروانة ,ح (s.d) أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين. مجلة كلية فلسطين .
9. لحول ,ف .ز (s.d) أثر التحفيز على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات .. 25-41

ثانيا : المراجع والمصادر الأجنبية

1. Sliman, K. M. (2019, جانفي The Impact of Stakeholder Orientation on Business Performance. Al Bashaer Economic Journa , pp. 745-763.
2. Kim, H.-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normaldistribution (2) using skewness and kurtosis. Restorative dentistry & endodontics, 38(1), pp. 52-54.
3. Galino èdution

الملاحق

ملحق رقم (01) : المـحـكـمـيـن

العضو المحكم	الدرجة العلمية	الإمضاء
تيقاوي العربي	أستاذ	
حوتية عمر	أستاذ	
يحياوي عبد القادر	أستاذ	
بروكي عبد الرحمان	أستاذ	
بن عبيد عبد الباسط	أستاذ	

ملحق رقم (02) : استمارة استبيان

جامعة أحمد دراية أدرار
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير
ماستر مالية المؤسسة

سيدي المحترم، سيدتي المحترمة
السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته،،،،،

استبانة الدراسة

جامعة أدرار

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد:

تقوم الباحثتان في الماستر تخصص إدارة أعمال، بإجراء دراسة ميدانية تطبيقية على إحدى إشكاليات الالتزام والأداء الذي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تحت عنوان:

الالتزام المهني وتأثيره على مستوى الأداء الوظيفي

مـــــــلاحـــــق

دراسة حالة عينة من الموظفين الإداريين على مستوى جامعة أدرار

لأجل القيام بهذه الدراسة نوجه إليكم هذا الاستبيان مع الشكر المسبق لمساعدتنا عن طريق الإجابة على هاته الأسئلة الواردة أدناه. كما نحيطكم علما أن جميع المعلومات الواردة في الاستبيان سيتم التعامل معها بسرية تامة.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

الرجاء وضع علامة (X) في المكان الذي تراه مناسب .

1) الجنس :

ذكر ☐ أنثى ☐

2) المؤهل العلمي :

ثانوي أوأقل ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

3) المسمى الوظيفي :

سلك الكتاب ☐ سلك الأعوان ☐ سلك الملحقين ☐ سلك المتصرفين ☐

4) عدد سنوات الخبرة:

أقل من 5 سنة ☐ من 5 إلى 10 سنة ☐ من 11 إلى15 سنة ☐ من15 فأكثر ☐

5) الجزء الثاني: أسئلة الدراسة

المحور الأول: الإلتزام المهني

الأسئلة التالية متعلقة بأبعاد الإلتزام المهني ، ويعرف على أنه بذل الفرد أقصى جهد لصالح المنظمة والرغبة في البقاء بها .

مـــــلاحـــق

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
ثانيا : بعد الالتزام الاستمراري						
أولا : الإلتزام العاطفي						
01	أعتبر أن أي مشكلة بالجامعة جزء من مشاكلي الخاصة .					
02	ينتابني الفخر والإعتزاز عند تحدثي أمام الآخرين عن الجامعة التي أعمل فيها .					
03	أشعر بالسعادة من خلال مواصلة حياتي المهنية في جامعتي .					
04	العمل في الجامعة منحني الثقة الكافية بعدم البحث عن فرص عمل أخرى .					
05	أشعر بأن عواطفي مرتبطة إتجاه الجامعة التي أعمل بها حاليا لكونها تخدم بلدي.					
06	أشعر بأن زملائي في العمل جزء من أفراد عائلتي نظرا لتعاوننا في أداءواجباتنا .					
07	أرغب في مواصلة العمل بالجامعة حتى مع وجود فرص عمل أفضل .					
08	تقدم لي جامعتي مزايا غير متوفرة في مؤسسات أخرى وهو مايلزمني العمل فيها .					
09	أقبل أي وظيفة أكلف بها في الجامعة مقابل الإستمرار فيها .					
10	أعتبر أن الإستمرار في وظيفتي سيمنحني ثقة أكبر في تنفيذها.					
11	أسعى من خلال عملي في الجامعة إلى تحقيق مهارات ومكاسب أفضل.					
12	أعتبر أن مواصلة العمل في الجامعة يساهم في إستقرار حياتي الشخصية .					

