



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة الأعمال



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث LMD في علوم التسيير

الموسومة بـ:

دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - دراسة حالة جامعة أدرار -

المشرف المساعد:

❖ ولد باحمو سمير

إشراف الاستاذ الدكتور:

❖ فودوا محمد

إعداد الطالبة:

❖ بوعلالة عائشة

نوقشت بتاريخ: 15 ديسمبر 2022

أعضاء لجنة المناقشة:

رقم	الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصِّفة
1	هداجي عبد الجليل	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	رئيساً
2	فودوا محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	مقررًا ومشرفًا
3	ولد باحمو سمير	أستاذ محاضر "أ"	جامعة أدرار	مشرف مساعد
4	تيقاوي العربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أدرار	ممتحنًا
5	قويدري عبد الرحمان	أستاذ محاضر "أ"	جامعة أدرار	ممتحنًا
6	بن يامين خالد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة بشار	ممتحنًا

الموسم الجامعي: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء



إلى من رحلا عنا دون توديع تاركين ضجيج الدنيا خلفهما وكنت أتمنى أن
يكونا معي يوم المناقشة لمواصلة تشجيعهما لي أمي وأبي جمعني الله بهما
في الفردوس الأعلى من الجنة
إلى من أعتبرهم والدي في الحياة عمي وزوجة عمي أدام الله عليهم
الصحة والعافية وبركة في العمر
إلى من أشدد به أزرى وأشركه في أمري إخواني وأخواتي أمدهم الله
بالصحة والعافية
إلى رفيق دربي، وبسمة أملي وسندي وإلهامي في الحياة زوجي الغالي بارك
الله في عمره
إلى من أسعد بلقائهم، ولهم في قلبي حب لا ينسى، وعشت معهم أياماً
ستبقى خالدة في ذاكرتي تملأ خاطري في حلي وترحالي أصدقائي وزملائي
إلى كل باحث وطالب علم ومعرفة
إلى كل محب وفي مخلص غيور على عمله
إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع لعل فيه ما ينفعهم
ويسعدهم

بوعلاثة عائشة

شُكْرٌ وَتَقْوِيرٌ



أشكر الله وأحمده حمداً كثيراً مباركاً على هذه النعمة

الطيبة النافعة نعمة العلم والبصيرة

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والثناء الخالص والتقدير إلى كل من
مد لي يد المساعدة وساهم معي في تذليل ما واجهتني من صعوبات
وأخص بالذكر:

الأستاذ المشرف فودوا محمد ، والمساعد المشرف ولد باحمو سمير
لقبولهما الإشراف على هذه المذكرة ونظير ما قدما لي من توجيهات
قيمة وحرص واهتمام لإخراج هذا البحث بأفضل ما يمكن.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لفريق التكوين من أساتذة وعلى رأسهم
الأستاذ هداجي عبد الجليل والأستاذ تيقاوي العربي

كما أشكر الدكتورة العايدي مريم، والسيد بن جعفري ساسي على
المساعدة

ولا يفوتني أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين سأنال شرف
مناقشتهم لهذه الدراسة، فلهم مني جميل الشكر والعرفان.

وفي الأخير أشكر جميع أساتذة جامعة أدرار الذين ساعدوني في إتمام
الجانب التطبيقي لهذه الأطروحة.

بوعلال عائشة

الفهارس

فهرس الأشكال

الشكل 1: متغيرات ونموذج الدراسة ه

الفصل الثالث

الشكل III-1: مخطط توضيحي يقارن بين النظام الكلاسيكي والنظام الجديد ل م د 94

الشكل III-2: رئاسة الجامعة 97

الشكل III-3: إدارة الكليات بالجامعة 98

الشكل III-4: الأمانة العامة 98

الشكل III-5: مكاتب الجامعة 99

الشكل III-6: المصالح المشتركة 99

الشكل III-7: نموذج مسار معياري (مثال) 102

الشكل III-8: الخطوات المنهجية في تطبيق نمذجة PLS-SEM 105

الشكل III-9: النموذج المقترح للدراسة 112

الشكل III-10: الشكل العام لاستبيان الدراسة 115

الشكل III-11: النموذج الأولي المقدر للدراسة 118

الشكل III-12: النموذج المقدر للدراسة بعد حذف العبارات 124

الشكل III-13: النموذج المقدر للدراسة بالاعتماد على المكونات الهرمية ذات المرحلتين 129

الشكل III-14: نتائج اختبار معامل التحديد R^2 147

الشكل III-15: أهمية الأثر ومستوى الأداء للعوامل الرئيسية لمتغيرات الدراسة 151

قائمة الجداول

فهرس الجدول

الفصل الأول

الجدول I - 1: مفاهيم الأداء الوظيفي 34

الفصل الثاني

الجدول II - 1: عدد الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الحالية 55

الجدول II - 2: تحديد الفجوة البحثية 82

الفصل الثالث

الجدول III - 1: درجات سلم ليكرت (likert scale) الخماسي 116

الجدول III - 2: رموز عبارات الاستبيان 116

الجدول III - 3: فحص البيانات 117

الجدول III - 4: نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة للنموذج 119

الجدول III - 5: تقدير نموذج مسار PLS باستخراج معاملات التحميل الخاصة بالهوية والأداء الوظيفي

..... 120

الجدول III - 6: نتائج قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) 123

الجدول III - 7: العبارات التي يتم حذفها حسب نتائج اختبار معامل التحميل بمؤشراتها للمحاور 124

الجدول III - 8: نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة للنموذج 125

الجدول III - 9: تقدير نموذج مسار PLS باستخراج معاملات التحميل الخاصة بالهوية التنظيمية والأداء

الوظيفي 126

الجدول III - 10: تقدير قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) 128

الجدول III - 11: نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة للنموذج 129

الجدول III - 12: نتائج اختبار معامل التحميل بمؤشراتها لمحوري الهوية التنظيمية و الأداء الوظيفي 130

الجدول III - 13: اختبار متوسط التباين المستخرج لأبعاد الدراسة 132

الجدول III - 14: التباين بين الأسئلة (Cross Loadings) 133

الجدول III - 15: معيار التداخل (Fornell-Larcker Criterion) 135

الجدول III- 16: معيار نسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية للارتباطات (Heterotrait-)	137
الجدول III- 17: التداخل الخطي في النموذج الهيكلي (عامل تضخم التباين VIF)	139
الجدول III- 18: نتائج اختبار الدلالة لمعاملات مسار النموذج الهيكلي	141
الجدول III- 19: اختبار معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2 Adjusted	146
الجدول III- 20: اختبار حجم التأثير f^2	148
الجدول III- 21: معامل الجودة التنبؤية Q^2	149
الجدول III- 22: مصفوفة الأهمية والأداء لأبعاد محور الهوية التنظيمية على محور الأداء الوظيفي ...	150
الجدول III- 23: نتائج اختبار معنوية الأثر للهوية التنظيمية على أبعادها (H_1, H_2, H_3)	152
الجدول III- 24: نتائج اختبار معنوية الأثر للأداء الوظيفي على أبعاده (H_4, H_5, H_6, H_7)	153
الجدول III- 25: نتائج اختبار معنوية الأثر للهوية التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي (H_{10}, H_{11})	154
الجدول III- 26: نتائج اختبار معنوية الأثر بين متغيرات الدراسة باستخدام «Bootstrapping»	155
الجدول III- 27: نتائج الفرضيات الفرعية	155
الجدول III- 28: نتائج الأثر الكلي للفرضية الرئيسية	158

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
176	خطاب التحكيم	01
178	أسماء المحكمين	02
179	الاستبانة	03

فهرس المحتويات

I	إهداء
II	شكر وتقدير
5	الفهارس
V	فهرس الأشكال
VI	فهرس الجدول
VIII	قائمة الملاحق
IX	فهرس المحتويات
أ	مقدمة

الفصل الاول: الادبيات النظرية للدراسة

14	تمهيد الفصل:
15	المبحث الأول: الإطار النظري للهوية التنظيمية
15	المطلب الأول: ماهية وأهمية الهوية التنظيمية
24	المطلب الثاني: خصائص الهوية التنظيمية
27	المطلب الثالث: أبعاد الهوية التنظيمية
34	المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي
34	المطلب الأول: ماهية الأداء الوظيفي (مفهومه، أهميته، عناصره)
42	المطلب الثاني: محددات والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
47	المطلب الثالث: أبعاد وطرق تحسين الأداء الوظيفي

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

55	تمهيد الفصل:
56	المبحث الأول: دراسات سابقة باللغة العربية

56	المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة العربية لمتغير الهوية التنظيمية.....
61	المطلب الثاني: دراسات سابقة باللغة العربية لمتغير الأداء الوظيفي
67	المبحث الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية.....
67	المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة الأجنبية لمتغير الهوية التنظيمية
73	المطلب الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية لمتغير الأداء الوظيفي
79	المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.....
	المطلب الأول: أوجه الاتفاق والاختلاف من حيث الأهداف والمنهج والأداة وعينة البحث وطرق
79	اختيارها
	المطلب الثاني: جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وما يميز البحث الحالي عن الدراسات
81	السابقة
83	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة ميدانية بجامعة أدرار	
85	تمهيد الفصل:
86	المبحث الأول: لمحة عن مؤسسات التعليم العالي جامعة أدرار أنموذجاً.....
86	المطلب الأول: ماهية مؤسسات التعليم العالي
94	المطلب الثاني: ماهية جامعة أدرار
101	المبحث الثاني: الدراسة الاستكشافية والتوكيدية باستخدام SMARTPLS
101	المطلب الأول: بناء نموذج وفق المعادلات الهيكلية
104	المطلب الثاني: الإجراءات المنهجية في تطبيق نمذجة (PLS-SEM).....
112	المبحث الثالث: تحديد النموذج وتقدير النتائج
112	المطلب الأول: تحديد النموذج الهيكلية وتحديد نماذج القياس
117	المطلب الثاني: جمع البيانات وفحصها

117	المطلب الثالث: تقدير نموذج مسار PLS
118	المبحث الرابع: تقييم نتائج واستخلاص النتائج
118	المطلب الأول: تقييم نتائج PLS-SEM لنموذج القياس
138	المطلب الثاني: تقييم نتائج PLS-SEM للنموذج الهيكلي
151	المطلب الثالث: تفسير النتائج وتقرير الاستنتاجات
159	خلاصة الفصل
161	خاتمة
166	قائمة المصادر والمراجع
176	الملاحق

مقدمة

مقدمة:

يعتبر التعليم العالي كمرحلة أخيرة في نظام التعليم، يزود سوق العمل برأس مال بشري مكون تكويناً عالياً، وخبرات في مختلف المجالات، مؤهل وقادر على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية المحلية والعالمية لتحقيق النمو الاقتصادي المتوقع، ويساهم بشكل كبير في النمو الاقتصادي من خلال تعزيز الابتكار وتحسين المهارات، ويعد التعليم العالي أيضاً أحد أبرز وسائل تحسين نوعية الحياة ومعالجة القضايا والتحديات الاجتماعية والعالمية الرئيسية، حيث يعد التعليم العالي أساس التطور التكنولوجي، تهدف الجامعات الحديثة إلى تخريج طلاب دراسات عليا يمكنهم تطوير الأعمال التكنولوجية وإجراء البحث العلمي الذي يساهم في التنمية، لأن هؤلاء الطلاب قادرين على تطوير تقنيات جديدة تساهم في تحسين المجتمع والصحة، فإن أهمية التعليم العالي في مخرجاته التنموية، ليس فقط من حيث الكم (عدد حاملي الشهادات، الأبحاث) ولكن أيضاً من حيث جودة هذه المخرجات (رأس المال البشري المؤهل، أبحاث خدمة المجتمع)، وهذا يؤدي إلى ضرورة التركيز على جودة مخرجاتها مما يعكس جودة العملية التعليمية، ومع بداية القرن الحادي والعشرين، بدأت هذه المؤسسات في العمل على مبدأ التجارة والسعي لتحقيق الربح في بيئة تتميز بالمنافسة الشديدة، ما فرض عليها الحرص والاهتمام على جودة مخرجاتها.

ولتحقيق هذه الجودة لابد من توفير عوامل خاصة سواء كانت مادية أو بشرية، وبما أن الأستاذ من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، فإن كفاءة الأستاذ الجامعي حسب درجته، تحدد نوعية وجودة العملية التعليمية، وهو ما يؤدي إلى اعتبار جودة التعليم العالي من القضايا المطروحة حول العالم، حيث وضعت الدول المتقدمة خططاً ونماذج لتقييمها، لكن الدولة لا تزال متخلفة ومتأخرة في مسارها التنموي، تحاول الجزائر منذ الاستقلال أن تكون إحدى الدول التي طورت نظام التعليم العالي كمياً أو نوعياً، وهو من خلال الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي والبحث العلمي، حيث تشهد زيادة كبيرة في عدد الجامعات وزيادة في عدد المقاعد البيداغوجية، ومن حيث النوع فإن الخدمات التعليمية التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي الجزائرية من خلال توفير مدخلات عالية الجودة، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس، وبمحاولاتها في كسب التغيرات والتطورات العالمية من خلال تبنيها لنظام LMD.

وتسعى الجامعات المعاصرة اليوم، بجميع أشكالها وأنواعها، إلى تمييز نفسها عن غيرها من الجامعات المماثلة في سياق بيئتها الداخلية والخارجية، وتحتاج هذه الجامعات بعد ذلك إلى فهم ما هي عليه، وكيف يشعر أعضائها وما يفكرون فيه بشكل إيجابي وسلي، ببذل جهود لتعزيز الإيجابية والاستثمار وتقليل السلبية والعلاج حتى تتمكن من الصمود والاستمرار وتحقيق رسالتها والأهداف المنشودة يطلق عليها الهوية التنظيمية، وتتضمن الأخيرة صوراً ذهنية انطباعية إيجابية مغروسة في أذهان الموظفين في وظائفهم أو في المؤسسة التي يعملون بها، وكذلك تصورات جميع المستفيدين من المؤسسة، وهي التعبير عن شخصية المؤسسة وكذا تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي، وتحسين كفاءة الأداء التنظيمي، وتحسين بيئة الابتكار في المؤسسة.

في هذا الصدد، يجب أن تعمل الجامعات على ترسيخ مفهوم هويتها التنظيمية، لتكون لها طابع متميز يستمر مع مرور الوقت، تختاره وتقويه أجيال عديدة، بما يتجاوز الزمان والمكان، فضلاً عن العضوية الجامعية يجب أن يكون هناك ارتباط بالأهداف الأساسية المشتركة للجامعة ومشاعرهم المشتركة للمساعدة في تحسين الأداء الوظيفي، وهو السلوك والطريقة التي تتحقق بها أهداف معينة، وتختلف وجهات نظر الإدارة عن الأداء الوظيفي؛ وأخذها كمقياس للأداء الفردي أو مجموعة من الأفراد (فرق العمل) أو حيث يتم تناول أداء المؤسسة ككل، إن تحسينه سيعطي الأفراد نتائج إيجابية وعملاً إنتاجياً، وهو أمر مطلوب في جميع مؤسساتنا وإدارتنا، والتحفيز هو أكبر تشجيع للسماح للموظفين ببذل قصارى جهدهم، وهذا مشمول في تحسين الأداء الوظيفي.

ويعرف الأداء الوظيفي أيضاً على أنه سلسلة من الأنشطة المتعلقة بالعمل الذي ينتجه الموظف وطبيعة تنفيذه لهذه الأنشطة؛ يسعى العديد من المديرين إلى تقييم أداء الموظف، سواء على أساس ربع سنوي أو سنوي؛ وهذا يساعد الموظفين على تحسين أداءهم الوظيفي وقدراتهم، ومن منطلق الارتقاء بالجامعة الجزائرية كواحدة من بيئات العمل وكمصنع إنتاج لأفراد أكفاء وفعالين في المجتمع، وأن تحسين الجامعة يحسن ما بعدها، حيث كان من الضروري دراسة إحدى أهم الجامعات العمومية التي من ركائز الدولة، حيث توفر قوة عاملة مؤهلة تأهيلاً عالياً وخبرات علمية في مختلف المجالات لبناء مستقبل واعد

ولأن الخدمات التي تقدمها الجامعة من أفضل الخدمات للبلاد، فقد كان لزاماً علينا أن نختار الجامعة كدراسة حالة لأهميتها وحفاظاً على التطورات المكتسبة من خدماتها بمرور الوقت.

أولاً: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها

تواجه مؤسسات التعليم العالي الجزائرية متمثلة في الجامعات والمؤسسات الأكاديمية الكثير من الصعوبات والتحديات، والتي تتطلب منها تحسين الجودة في أدائها، وذلك في ظل ظهور تغييرات جوهرية محلية وإقليمية ودولية أثرت في مجال الموارد البشرية من حيث نوعية المهارة والمعارف وبروز أهمية إتقان مهارات القرن 21، بالإضافة لمتغيرات التكنولوجيا الرقمية حول العالم، والتي انعكست على الأدوات والوسائل المستخدمة أثناء الأداء الوظيفي، والتي تمكن العاملين من إنجاز المهام الوظيفية الموكلة لهم كما هو مخطط، والذي أيضاً يستوجب من العاملين إظهار مستوى عال من الولاء الوظيفي والذي بدوره يجب أن يترجم في مضاعفة جهود العاملين وانضباطهم والتزامهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

وقد لاحظنا من خلال عملنا لدى جامعة أدرار صعوبات وإشكالات تتطلب تطوير الأداء الوظيفي، حيث تعتبر جامعة أدرار كبيرة ولديها نحو (16734) طالباً في جميع التخصصات، وذلك يستوجب منها التحسين المستمر لأداء موظفيها، كي تتمكن من تقديم أفضل الخدمات للطلبة، وحسب تقارير التصنيف الصادرة العام 2022 تحتل الجامعة المركز (40 بين 109) من الجامعات والمراكز العلمية، وذلك يعكس صعوبات جديدة في ضرورة التحرك الفوري نحو التمايز حتى تستطيع الانتقال لمراحل متقدمة ضمن الترتيب الجامعي، وهذا يضيف أعباءً كبيرة من خلال بذل مجهودات تطويرية جوهرية والتي قد لا تنجح إلا من خلال تحسين مستوى أداء موظفيها، وحسب تقارير مؤسسية صادرة عن الجامعة العام 2022 فإن هناك إشكاليات وصعوبات إضافية كان من أهمها قلة الهياكل القاعدية للطلبة، وصعوبة الحصول على تراخيص لاستقبال أساتذة أجنبية، ومحدودية المساحات الخضراء التي تضفي حيوية على بيئة العمل، وظهور الحاجة الملحة إلى افتتاح تخصصات جيدة منها الطب، بالإضافة لمشاكل ضعف برامج التحول الرقمي وأثرها المباشر على ضعف التواصل الفاعل بين أقسام الجامعة، كذلك قصور في إنشاء شراكات إقليمية ودولية لنقل تجارب نوعية تحسن من الأداء.

وبالمقابل يتبين أن هناك تحدد في ظهور تقادم لكثير من الوسائل التي تستخدم في الأداء وإنتاجية العاملين بشكل عام، وكذلك اختلاف في نوعية المهارات المطلوبة مقارنة بالتقدم المتسارع بكافة المجالات وحتى في آليات وطرق الإدارة الحديثة، وكل ما سبق يتطلب ضرورة الانتقال إلى أداء متميز من خلال امتلاك المؤسسات الأكاديمية مزايا إضافية من مقدرات وممكنات ذات قيمة عالية تميزها عن منافسيها، وتضمن لها البقاء والاستمرارية وذلك من خلال تنمية هويتها التنظيمية، وأيضاً البحث عن كيفية العمل على تعزيز الشعور لدى العاملين باحترام الذات والفخر والانتماء والاندماج في بيئة العمل، بما ينعكس بالمزيد من الاستعداد للتفاني في العمل وبذل الجهد لتحقيق الأهداف وأيضاً شعورهم بتقدير المنظمة لجهودهم، ومما سبق نرى أن تعزيز القيم الجوهرية والفريدة ستدعم مستوى ترسيخ الهوية التنظيمية لدى جامعة أدرار، والتي يمكن أن تغير إيجاباً في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة، وبما يحقق غايات وأهداف الجامعة الاستراتيجية.