ثالثا : بعد الالتزام المعياري						
13	أبذل قصار جهدي لتحقيق أهداف الجامعة نظرا لثناء رؤسائي على مجهوداتي.					
14	أسعى إلى المحافظة على سمعة الجامعة ونجاحها لاهتمام رئيسي بمناقشتي لأساليب العمل.					
15	أفضل العمل في جامعتي دون سواها نظرا لإعتراف رئيسي المباشر بأدائي المتميز.					
16	أفكر في وظيفتي بعد إنتهاء العمل حتى أستعد للدوام الموالي بشكل أفضل.					
17	أعمل لأوقات إضافية لإنهاء العمل حتى لو لم يكن الوقت الإضافي مدفوع الأجر .					
18	تستحق هذه الجامعة إخلاصي ووفائي لها لحصولي على حوافز عند أداء عملي بشكل جيد.					

المحور الثاني : الأداء الوظيفي

الأسئلة التالية متعلقة بأبعاد الأداء الوظيفي ، ويعرف على أنه الجهد الذي يبذله العامل لأداء مهامه .

الرجاء وضع علامة (X) في الخانة المناسبة .

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
أولا : كمية الجهد المبذول						
19	أحرص على تحقيق الأهداف العامة لجامعتي عند أدائي لواجباتي الوظيفية بغض النظر عن المدة التي أقضيها في العمل.					
20	أحرص على تنظيم مهام وواجبات الوظيفة حسب حجم كل مهمة.					
21	أشعر بالرضا عن كمية الجهد المبذول في أداء وظيفتي.					
22	حصولي على الحوافز ساهم في بذلي لمجهودات أكبر في وظيفتي .					
23	بذلي لمجهودات أكبر في وظيفتي منحني فرص المشاركة في إتخاذ القرار.					
24	أهتم بحساب كمية ما أنفد في العمل ومقارنته بالخطط المرسومة .					
ثانيا : نوعية الجهد المبذول						

25	أسعى دائما إلى تجديد وتطوير قدراتي ومهاراتي حتى أتمكن من تنفيذ مختلف المهام.					
26	أعتبر أن الإلتحاق بالدورات التدريبية يزيد من مهاراتي الوظيفية.					
27	أفضل إستخدم الإعلام الآلي في أداء مهامي لمساهمته في سرعة تنفيذها.					
28	لدي القدرة على تصحيح الأخطاء التي قد أقع فيها أثناء قيامي بعملي.					
29	أعمل على إتمام الوجبات والمهام الموكلة إلي في وقتها المحدد مهما كانت طبيعتها.					
30	أحرص على تنفيذ المهام الموكلة إلي بغض النظر عن توفر الإمكانيات .					

ثالثا : نمط الأداء						
31	أعمل على الإتصال مع الرؤساء والزملاء في سبيل تنفيذ واجبات العمل.					
32	الإعتماد على وسائل الإتصال يتيح سرعة وصول المعلومات والبيانات لإنجاز العمل في وقت قصير.					
33	أسعى إلى تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رئيسي في مجال العمل.					
34	أعمل على مشاركة زملائي وألتزم بأخذ آرائهم في إتخاذ القرارات فيما يخص العمل.					
35	أعمل على ترتيب الأعمال اليومية حسب الأهمية.					
36	أساهم في مساعدة زملائي في العمل لتفادي الوقوع في الأخطاء.					

ملحق رقم (03)

مخرجات SPSS:

معامل ألفا كرونباخ -الثبات-

3.1.1 الالتزام العاطفي

Cronbach's Alpha	N of items
.613	6

2.1.1 الالتزام الاستمراري

Cronbach's Alpha	N of items
.852	6

1.1.1 الالتزام المعياري

Cronbach's Alpha	N of items
.838	6

الكلي

Cronbach's Alpha	N of items
.856	18

ذو نوعية الجهد

Cronbach's Alpha	N of items
.876	6

كمية الجهد

Cronbach's Alpha	N of items
.586	6

2.2 نمط الأداء

Cronbach's Alpha	N of items
.730	6

الكلي 2

Cronbach's Alpha	N of items
.878	18

الكلي

Cronbach's Alpha	N of items
.905	36

التوزيعات

سنوات الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valide سنوات 5 من أقل	13	26.0	26.0	26.0
من سنوات 10 إلى 5	29	58.0	58.0	84.0
من 15 إلى 10	6	12.0	12.0	96.0
فأكثر سنة 15 من	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