وبعد عرض مظاهر ومؤشرات مشكلة الدراسة يمكن صياغة تساؤل الدراسة الرئيس كما يلي:

ما مدى مساهمة الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم العالي بجامعة أدرار؟
انطلاقاً من التساؤل المركزي لموضوع الدراسة يتعين على البحث أن يبين مضمون السؤال المركزي من خلال التساؤلات الجزئية التالية:

- ما الإطار النظري للهوية التنظيمية والأداء الوظيفي؟
- ما الأهمية النسبية لاكتساب الهوية التنظيمية على مستوى قطاع التعليم العالي؟
- ما مدى توافر أبعاد الهوية التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار؟
- ماهي طبيعة العلاقة بين أبعاد الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار؟



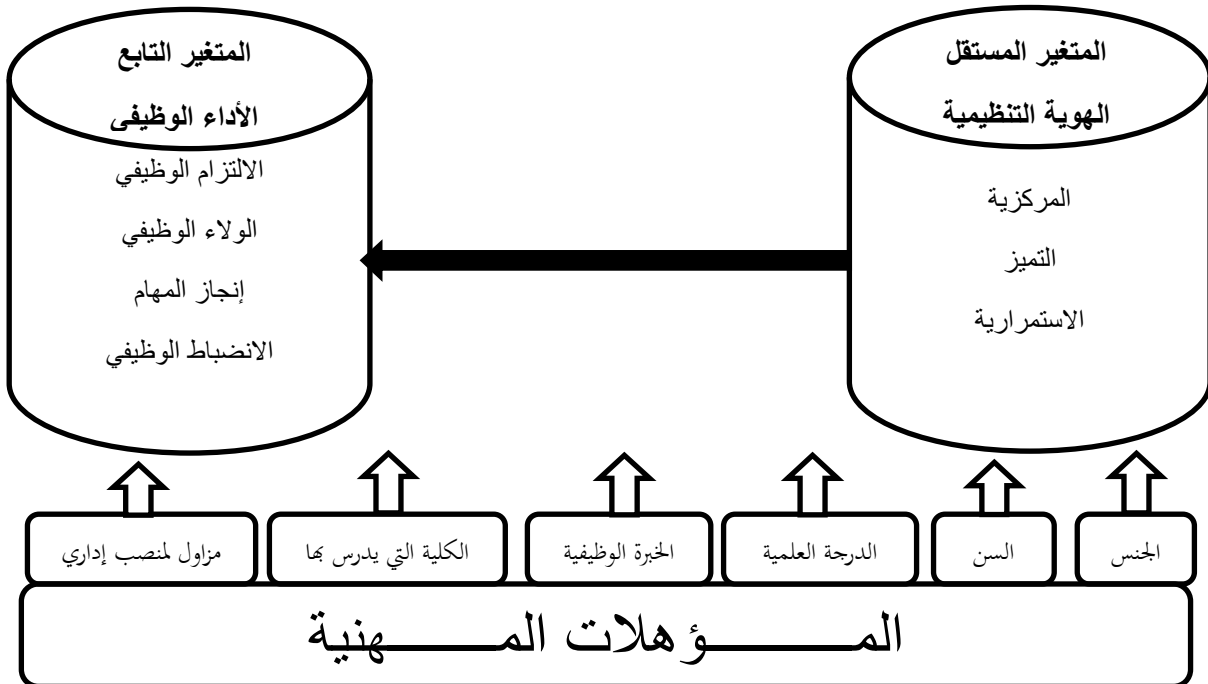
ثانياً: أهداف الدراسة

تسعى هاته الدراسة إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في التوصل إلى مدى مساهمة الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي محل الدراسة، ولتحقيق هذا الهدف يستلزم تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- إبراز وتوضيح الإطار التعريفي للهوية التنظيمية، وأساسيات تحسين الأداء الوظيفي.
- إظهار الأهمية النسبية لامتلاك هوية تنظيمية ومدى تحسينها من مستوى الأداء الوظيفي.
- الكشف على مدى توافر أبعاد الهوية التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
- بيان العلاقة بين أبعاد الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
- تقديم توصيات لقيادات جامعة أدرار بخصوص اكتساب هوية تنظيمية للرفع من مستوى الأداء الوظيفي للأفراد.

ثالثاً: متغيرات ونموذج الدراسة

الشكل 1: متغيرات ونموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة



رابعاً: فرضيات الدراسة

بعد عرض إشكالية الدراسة وتحديد تساؤلاتها وأهدافها فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة كما يلي:

الفرضية الرئيسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

وتتفرع الفرضية الرئيسة إلى ثلاث فرضيات أساسية وهي:

- (1) - الفرضية الأولى متعلقة بطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية وأبعادها، ويمكن تفصيلها كالاتي:
 - H₁ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمركزية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
 - H₂ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتميز على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
 - H₃ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستمرارية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
- (2) - الفرضية الثانية متعلقة بطبيعة العلاقة بين الأداء الوظيفي وأبعاده، ويمكن تفصيلها كالاتي:
 - H₄ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
 - H₅ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
 - H₆ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
 - H₇ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

3- الفرضية الثالثة متعلقة بطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي، ويمكن تفصيلها كالآتي:

H₈ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₉ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₁₀ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₁₁ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

خامساً: دوافع اختيار الموضوع

تم اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب مختلفة، بعضها شخصي وبعضها موضوعي، ويمكن تلخيصها في الآتي:

- التوافق مع التخصص المختار ومجال الدراسة.
- الميول الشخصي للبحوث الإدارية الحديثة خاصة فيما يتعلق بمسائل الهوية التنظيمية وكيفية دعم ممارستها.
- مناظرات بين الباحثين حول طبيعة الهوية التنظيمية.
- تفتقر مكاتب الجامعة الوطنية إلى مراجع حول قضايا الهوية التنظيمية، وخاصة باللغة العربية على حد علمي.

سادساً: أهمية الدراسة

ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

أ- الأهمية النظرية:

يتضح أن هناك عدداً نادراً من الدراسات السابقة التي تناولت الهوية التنظيمية، بأبعادها المفترضة وربطها في تحسين الأداء الوظيفي، وذلك شجعنا على إجراء الدراسة الحالية والتوجه نحو العمل وفق منهجية علمية في هذا الإطار، ويمكن أن تساعد الدراسة الحالية على التأصيل العلمي للدور الدقيق والمنوط بالهوية التنظيمية نحو تحسين الأداء الوظيفي، وتوجد هناك أهمية بشكل عام للدراسات في مجال الهوية التنظيمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، والتي تنسجم مع التوجهات العالمية والاقليمية والمحلية نحو تحسين أداء المؤسسات الأكاديمية.

ب- الأهمية التطبيقية:

سيتم تطبيق الدراسة ضمن موضوع الهوية التنظيمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لدى جامعة أدرار، حيث تقدم الجامعة خدمات رئيسية وحيوية في التعليم الأكاديمي، ويناط بها أيضاً دوراً هاماً في القطاع الأكاديمي الجزائري، وكذلك يستفيد آلاف الطلبة من خدماتها بشكل مباشر وغير مباشر.

ويمكن توضيح نقاط إضافية للأهمية التطبيقية للدراسة من خلال:

- تحديد قيمة دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى قطاع الجامعات الجزائرية ومنها جامعة أدرار.
 - تعد نتائج مثل هذه الدراسات مرجع مهم للأجهزة المتخصصة في الدولة في تطوير الأداء لكثير من المؤسسات والجامعات من خلال تطوير مفاهيم الهوية التنظيمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي.
 - تساعد نتائج الدراسة في عرض الدور المفترض للهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي.
 - يمكن أن تكشف نتائج الدراسة عن نقاط الضعف في استغلال قيم الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي.
- يتم تطبيق الدراسة على جامعة أدرار والتي هي من أهم المؤسسات الجامعية بالجنوب الجزائري.

سابعاً: حدود الدراسة

تحددت الدراسة بحدود موضوعية، مكانية، زمانية وبشرية وتفصيلها كما يلي:

الحدود الموضوعية:

تهتم الدراسة بإبراز دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، من خلال التحقق من العلاقة التي تربط بين أبعاد الهوية التنظيمية (المركزية، التميز، الاستمرارية) وأبعاد الأداء الوظيفي (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي) ككل.

الحدود المكانية:

تستهدف هاته الدراسة جامعة أدرار متمثلة في خمسة (05) كليات (كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، كلية الآداب واللغات)، ومقر جامعة أدرار الطريق الوطني رقم 06 أدرار الجزائر، ولقد تم اختيار جامعة أدرار أ نموذجاً للدراسة لعدة أسباب عملية وعلمية محددة في الآتي:

* الأسباب العملية: تتمثل في:

- وجود معرفة سابقة بالجامعة لدينا، بحكم أنني موظفة في الجامعة لفترة زمنية معتبرة، حيث إن هذه المدة كانت حافزاً مهماً وقوياً لإجراء هذه الدراسة على جامعة أدرار، ناهيك عن بعض سلوكيات الموظفين المنتشرة التي تتعارض مع الطبيعة والفضيلة.

- سهولة وحسن سير البحث وخاصة الدراسة الميدانية وذلك من خلال الاستعانة بعلاقات الزمالة، والصلات الشخصية.

- توفير الجهد والوقت من حيث الاقتصاد لتناسبه مع قدراتنا وطبيعتنا.

* الأسباب العلمية: متمثلة في الآتي:

- الأهمية البالغة التي تكتسبها الجامعة في المجتمع من خلال إنتاج كفاءات عالية لسوق العمل.

- كون أن الجامعة تضم أفراداً ذوات أفكار ثقافية واجتماعية مختلفة من ولاية أدرار ومن خارجها.

الحدود الزمانية:

حيث تمت دراستي في جانبها النظري والميداني بداية من جمع المعلومات وتبويبها وفترة إعداد الاستبيان وتوزيعها ثم استرجاعها من أجل تحليل نتائجها، حيث امتدت المدة الزمنية لإجراء هاته الدراسة من مارس 2020 إلى غاية سبتمبر 2022.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة أساتذة من جامعة أدرار، كان عددهم وقت إجراء الدراسة (524) أستاذاً موزعين على الكليات الخمسة.

ثامناً: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

اتبعنا مناهج مختلفة من أجل الإجابة عن إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها. اعتمدنا في الجانب النظري على المنهج الاستقرائي والاستنباطي من خلال إجراء مسح للعديد من المراجع والمصادر المتعلقة بمتغيرات الدراسة الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي من أجل جمع المادة المعلوماتية بما فيها الجانب التاريخي وجميع ما يتعلق بمتغيرات الدراسة. إضافة إلى الجانب الوصفي التحليلي من خلال التعليق وتفسير وإبداء الرأي في تلك المادة المعلوماتية التي تم جمعها ووصف الظواهر وصفاً دقيقاً. أما في الجانب التطبيقي تم إجراء دراسة ميدانية لجامعة أدرار حيث أنه اعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية من أجل جمع المعلومات، وتم استخدام الإحصائي الوصفي والاستدلالي Smart PLS من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة واكتشاف علاقة المتغيرات ببعضها، واتباع المنهج الوصفي والتحليلي من أجل وصف عينة الدراسة وكذا وصف النتائج المتوصل إليها وتحليل طبيعة تلك العلاقات المستنتجة.

تاسعاً: مراجع الدراسة

استخدمنا مراجع متعددة منها:

- مصادر أولية:

وهي البيانات التي تم جمعها لأول مرة بالاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات عن العينة المبحوثة (الأساتذة بجامعة أدرار).

- مصادر ثانوية:

وهي المؤلفات المكتوبة سواء باللغة العربية، الفرنسية والإنجليزية وتمثل هذه المؤلفات في الكتب، المقالات العلمية المحكمة المتخصصة، التقارير الصادرة عن الهيئات الرسمية، الرسائل والأطروحات العلمية، إضافة إلى ذلك المؤتمرات العلمية وما تم نشره من قبل مراكز البحث المتخصصة على شبكة الانترنت وزيارة بعض المواقع عبر شبكة الأنترنت التي لها علاقة بموضوع الدراسة أو أحد متغيراتها، إضافة إلى ذلك في الدراسة الميدانية تم استخلاص مجموعة من المعلومات من خلال مشاهدة مقاطع الفيديوها للتعرف على البرنامج المعتمد في الدراسة **Smart PLS4**، والمؤتمرات العلمية باللغات الأجنبية الخاصة بالهوية التنظيمية.

عاشراً: هيكل الدراسة

من أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية والوصول إلى أهداف الدراسة تم اتباع منهجية علمية متسلسلة بدءاً بالأطر النظرية لمتغيرات الدراسة ثم مناقشة الدراسات السابقة وأخيراً استخلاص نتائج من الدراسة الميدانية هذه باتباع منهجية البحث **IMRAD** وتم تقسيم الدراسة على هذا النحو إلى ثلاثة فصول الفصل الأول يضم الإطار النظري للهوية التنظيمية والأداء الوظيفي، الفصل الثاني يضم الدراسات السابقة أما الفصل الثالث فيضم الدراسة الميدانية.

الفصل الأول: قسم إلى مبحثين المبحث الأول سيتم خلاله وضع الأطر النظرية للهوية التنظيمية ومحاولة التطرق إلى أهم العناوين البحثية المتعلقة بها، حيث إنه يضم التعريف، الأهمية، الخصائص، الأبعاد، أما المبحث الثاني سيتم خلاله وضع الأطر للأداء الوظيفي ومحاولة التطرق إلى أهم العناوين البحثية المتعلقة بها، حيث يضم ماهية، محددات، العوامل المؤثرة، الأبعاد وطرق التحسين.

الفصل الثاني: تم عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة حتى وإن كانت تضم فقط متغيراً واحداً من متغيرات الدراسة. وفي الجزء الثاني تعتمد الدراسة مناقشة الدراسات السابقة وتبيان نقاط التشابه ونقاط الاختلاف عن الموضوع محل الدراسة سواء من ناحية النظرية أم من الناحية التطبيقية وكذا طريقة ومنهجية الدراسة.

الفصل الثالث: خلال هذا الفصل تم التطرق إلى المنهجية المتبعة والوسائل والأدوات المستخدمة في الجانب التطبيقي من الدراسة والتعريف بجامعة أدرار محل الدراسة، ثم جرى عرض مفصل للدراسة الميدانية واختبار النماذج واستخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها.

أحد عشر: مصطلحات الدراسة

الهوية التنظيمية: تعرف بأنها "تمثل خصائص المنظمة التي تميزها عن غيرها، والتي تتضمن أهدافها الجوهرية، وبالشكل الذي يتجسد ضمن اعتقادات أعضائها والعاملين فيها بكل وضوح".¹

ويعرف الأداء الوظيفي: "بأنه نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح، وبلاستخدام الأمثل للموارد".²

مؤسسات التعليم العالي: "كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة، كما يمكن اعتبار التعليم العالي مجتمع علمي يهتم بالبحث عن الحقيقة من أجل خدمة المجتمع، ويستمد نشاطه من العنصر البشري الذي يملك كفاءات عالية للأداء الجيد من أجل تقديم الخدمات المتنوعة باستعمال العلوم والتكنولوجيا".³

¹- Albert, S., Ashforth, B. E., and Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. Academy of management review, 25(1), 13-17.

²- Jamal, M 1985 relationship of job performance : a study of managers and blue-collar workers human relations 38 (5) :409-424.

³ - مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، باتنة، 2015-2016، ص150.



الفصل الأول

الأدبيات النظرية للدراسة

تمهيد الفصل:

الغرض من هذه الدراسة هو فهم الدور الذي تؤديه الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، ويجب علينا توضيح المصطلحات من خلال معالجة الأدبيات الواردة في هذا الفصل وبناء نموذج نظري للمتغيرات التي تمت دراستها، وفي هذا الفصل نقدم مفهوم الهوية التنظيمية (المتغير المستقل)، لمحة عامة عن خصائصها وأبعادها، وكذلك توضيح المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي (المتغير التابع)، من خلال معالجة طبيعة الأداء الوظيفي، محددات والعوامل المؤثرة فيه، أبعاد وطرق تحسينه، واعتباراً لأهمية هذا الموضوع، يسلط هذا الفصل الضوء عليه في بحثين:

❖ المبحث الأول: الإطار النظري للهوية التنظيمية

❖ المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي

المبحث الأول: الإطار النظري للهوية التنظيمية

نتطرق في هذا المبحث للتعرف على الهوية التنظيمية من خلال ماهية وأهمية الهوية التنظيمية، وخصائص الهوية التنظيمية، وأبعاد الهوية التنظيمية.

المطلب الأول: ماهية وأهمية الهوية التنظيمية

تناولنا في هذا المطلب الهوية التنظيمية من خلال تسليط الضوء على ماهيتها، وأهميتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: ماهية الهوية التنظيمية

1- تعريف الهوية:

أ - الهوية لغة: الهوية بضم حرف "الهاء" تقابل معناها في اللغة الأجنبية لكلمة "IDENTITE" أساسها ضمير الغائب "هو" ومعناها باطن الشيء الدال على حقيقته.¹

والهوية كمصطلح عربي يقابله في الإنجليزية "identity" وفي الفرنسية "identité" وفي اللاتينية "identitas".

حيث أكد ابن منظور أن " اسم الهوية ليس عربياً في أصله، وإنما اضطر إليه بعض المترجمين فاشتق الاسم من حرف الرباط الذي يدل عند العرب على ارتباط المحمول بالموضوع في جوهره، وهو حرف "هو" في قولهم زيد حيوان أو إنسان".²

ومنه نستنتج أن للهوية دلالة لغوية ولفظاً مشتقاً من أصل لاتيني يقصد به الشيء نفسه، أو الشيء الذي ما هو عليه.

ب- الهوية اصطلاحاً: يتم تعريف الهوية على أنها الإحساس بالذات الذي ينشأ عندما يبدأ الطفل في

التمييز بين والديه وأفراد أسرته ويأخذ مكانه في المجتمع، إنها تظهر كيف يشعر الشخص حيال من يكون وما هو الأكثر أهمية بالنسبة له، والمصادر الرئيسية للهوية هي القومية والعرق والجنس والطبقة، على الرغم من أن الهوية تُنسب للأفراد وتصنف وفقاً لها. لا يوجد دائماً تطابق تام بين ما يعتقد الأفراد عن أنفسهم

¹ - على بن هادية، القاموس الجديد للطلاب - المعجم العربي -، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط4، الجزائر، ص 1295.

² - ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة تاريخ العربي، ط3، ج1، بيروت، 1999، ص583.

وما يعتقدونه الآخرون عنهم. (الهوية الفردية) قد تختلف عن (الهوية الاجتماعية). على سبيل المثال، قد يظهر لنا الشخص في صورة ذكر، وهو يرى نفسه امرأة مسجونة في جسد ذكوري.¹

تُعرف أيضًا الهوية بالوعي الذاتي الفردي أو الجماعي وهو نتيجة لوعي الذات بأنني أو نحن ككيان لهما خصائص فريدة تميزني عنك وتميزنا عنهم، قد يولد المولود مع بعض عناصر الهوية المتعلقة بالاسم والجنس والأبوة والأمومة والمواطنة.²

الهوية هي عامل مهم في بقاء المجتمعات أو تفككها، وفي التقدم أو التدهور، وعلى المستوى المؤسسي، وهي تتبع من اعتزاز الفرد بالانضمام إلى المنظمة، وهو ما يسمى بالهوية التنظيمية. الهوية من الركائز الأساسية لأي مجتمع أو مؤسسة، وتتجلى أهميتها في حضورها الدائم لدى الفرد، وإنها تخترق لا شعوريًا في أعماق حياتنا الثقافية والاجتماعية والعلمية والتنظيمية. على الرغم من بساطتها، تحتوي الكلمة على درجة عالية من التعقيد والصعوبة بسبب تنوع دلالاتها واصطلاحاتها ومجالاتها.³

تعتبر مشكلة الهوية التنظيمية اليوم من أهم الموضوعات في علم الاجتماع التنظيمي. التي يجرى العمل عليها، يتطلب التغيير الثقافي والاجتماعي بشكل عاجل تطوير المعايير التي تنظم السلوك الفردي والجماعي في المنظمات. في الوقت نفسه، أقامت المؤسسات الحديثة علاقة جديدة مع العمال، تمكنهم من دمجهم في مشاريعهم المؤسسية وتحويل المنظمة إلى مجال إنساني وتنموي يمثل امتدادًا للتجربة الثرية للمجتمع البشري، لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تتبع الموقف الجديد لمفهوم الهوية التنظيمية في الأدبيات الاجتماعية والإدارية في سياق الإصلاح التنظيمي المعاصر، والتعرف على أهم الآليات والأدوار التي يمكن للهوية التنظيمية أن تؤديها في تحسين الأداء الوظيفي.

2- نشأة الهوية التنظيمية ومراحل تطورها:

الهوية التنظيمية هي أحد المفاهيم الحديثة الناشئة في أدبيات علوم الإدارة، مستوحاة من العلوم التي طورت نظرية الهوية الاجتماعية. فيما يتعلق بمفهوم الهوية التنظيمية، فقد تم التأكيد أيضًا على أنه مثلما يحافظ

¹ - هارلبسوهولبورن، ترجمة: حاتم حميد محسن: سوشيلوجيا الثقافة والهوية، دار كيون للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2010، ص13.

² - نفس المرجع، ص13.

³ - محمد زين العابدين عبد الفتاح، محمود سيد علي أبو سيف، دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين، ص 265.