النوع

valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	25	50.0	50.0	50.0
انثى	25	50.0	50.0	100.00
Total	50	100.0	100.00	

المؤهل العلمي

valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثانوي فما أقل	11	22.0	22.0	22.0
الجامعة	32	64.0	64.0	86.0
دراسات عليا	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

المسمى الوظيفي

Valide	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سلك الكتاب	11	22.0	22.0	22.0
سلك الأعوان	14	28.0	28.0	50.0
سلك الملحقين	23	46.0	46.0	96.0
سلك المتصرفين	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513[a]	.263	.247	.51798

a. Predictors: (Constant)،الالتزام المهني

ANOVA[a]					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.591	1	4.591	17.110	.000[b]
Residual	12.879	48	.268		
Total	17.469	49			

a. Dependent Variable الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant) الالتزام المهني

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (constant)	1.988	.412	4.822	4.822	.000
الالتزام المهني	.516	.125	.513	.513	.000

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الأولى:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.015[a]	.000	-.021-	.60321

a.Predictors: (Constant),الالتزام العاطفي

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	
1 Regression	.004	1	.004	.011	.918[b]
Residual	17.465	48	.364		
Total	17.469	49			

a. Dependent Variable الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant) الالتزام العاطفي

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (constant)	3.700	336.		11.022	.000
الالتزام المهني	-010.-	.097	-.015-	-.104-	.918

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الثانية:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656[a]	.431	.419	.45521

a. Predictors: (Constant), الالتزام الاستمراري

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	
1 Regression	7.523	1	7.523	36.302	.000[b]
Residual	9.947	48	.207		
Total	17.469	49			

a. Dependent Variable الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant) الالتزام العاطفي

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (constant)	3.700	336.		11.022	.000
الالتزام الاستمراري	-010.-	.097	-.015-	-.104-	.918

a. Dependent variable الأداء الوظيفي

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الثالثة:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647[a]	.418	.406	.46016

a. Predictors: (Constant), الإلتزام المعياري

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	Mean	
1 Regression	7.305	1	7.305	34.501	.000[b]
Residual	10.164	48	.212		
Total	17.469	49			

a. Dependent variable الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الإلتزام المعياري

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
1 (constant)	1.511	.373		4.053	.000
الالتزام الاستمراري	.649	.111	.647	5.874	.000

a. Dependent variable الأداء الوظيفي

الالتزام المهني وتأثيره على مستوى الأداء الوظيفي

- دراسة من وجهة نظر عينة من الموظفين الإداريين بجامعة أدرار –

Professional commitment and its impact on job performance
A study from the point of view of a sample of administrative staff at the University of - Adrar

ملخص الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحديد مدى مساهمة الالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بجامعة أدرار أحمد دراية، وقد تحدد الالتزام المهني بأبعاده الثلاثة المتمثلة في (الالتزام المعياري، الاستمراري، العاطفي)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد إستبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة، وبلغ تعدادها 312 مفردة، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائي (spss) لتحليل البيانات الإستبانة، بمختلف الاختبارات كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري معامل الارتباط، الانحدار الخطي البسيط وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها:

وجود علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة معنوية بين الالتزام المهني بأبعاده مجتمعة فيما كانت أهم النتائج وجود أثر معتبر وقوي للالتزام المهني في تحسين مستوى الأداء الوظيفي بالجامعة.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام المهني، الإلتزام العاطفي، الإلتزام المستمر، الإلتزام المعياري، الأداء الوظيفي.

Abstract:

This study sought to determine the extent to which professional commitment contributes to improving the level of job performance at the University of Adrar Ahmed Deraya, and the professional commitment has been determined in its three dimensions, namely (normative, continuity, and emotional commitment). 312 items, and the statistical packages program (sPSS) was used to analyze the resolution data, with various tests such as the arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, simple linear deviation, and the study reached a set of results, including:

The existence of a strong positive correlation with moral significance between professional commitment with its combined dimensions, while the most important results were the presence of a significant and strong effect of professional commitment in improving the level of job performance at the university.

Key words: professional commitment, emotional commitment, persistent commitment, normative commitment, job performance, quality.