الفرد على هويته الشخصية ويحميها من خلال تأكيد الذات، كذلك تحاول المؤسسة الحفاظ على هويتها الخاصة من خلال الجهود الجادة للحفاظ على هويتها الحالية.¹

تعتبر مقالة تولمان عام 1941 (رجل علم النفس) واحدة من أولى المقالات التي تناولت بشكل مباشر مشكلة هوية المجموعة. وأكد (تولمان) أن الشخص الذي يسعى إلى التميز لا يهتم فقط بتطوير نفسه، بل يهتم أيضًا بتطوير المجموعة التي ينتمي إليها.²

على الرغم من أن (هول وآخرون ، 1970) أكدوا على دور العوامل الفردية في التأثير على الهوية التنظيمية، فقد أكدوا أن الهوية التنظيمية تصبح واضحة عندما تكون أهداف المنظمة وأهداف الفرد متكاملة ومتناسكة.³

أكد (ردينج 1985) على تطوير نظرية الإدارة في محاولة لفهم الهيكل التنظيمي بشكل أفضل، كما شهدت نظرية التنظيم ظهور العديد من الأطر الفكرية والمفاهيم النظرية الجديدة على مدى العقد الماضي لتحقيق فهم أوضح للظواهر التنظيمية، وقد ظهر مفهوم الهوية التنظيمية (Organizational Identity Concept) في الثمانينيات، وقدم كل من Albert و Whetten ورقة عمل حول الهوية التنظيمية،⁴ وهي نقطة انطلاق أبحاث التي تبين فوائد بناء الهوية واستخدامها بطرق متنوعة؛ للمساعدة في توضيح أبعاد النظرية التنظيمية،⁵ وفي التسعينيات وبداية الألفية الجديدة، جذب مفهوم الهوية التنظيمية انتباه العديد من الباحثين لتقديم شرح أكثر شمولاً لطبيعة العمل في المؤسسات وطبيعة العمل في المنظمات وسلوك الأعضاء العاملين فيها،⁶ واكتشف مفهوم الهوية التنظيمية، من خلال المؤتمر العلمي الذي نشرت به دورية (Academy of Management Review).

¹-Ashforth, B., & Male, f. (2004): Social Identity Theory And Organization. Administrator Social Sense, The Academy of Management Review, Vol. 14, No. 1, P 18.

²-Tolman, E. C. (1941): Discrimination vs. learning and the Schematic Sowbug, journal of Psychological Review, Vol. 48, No.5, P 41.

³ -Hall, D. T., Schneider, B., &Nygren, H. T. (1970): Personal Factors In Organizational Identification, Journal of Administrative Science Quarterly, Vol. 15, No. 2, P 20.

⁴- Albert. S., &Whetten. D.A. (1985): Organizational Identity, Journal of Research in organizational behavior, Greenwich, CT: JAI Press, Vol. 7, P 71.

⁵- Foreman . P. &Whetten . D.(2002) Members Identification With Multiple - Identity Organizations , Journal of Organization Science, Vol :13, N0 :6, P 13.

⁶- Ravasi, D, & Rekom,J. (2003): key issues Organizational identity and identification theory, Corporate Reputation Review, vol 6, No 2, P 10.

ولتحديد محدداتها وتأثيرها على الأداء المؤسسي، كحجر متحرك للمياه الراكدة، كان الاهتمام بالمفهوم نشطاً في هذا المؤتمر من قبل العديد من الباحثين في المجتمعات الغربية، حيث قام (بركسون) في ورقة افتتاحية كما لوحظ في البحث والأبحاث قدمت في هذا المؤتمر، إلى حد كبير إلى مدى اتفاق الباحثين على أهمية الهوية التنظيمية في التأثير على الأداء المؤسسي المعاصر،¹ لا تقتصر دراسات وأبحاث الهوية التنظيمية على الأبحاث التي أجريت في المجتمع الأمريكي، ولكن ظهرت العديد من الدراسات في مجتمعات أوروبية مختلفة مثل المملكة المتحدة، وفرنسا وهولندا وألمانيا وإيطاليا.²

مما سبق يتضح أن الاهتمام بمفهوم الهوية التنظيمية نشأ في علم الاجتماع، من خلال ظهور نظرية الهوية الاجتماعية، حيث تحاول المؤسسات مثلها مثل الأفراد، الحفاظ على هوياتها والدفاع عنها في بيئة ساخنة، التنافس بين المؤسسات؛ وبما أن معيار قوة الهوية في مواجهة هذه التحديات يكمن في درجة التناسق والتجانس بين هوية الفرد وهوية المؤسسة وليس في التناقض، وتركز الدراسة والبحث على دور الهويات التنظيمية في تحقيق المهمة التي من أجلها تأسست.

3- مفهوم الهوية التنظيمية:

كشف العديد من الباحثين أن هناك العديد من التعريفات المتعلقة بالهوية التنظيمية، ويمكننا تحديد أهمها على النحو التالي:

يعرفها (Albert وآخرون) بأنها "تمثل خصائص المنظمة التي تميزها عن غيرها، والتي تتضمن أهدافها الجوهرية، وبالشكل الذي يتجسد ضمن اعتقادات أعضائها والعاملين فيها بكل وضوح".³ ويرى (مسلم) بأنها "ما يعتقد أعضاء المنظمة أنه أساسي ودائم نسبياً ومتميز من صفات المنظمة مقارنة بغيرها من المنظمات الأخرى"⁴، بينما يعرفها (الفهداوي) بأنها "ذلك العنصر الذي يشير إلى السلوك الجماعي والذي من خلاله يعبر أعضاء المنظمة عن علاقتهم بخصائص المنظمة الأساسية وأبعادها كالقيم

¹- Brickson, S. (2000): The Impact of Identity Orientation Individual Organizational Outcomes In Demographically Diverse Setting, The Academy Of Management Review, Vol, 25, No 1, January, P 11.

²- Stensaker, Bjorn (2014): Organizational Identity As a Concept For Understanding, Journal Of Higher Education, Vol 69, Issue 1, P 09.

³- Albert, S., Ashforth, B. E., and Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. Academy of management review, 25(1), P 15.

⁴- مسلم، علي عبد الهادي علي (2006)، الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: نموذج نظري واختبار تجريبي على عينة من المنظمات السعودية، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا، العدد (1)، ص 53.

والمعتقدات والمبادئ والقيادة وما يشكل معنى لأولئك الأعضاء"¹، ويعرفها (عبد الوهاب) بأنها "تعبّر عن سمات المنظمة الأساسية والمميزة لها عن غيرها"²، يراها (عبد اللطيف وجودة) على أنها سمات تعريفية لمؤسسة ما، وما يميز المؤسسة عن المؤسسات الأخرى، وبالتالي على إدارة المنظمة الاهتمام بها وأخذها بعين الاعتبار عند اتصال المؤسسة بالموظفين والمنافسين والموردين.³

ويعرفها (العطوي) بأنها "المزايا التي تستعملها المنظمة لغرض تمييز نفسها إيجابياً عن الآخرين وتمتد هذه المزايا حول ما هو مثالي لنوع محدد من المنظمات"⁴، ويعرفها (طه) بأنها "تفسر ما الذي يراه العاملون كسمات مركزية فارقة للمنظمة التي ينتمون إليها؟، أو ما الذي يجعل منظمة ما مختلفة عن غيرها من المنظمات على النحو الذي يرسخ لها شكلاً فريداً في أعين العاملين بها؟ وكذا ما الذي يجعل منظمة ما مبقية ولفترات طويلة على خصائصها التنظيمية الفريدة بالرغم من التغيير الذي يطرأ على الأهداف التنظيمية ذاتها؟"⁵، كما يعرفها (عبد اللطيف وسعد) بأنها "مدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلاً من الوحدات التي يعملون بها"⁶، ويعرفها (Ahlin و Loggert) بأنها "الفهم الجماعي لخصائص المنظمة من قبل أعضائها وكذلك الجهات الخارجية"⁷، ويعرفها (Zundelt وآخرون) بأنها "وسيلة للالتزام وولاء العميل الداخلي والخارجي للمنظمة"⁸، ويرها (Mujib) بأنها "مجموعة من الخصائص المميزة التي تعكس تبني المنظمة لتلك الخصائص بشكل دائم"¹، ويعرفها (Martin وآخرون) بأنها

¹ - الفهداوي، فهمي خليفة صالح (2007)، دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني: دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، المجلة العربية للإدارة (الأردن)، المجلد (72)، العدد (2)، ص 49.

² - عبد الوهاب، محمد أبو القمصان محمد (2008)، العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: دراسة تطبيقية على الأطباء بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة - جامعة طنطا، العدد (1)، ص 46.

³ - عبد اللطيف عبد اللطيف ومحمود أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010، ص 129.

⁴ - العطوي، عامر على حسين (2012)، تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على قبول مبادرات التغيير، وقائع المؤتمر السادس - أهمية استراتيجيات التعليم العالي والبحث العلمي في تدعيم العملية الأكاديمية - كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة البصرة - العراق، ص 7.

⁵ - طه، عبد الناصر إبراهيم (2014)، دور حرق العقد النفسي كمتغير وسيط في علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالهوية التنظيمية: دراسة تحليلية، المجلة العلمية (كلية التجارة: جامعة أسيوط)، العدد (59)، ص 121.

⁶ - عبد اللطيف، سعد بدر سعد (2015)، استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على الهوية التنظيمية بالقطاعين الحكومي والخاص بمحافظة الطائف، إدارة الأعمال - مصر، العدد (151)، ص 14.

⁷ - Loggert, J., and Ahlin, M. (2016). Managing and adapting organizational identity: A qualitative case study using a strategy-as-practice perspective to investigate an IT consultant organization, p 18.

⁸ - Zundel, M., Holt, R., and Popp, A. (2016). Using history in the creation of organizational identity, Management &

نتيجة تراكمية تم بناؤها بمرور الوقت فيما يتعلق بثقافتها ومكانتها وسمعتها لدى المنافسين والعملاء والمجتمع ككل.²

في ضوء التعريفات السابقة، ومن منظور شخصي نرى أن الهوية التنظيمية ومكانتها تؤدي دوراً مهماً في تحديد مكانتها في السوق المحلي والعالمي وتؤثر على نظرة الآخرين لها، فالمؤسسة ذات السمعة الطيبة والمكانة المتينة تستقطب أحسن العمال والمتعاملين والزبائن فنجد على سبيل المثال لاعبو كرة القدم يفضلون أحياناً إمضاء عقود احتراف مع الفرق ذات السمعة والمكانة الرياضية تاركين بذلك أموال الفرق الأخرى الأقل مكانة وهذا للرفع من درجة الاحتراف واكتساب خبرات أكبر والشهرة، والأمر نفسه مع الماركات العالمية المشهورة والشركات المصنعة التي تعمل بنظام أحسن ولها سمعة جيدة...

وفي الجانب الشخصي للإنسان فإكتساب هوية وقيمة مجتمعية تجعل منه أكثر اتزاناً وفعالية في المجتمع وتدفعه لتقديم الأفضل ذلك إن الثقة في النفس عاملٌ مشجّعٌ على الإبداع والاستمرار لتحقيق الأهداف المسطرة، وبهذا لن يقف المستحيل في طريق ما يصبو إليه الفرد من نتائج وأهداف. من كل هذا يمكن القول إن الهوية التنظيمية هي خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المؤسسة.

ثانياً: أهمية الهوية التنظيمية

تكمن أهمية تحديد الهوية التنظيمية في المؤسسة بمدى تأثيرها على قرارات الأفراد داخل المنظمة من خلال التحول من البيروقراطية إلى أسلوب فريق العمل، حيث إن هذا النهج أكثر مؤسسية، والأفراد داخل المؤسسة يصبحون أكثر عقلانية في سلوكهم التنظيمي، وبما أن الهوية التنظيمية هي الطريقة الأفضل لإعادة التنظيم الهيكلي داخل المؤسسة، فإن قوة النظام تأتي من التزام الموظفين بالقيم المؤسسية والهوية، وعندما يتم تحديد الهوية التنظيمية، يميل أعضاء المؤسسة إلى الانتماء إليها والسعي لتحقيق أهدافها.³

Organizational History, 11(2), P 222.

¹ - Mujib, H. (2017). Organizational Identity: An Ambiguous Concept in Practical Terms. Administrative Sciences, 7(3), P28.

² - Martin, K. D., Johnson, J. L., and French, J. J. (2011), Institutional pressures and marketing ethics initiatives: the focal role of organizational identity. Journal of the Academy of Marketing Science, 39(4), P 579.

³ - Schelble, Randy 1 M. (2002): Organizational Identification and The Development of professional Community A dissertation Submitted to The Faculty of The University of Utah in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy Department of Educational Leadership and Policy, University of Utah August, P 23.

من خلال زيادة رغبة كل عضو في المنظمة في بذل جهود شخصية نيابة عن مجموعة العمل التي تعتمد على التزام الفرد بقواعد مجموعة العمل التي ينتمون إليها، وميل الفرد لاختيار الأنشطة التي تتوافق مع الجوانب البارزة من هويتهم، فهم يدعمون المنظمات التي تجسد هذه الهويات.¹

وبالتالي، تؤدي الهوية التنظيمية دورًا مهمًا في التأثير على جودة قرارات المؤسسة وسلوكها، وبالتالي بنجاحها، والذي من خلاله يمكن توقع الوضع المستقبلي للمؤسسة بين المؤسسات الأخرى، ويمكن أن تظهر الهوية التنظيمية في شكل صورة فلسفية أو في رسالة المؤسسة التي لا يدرك أعضاؤها ذلك، والتي تتأثر أيضًا بأيدولوجية المؤسسة وتصورات أعضائها وتؤثر على قراراتهم وسلوكياتهم، وكلما كانت المؤسسة أكثر نجاحًا، زاد ثبات الهوية التنظيمية، مما يدل على استقرار المؤسسة داخل وخارج المؤسسة.²

كما أنه يعتبر أمرًا لا مفر منه ومهمًا للغاية، حيث يعتبر أهم مورد لمنظمة ناجحة، ويلتزم بتحسين تخطيطها وإرادتها بشكل فعال، وهو ما ينعكس بالتأكيد في النجاح الذي يجب تحقيقه، لأن كل المنظمات تسعى على حد سواء للبقاء والنمو والريادة في عالم يتسم بالتغيير والتجديد، ويعكس قدرة المنظمة على إدارتها والاستجابة له، بحيث تكون الهوية أقوى، والتي من خلالها يمكننا تحقيق أفضل النتائج في تحقيق أهدافنا.³

ونظرًا لأن نجاح المؤسسة يعتمد على مدى ارتباط هويتها بعملائها، ولا يحدث أي من هذا ما لم يعتمد على قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، فإن الهوية التنظيمية الفعالة هي ما يجعل المؤسسات ناجحة، فهي تتميز من خلال طبيعة المرونة والتحديث حسب الاحتياجات المؤسسية، والتي تعكس في البداية احتياجات المجتمع الذي أنشئ لأجله تحت شعار: هوية واحدة نحو الخدمة العامة المشتركة.⁴

أما عن أهمية الهوية التنظيمية للأفراد والمؤسسات فقد نما الاهتمام بها باعتبار أنها تؤدي دورًا رئيسيًا في تحسين فاعلية ونجاح المؤسسات من ناحية التأثير في سلوك العمال، ومن ناحية أخرى الأداء المؤسسي، ومن

¹- Jeiran Mohammadi & Adeleh Salimifard (2016): The Effect Of Emotional And Cultural Intelligence On Innovation And Organizational Identity, 2nd international conferences on entrepreneurship and innovation, 21 December, Shiraz, Iran, P 27.

²- مصطفى أبو بكر (2005): التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجماعية للتوزيع والنشر، الإسكندرية، ص 310.

³- محمد أمين هيشور، هشام سبع (2011): مساهمة الثقافة التيسيرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية- سطى، الملتقى الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية المنعقد في الفترة من 26-27 نوفمبر بجامعة قاصدي مبراح ورقلة، الجزائر، ص 608.

⁴- كميل حبيب، جان بولس (2007): أخلاقيات الأعمال في عالم التغيير، الطبعة الثانية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ص 295.

هنا مجموعة وظائف وتأثيرات تحققها الهوية التنظيمية على الأفراد، أنفسهم، وعلى المؤسسة ككل، هي كما يلي:¹

1- أهميتها بالنسبة للفرد:

تعزز الهوية التنظيمية قدرة الفرد على الارتباط الوثيق بمؤسسته، ويتجاوز الفرد نفسه، ويجعله يقدم التضحيات من أجل المؤسسة، ويجعله يعيش في وئام مع نفسه ومع بيئته الشخصية، لأنها تعطي معنى لحياة الفرد، أي التماثل التنظيمي لاندماجه في المجموعة، والتي كانت في الأصل مصلحة شخصية للعامل قبل أن تصبح مؤسسة، والهوية التنظيمية تقوي وترتقي بالفرد وترفع معنوياته نحو المؤسسة وزيادة الجهد والإنجاز والتحفيز للنجاح بأفضل الجهود والكفاءات المناسبة.²

2- أهميتها بالنسبة للمؤسسة:

تساعد الهوية التنظيمية على زيادة الشعور بالانتماء والتعاون بين الأفراد، وتزيد من المشاركة الفعالة وتقلل من ضغوطات العمل، مما يعزز الخصائص الأساسية للمؤسسة عن المؤسسات الأخرى، كما أنها مصدر ميزة تنافسية للمؤسسة، وبسبب قوة الهوية التنظيمية والوعي الروحي للعمال والانتماء والتماثل التنظيمي مع مرور الوقت، يساعد الإدارة بأكملها على التغلب على الأزمات التي تواجهها، وبالتالي المساهمة في نجاح إدارة المؤسسة وتحسين مستوى أدائها، والحفاظ على الهدف المركزي الذي تأسست من أجله المؤسسة، إذا كان تغيير المؤسس الأول للمنظمة أو تغيير بعضهم، والحفاظ على التركيز على أنشطة المنظمة، وزيادة ربحها واستمرارية وجودها.

كما أنه يضمن الاتساق في صنع القرار وتوافقه مع الأهداف والقيم التنظيمية. في غياب الرقابة الخارجية على الأفراد، يشعر الأفراد برضا وظيفي مرتفع عندما يكون لديهم دافع قوي لتحقيق الأهداف التنظيمية، فهم يشاركون أيضاً في المزيد من المهام الإضافية التي تتطلبها أدوارهم، ولا يطالبون بالتعويض المباشر عن جهودهم الإضافية، ويعملون كسفراء لمؤسساتهم، ويدافعون عنها خارج العمل وعن سمعتها.³

¹ - محمد حسن محمد حماد (2012): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان، ص 74.

² - عبد الله جميل، وسليم مراد (2014): أثر ممارسة أخلاقيات عمل ادارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الاردن مجلة دراسات العلوم الادارية، تصدرها عمادة البحث العلمي الجامعة الاردنية، المجلد 41، العدد الثاني، ص 321.

³ - مازن فارس رشيد (2003): الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، ص 431.

و يذكر (Albert and Whetten) أيضاً أن موضوع الهوية التنظيمية تظهر أهميته من خلال أحداث دورة الحياة كالتالية:¹

1- تأسيس المؤسسة: خلال مرحلة إنشاء المؤسسة، يتم طرح أسئلة حول أهداف المؤسسة والوسائل التقنية التي سيتم استخدامها، والتي تُحدد الأساس الذي ستبنى عليها المؤسسة.

2- فقدان عنصر المحافظة على الهوية: إذا ترك مؤسسوا المؤسسة الأوائل وظيفتهم في بداية إنشائها، فستكون هناك مرحلة تبحث فيها المؤسسة عن مؤسسين جدد لترسيخ هوية المؤسسة والحفاظ عليها.

3- انتهاء سبب وجود المؤسسة: إذا تغير سبب وجود المؤسسة، فإنها تحافظ على رسالتها المركزية لزيادة أرباحها وإدامة وجودها، وفي هذه الحالة، يجب على الإدارة تقييم جميع الخيارات الممكنة، بما في ذلك تلك المتعلقة بتغيير تركيز المؤسسة على أنشطة معينة.

4- النمو السريع: عندما تحقق المؤسسة أرباحاً غير عادية، يجب عليها النظر في مسألة الهوية التنظيمية، لأن هناك طاقة زائدة متاحة تحتاج إلى إدارتها وتوجيهها بشكل صحيح.

5- تغييرات الأوضاع: الأحداث المهمة في حياة الفرد، كالزواج والولادة والطلاق، تجبره على إعادة تقييم تعريفه لذاته، ويحدث الشيء نفسه في المؤسسات التي تحصل فيها أحداث معينة، مثل تهديدات الاستيلاء والمفاوضات للاندماج مع غيرها، قد يجبر المؤسسة على إعادة تحديد رسالتها وقيمها وهويتها.

6- تخفيض النفقات: وهذا يتطلب تحديد الهوية التنظيمية من حيث ما هي المؤسسة وماذا تريد أن تكون، حيث يجب إعطاء الأولوية لاستخدام مخصصات الميزانية. عندما يكون نمو المؤسسة بطيئاً، فإنها تعيد تعريف مهمتها وتغير أهدافها وغاياتها، بما في ذلك إعادة تعريف الهوية التنظيمية.

ويتضح مما سبق أن الهوية التنظيمية تؤدي دوراً مهماً بالنسبة للمؤسسات، وعلى سبيل المثال باعتبار الجامعات من ضمن المؤسسات حيث تسهم في زيادة التعاون سواء بين العاملين أو بين أعضاء هيئة التدريس في القيام بعمل الفريق بدلاً من الجهود الفردية سواء في الأبحاث العلمية أو في المشروعات التنافسية، والتي تسهم في الارتقاء بالجامعة في سلم التصنيفات العالمية، كما تسهم الهوية التنظيمية لدى

¹- Albert, Stuart and David A. Whetten (2006), " Organizational Identity" In. Organizational Identity, Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University Press, P 185.

الجامعة في اتخاذ القرارات الخاصة بإعادة الهيكلة لديها ودمج الكليات والوحدات المتشابهة؛ بما ينعكس على أدائها، كما تسهم في تحقيق الهدف الذي تسعى إليه أي جامعة وهو البقاء والتطور والريادة والمرونة في الاستجابة للمتغيرات المحلية والدولية من حولها، كما تسهم في إحداث التماثل التنظيمي والاندماج لدى العاملين بالجامعة، وزيادة الانتماء لدى العاملين بها.

المطلب الثاني: خصائص الهوية التنظيمية

تتمثل خصائص الهوية التنظيمية في قوة الهوية ونوع الهوية والصورة الذهنية الحالية للمنظمة.

أولاً: قوة الهوية

يؤكد كل من (Schultz و Hatch) على أن المؤسسات المعاصرة يجب أن تسعى جاهدة لتحديد هويتها كحلقة وصل أو رابط بين موقعها الخارجي في السوق العالمية ومحيطها وخصائصها الداخلية.¹ كما أظهر (Dukerich وآخرون) أيضاً أن جاذبية الهوية المدركة والصور الذهنية الخارجية للمؤسسة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بسلوكات تعاونهم في العمل.² ويرى (Dutton وآخرون) بأن قوة وجاذبية الهوية التنظيمية تؤدي إلى قوة التوحد التنظيمي للفرد، لأنها تؤدي إلى شعور الفرد بالتميز وتأكيد الذات،³ ومن إحدى نتائج دراسة (مسلم) أن الهوية التنظيمية لها علاقة مباشرة بين شدتها ودرجة التوحد التنظيمي بين الأفراد العاملين فيها.⁴ دفعهم ذلك (Mael و Ashforth) إلى تبني أسلوب التهيئة التنظيمية Organizational Socialization لزيادة وعي الموظف الجديد بالهوية التنظيمية وتشكيل الصفات المتميزة والثبات والخصائص الأساسية للمؤسسة، بحيث يمكن للأفراد الجدد في المؤسسة فهم خصائصها والشعور بها. والالتزام والولاء نحوها والتكيف مع قيمها ومعتقداتها.⁵

¹-Hatch, M. and Schultz, M. (1997), "Relations between Organizational Culture, Identity and Image", European Journal of Marketing, 31(5), P 359.

²-Dukerich, J., et. al. (2002), "Butey Is in the Eye of the Beholder: The Impact Of Organization Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians, **Administrative Science Quarterly**, P 47.

³-Dutton, J., et. Al. (1994), "Organizational Image and Member Identification", **Administrative Science Quarterly**, 39, P 247.

⁴ - مسلم، علي عبد الهادي، مرجع سبق ذكره، ص 55.

⁵-Ashforth, B., & Male, f. (2004), "Social Identity Theory And the Organization", In Mary Jo Hatch and Majken Schulz (eds.) Organizational Identity: A Reader, Op Cit ,P 144.

يتضح مما سبق أن قوة الهوية تمثل بُعدًا مهمًا للهوية التنظيمية، ويقترح (Baron) نموذجًا يوضح عناصر قوة الهوية التنظيمية، والتي تتجسد بشكل أساسي في أربعة عناصر هي:¹

1 - الوضوح: يعني أنه كلما كانت هوية المؤسسة واضحة، كلما كان من السهل على أعضاء المؤسسة فهمها، وزادت قوتها.

2- التركيز: هذا يعني أنه كلما تركزت هوية المؤسسة على سمات محددة تتعلق بالمنتج (أو الخدمة) التي تقدمها والنهج الإداري الذي تتبعه، كلما أدى ذلك إلى زيادة قوة هويتها.

3- التميز: يعني أنه كلما تميزت هوية منظمة ما واحتوت على خصائص تميزها عن المؤسسات الأخرى، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة قوة هوية المؤسسة.

4- درجة الالتزام بالهوية التنظيمية: وهذا يعني أن التزام أعضاء المؤسسة بمتطلبات الهوية التنظيمية من حيث الممارسات الإدارية والسلوكية سيدعم قوة هويتهم التنظيمية.

ثانياً: نوع الهوية

تؤكد الدراسات النظرية والتطبيقية على إمكانية وجود هويات متعددة في المؤسسات،² حيث يقترح كل من (Whetten و Albert) تصنيفًا لهوية المؤسسة يمكن من خلاله التمييز بين نوعين من الهويات على النحو التالي:³

1- الهوية المعيارية Normative Identity: تتشكل هذه الهوية من خلال احترام إدارة المؤسسة وأعضائها للقيم المهنية والتقاليد والأعراف المشتركة في الصناعة التي تنتمي إليها المنظمة، وكذلك اعتماد الإدارة لقيم أخلاقية معينة في التعامل مع جميع الأشخاص داخل وخارج المؤسسة.

2 - الهوية النفعية Utilitarian Identity: وتشمل هذه الهوية مصلحة الإدارة في تحقيق مكاسب اقتصادية وتعظيم الأرباح وتحقيق مصالحها الخاصة دون أي اعتبارات من أطراف أخرى.

¹-Barone. J. (2004), "Employing Identities In Organization Ecology" , Industrial and corporate change, 13, P 10.

²- Corley, K.(2004), "Defined by our strategy or our Culture? Hierarchical Differences in perceptions of organizational identity and change" , Human Relations, 57(9), P 1155.

³- Albert ,S.andWhetten, D. (1985), "Organizational Identity," in L.L Cummings and B.M. staw(eds.), Research in organizational Behavior, Greenwich, CT: JAI press, 7: P 270.

يقدم (مسلم) أمثلة عن كيف يمكن لمؤسسة ما أن يكون لها هويات متعددة في نفس الوقت، على سبيل المثال، لدى المستشفى هوية معيارية يدعمها سلوك الأطباء وطاقم التمريض، وتحكمها بعض القيم المهنية من خلال سلوكهم وسلوكهم، والهوية النفعية التي يُدعمها. سلوك الإداريين من خلال القيام بالسلوك والتصرف الذي تمليه اعتبارات تكاليف المنظمة وأرباحها ومصالحها الذاتية.¹

في دراسة (Whetten و Foreman)، الذي يشير إلى تمييز واستقلال مفاهيم الهوية المعيارية عن الهوية النفعية لأعضاء المؤسسات، يوضح البحث أن توحيد هوية العضو مع أي نوع من الهوية التنظيمية له تأثير كبير على التزام الأعضاء تجاه عمله.²

تُظهر دراسة (مسلم) بوضوح أيضاً أن الهوية المعيارية تؤدي إلى مستويات أقل من التوحد التنظيمي لدى أعضاء المؤسسة، بينما تؤدي الهويات النفعية إلى زيادة مستويات التوحد التنظيمي.³

ثالثاً: الصورة الذهنية للمؤسسة

تؤكد دراسة (Thomas و Gioia) على وجود علاقة متبادلة بشكل متزايد بين الهوية التنظيمية والصورة الذهنية.⁴

أظهرت الدراسة التي أجراها (Thomas و Gioia) أن الصورة الذهنية غالباً ما ترتبط بالهوية، بحيث تكون التغييرات في الصورة الذهنية مدعومة بالتغييرات المصاحبة في الهوية،⁵ واقترح (Dutton وآخرون) نموذجاً مكوناً من نوعين من المعتقدات التي تعكس الصورة الذهنية وهما:⁶

أولاً: معتقدات الأعضاء حول تميز المؤسسة وجوهرها واستمراريتها، والتي تحدد الهوية التنظيمية المدركة.

ثانياً: آراء الأعضاء حول صورة المؤسسة عند الآخرين والتي تسمى الصورة الذهنية الخارجية.

¹ - مسلم، علي عبد الهادي، مرجع سبق ذكره، ص 56.

² -Foreman, p.andWhetten, D(2002)."Members Identification with Multiple- identity organization science, 13(6),P 625.

³ - مسلم، علي عبد الهادي، مرجع سبق ذكره، ص 56.

⁴ - Gioia, D.,et.al.(2000), "organizational identity, image and adaptive instability",Academy of Management Review,25,P 670.

⁵ - Gioia, D. and Thomas, J.(1996),"identity, Image and Issue interpretation: Sensemaking During strategic chage in Academia", Administrative Science Quarterly,14, P 390.

⁶ -Dutton, J., et. Al.(1994), "Organizational Image and Member Identification", Administrative Science Quarterly, 39, P 250.

تؤكد دراسة (Dukerich وآخرون) أن الهوية المدركة والصور الذهنية الخارجية ترتبط بشكل إيجابي بتوحد العمال، والذي بدوره يرتبط بشكل إيجابي بسلوكهم التعاوني.¹ وأظهر بحث (مسلم) أيضًا أن الصورة الذهنية الإيجابية للمنظمة تؤدي إلى زيادة مستوى التوحد التنظيمي بين الأفراد العاملين فيها.² وفي دراسات أخرى كان هناك أكثر من تعريف للصورة الذهنية، ففي دراسة (Gioia وآخرون) تم تعريف الصورة الذهنية على أنها انطباع العميل عن المؤسسة، كما تقدم في هذه الدراسة تعريفًا آخر لها بأنها الإدراك العام الذي تم الحصول عليه من المؤسسة.³ يعرف (Dukerich و Dutton) الصورة الذهنية للمؤسسة على أن أعضاء المؤسسة يدركون أن الآخرين لديهم انطباعات عن مؤسستهم.⁴

المطلب الثالث: أبعاد الهوية التنظيمية

يوضح (Whetten و Albert) أبعاد الهوية التنظيمية من خلال تعريفه للهوية، حيث يمكن وضع ثلاثة أبعاد أساسية في هذا المجال: المركزية، والتميز، والاستمرارية.⁵

أولاً: المركزية

ولأن الهوية التنظيمية تلي احتياجات كل من الأطراف المعنية الداخلية والخارجية، فإنها غالبًا ما ترتبط برسالة المؤسسة، مهما كانت تلك الرسالة، لذلك لا يتم تشكيل الهوية بشكل عشوائي؛ لأنها تعتمد على كبار قادة المؤسسة أو مؤسسيها.⁶ لذلك، تشير المركزية إلى الخصائص العامة والأفكار والمعتقدات المشتركة التي يتفق عليها جميع أعضاء المنظمة، والتي تساعد على فهم الغرض والمهمة الأساسية للمؤسسة. طبيعة عمل المؤسسة.⁷

¹-Dukerich, J., et. al. (2002), "Butey Is in the Eye of the Beholder: The Impact Of Organization Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians, Administrative Science Quarterly, P 47.

²- مسلم، علي عبد الهادي، مرجع سبق ذكره، ص 56 .

³- Gioia, D.,et.al.(2000), "organizational identity, image and adaptive instability".Academy of Management Review,25.P 71.

⁴-Dutton, J.andDukerich , J.(1991),"Keeping an Eye on the Mirror: the Role of Image and identity in organizational adaptation", Academy of Management Journal, 34, P 532.

⁵- Albert, Stuart and David A. Whetten (1985), "Organizational Identity", In L.L. Cummings and B.M. Staw (Eds), Research in Organizational Behavior, Vol. 7 : P 271, Greenwich, CT: JAI Press .

⁶-Ashforth. B. E., &Mael. F. (1996): Organizational Identity And Strategy As A context For The Individual. In J. A.C. Baum & J. E. Dutton (Eds.), Advances In Strategic Management, Greenwich, CT: JAI Press , P 101.

⁷-Tyworth, Michael (2014): Organizational Identity and Information Systems :How Organizational ICT Reflect Who An Organization Is , European, Journal of Information Systems ,Vol .23.No .2, P 310.

هناك العديد من العناصر التي تشكل شخصية المؤسسة وتميزها عن المؤسسات الأخرى، وتتمثل في التراث المادي مثل المباني ورأس المال والتراث الأخلاقي المتمثل في أنظمة وقوانين العمل، والثقافة التنظيمية، والمناخ التنظيمي، والبيئة التنظيمية، والشخصية العامة للمؤسسة هي نتاج أربع مجموعات، وهي:¹

1- الهيكل التنظيمي: ويظهر التسلسل الهرمي للسلطة وتدفعها من الأعلى إلى الأسفل لضمان بقائها واستمراريتها بغض النظر عن غياب قائدها، وهي ذاتية الدفع.

2- حقوق اتخاذ القرار: تشير إلى قدرة صانع القرار على اتخاذ القرارات وسلطته على القيام بذلك.

3- المعلومات: تشير إلى قدرة المؤسسة على الحصول على المعلومات ونقلها بين أعضائها.

4- التحفيز: يتجلى على أنه وسائل تحفيزية تتعلق بالفرد مثل التحفيز والترقية مما يزيد من ارتباطهم بالمؤسسة.

تعني المركزية أيضاً القيم الموجودة في كل مكان في المؤسسة، لأنه عندما يتم نشر القيم الإيجابية في مؤسسة ما، يتم قبولها وموثوق بها من قبل جميع أعضاء المؤسسة، يعطي الفريق عناية واهتماماً دائماً للأفراد في بيئة تتسم بالتغيير والاحترام والتقدير، ويشجع الموظفين على التنافس بموضوعية على أساس تكافؤ الفرص في الترقية والتطوير الوظيفي، ويحقق العدالة التنظيمية.²

ثانياً: التميز

يتم الحكم على تميز المؤسسة من خلال مقارنتها بالمؤسسات الأخرى؛ حيث إنها تدل على قدرة المؤسسة على إنجاز رسالتها التي أنشئت لتحقيقها، ويتم الحكم على امتياز المؤسسة، فهي ستجري مقارنات مع المؤسسات المنافسة لها، لأنه من خلال هذه المقارنات تكون المؤسسة على المسار الصحيح،³ وتميز المؤسسة يعني أنها المؤسسة الوحيدة القادرة على أداء رسالتها؛ والتنافس يخدم مصالحها الداخلية وإفساح المجال

¹ - Booz, Alien (2002): When Everyone Agrees But Nothing Change: Aligning People, Incentives And Knowledge To Overcome Organizational Inertia. Business, Strategy Review. Retrieved from <http://www.strategy-business.com>, P 80.

² - Powell, Alex(2014): Organizational Identity in the History of the Longy School of Music, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Musical Arts, College of Fine Arts, Boston University, P 192 .

³ - Ashforth. B. E., &Mael. F. (1996): Organizational Identity And Strategy As A context For The Individual. In J. A.C. Baum & J. E. Dutton (Eds.), Advances In Strategic Management, Greenwich, CT: JAI Press, P 423.

لصياغة رسالة المؤسسة إذن، وفقاً لبعده التميز، فإن الهوية التنظيمية للمؤسسة ليست ثابتة أو مطلقة، ولكنها مرنة بما يكفي لمقارنتها بالمؤسسات الأخرى.¹

يمكن تحقيق التميز في الجامعة من خلال تشكيل المستقبل وأن يكونوا قدوة من حيث القيم والأخلاق، وقادة يتمتعون بالمرونة ويسعون إلى استمرار النجاح، ووجود استراتيجية تركز على أصحاب المصلحة، وتعزز قيمة الموظف، وتطوير قدرات الموظف، والتأكيد على العدل والمساواة والتواصل والمكافأة، وتخطيط وإدارة الشركات الخارجية.²

ويرى البعض بأن التميز المؤسسي له بعدين هما:³

1- التميز القيادي: وهذا يعني القيادة والقدرة على تخيل المستقبل، وبناء المرونة ودعم الآخرين لتحقيق التغييرات الاستراتيجية الضرورية والمطلوبة في المؤسسة، واعتماد استراتيجية مفتوحة، ودعم الاتصال المباشر بين المؤسسة والأفراد، وإضفاء اللامركزية على العمل داخل المؤسسة، وتسهيل تبادل الأفكار المبتكرة بشكل مباشر بين الموظفين والقادة بدون عقبات بيروقراطية.

2- التميز في تقديم الخدمة: عندما لا يجد العملاء خدمة تطابق توقعاتهم، فإنهم يَلجؤون إلى منافسيهم للتعامل معهم، ومن ثم يجب مراعاة العميل أولاً وتحديد قدرات المؤسسة ونقاط ضعفها، والتواصل مع العميل والاستماع إلى آرائهم.

ثالثاً: الاستمرارية

من أهم خصائص الهوية التنظيمية طابعها المستمر؛ يقاوم أعضاء المؤسسة التغييرات في الهوية التنظيمية مثل الهوية الشخصية؛ لأنها، ولأن تغيير الهوية التنظيمية للمؤسسة يتطلب تغيير تصورات أعضائها لطبيعة المنظمة،⁴ فإن استمرارية الهوية تنبع من التفاعلات التي تحدث داخل الدور التنظيمي مما يعطي المؤسسة طابعها الاستمرارية؛ والهوية التنظيمية مستدامة من حيث الوقت حيث يستدعي أعضاء المؤسسة الهوية عند

¹- Tyworth, Michael (2014): Organizational Identity and Information Systems :How Organizational ICT Reflect Who An Organization Is , European, Journal of Information Systems ,Vol.23.No .2, P 75.

²- ياسر ميمون عباس(2018): تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية، المجلة الدولية لضمان الجودة، تصدرها جامعة الزرقاء، الأردن، المجلد الأول، العدد الثاني، ص 114.

³- سيد محمد جاد الرب (2013): ادارة الابداع والتميز التنافسي، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، القاهرة، 216.

⁴- Hongwei. H & Baruch, Y. (2009): Transforming Organizational Identity Under Institutional Change, Journal of Organizational Change Management, Vol. 22, No. 6, P 575.

اتخاذ القرارات والتعامل مع الآخرين، بينما تعني الاستمرارية أنها نتاج نجاح تنظيمي، وترجم إلى خصائص عامة خاصة بالمؤسسة، والتي تنبع من استراتيجيتها التشغيلية، ويظهر أهمية هذا البعد على أن عدم استمرار الهوية واستقرارها يؤدي إلى حدوث ما يسمى بأزمة الهوية.¹

وبمرور الوقت، استمرار السمات المركزية والتميزة في المؤسسة دائمة ولا تتأثر بسرعة بالتغيرات البيئية. تظهر خصائص الهوية التنظيمية بوضوح وبشكل خاص أمام الموظفين والعملاء والأطراف الأخرى ذات الصلة بالمؤسسة بمرور الوقت، بعد إنشاء الثقافة التنظيمية وتفاعلها لتشكيل هوية تنظيمية. يعتمد الفهم الجماعي للسمات والخصائص التنظيمية على النماذج الثقافية السائدة وخبرة العمل في ذلك الوقت، فضلاً عن التفاعلات المستمرة بين أعضاء المؤسسة. يجب أن تستمر السمات المركزية والتميزة للمؤسسة لأن بُعد الاستمرارية ركيزة مهمة لمشكلة الهوية التنظيمية، فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية التنظيمية يصبح ضعيفاً.

يمكن تقسيم الهوية التنظيمية في المجال إلى مستويين رئيسيين:

1- الهوية التنظيمية الضعيفة: إدراك أصحاب المصلحة للهوية التنظيمية ضئيل لأن الخصائص الأساسية قد تكون متاحة والتي قد تكون فريدة لجميع المؤسسات، ولكن لم يمر وقت كافٍ (عامل الاستمرارية) لتعميق هذا الشعور. قد يكون تغير هوية المؤسسة بسبب اعتماد أنماط سلوكية جديدة، مما يتطلب ظهور هوية أخرى أو تغيير في الهوية المهيمنة، لكن هذا التغيير في الهوية سيكون ضعيفاً حتى يستغرق وقتاً طويلاً ليكون في العقل متجذراً عند كل طرف معني.

2- الهوية التنظيمية القوية: عندما يكون للمؤسسة خصائص أساسية تميزها عن المؤسسات الأخرى، يكون للأطراف المعنية إحساس قوي بالهوية التنظيمية، وقد تم تناقل هذه الخصائص لفترة طويلة. إن الهوية التنظيمية القوية، التي يتفق على طبيعتها وأبعادها بين جميع الأطراف المعنية، تساعد الإدارة في التغلب على الأزمات المحتملة، مما يساهم في نجاح إدارة المؤسسة وتحسين مستوى أدائها.

¹- Hu. D., Zhang. B., & Wang. M. (2015): A Study on The Relationship Among Transformational Leadership, Organizational Identification And Voice Behavior, Journal of Service Science and Management Vol. 8, No. 1, P142.

في معظم الحالات، يكون للمؤسسة هوية واحدة يتفق عليها جميع الأطراف المشاركة في المؤسسة، ولكن في بعض الحالات قد يكون للمؤسسة هوية أخرى مرتبطة بخصائص أساسية ومميزة يراها القادة الآخرون. في هذا الصدد، ذكر (Voss و Cable) أنه قد تكون هناك اختلافات في الرأي بين بعض قادة مؤسسة ما، لكن هويتهم واحدة توفر تربة خصبة وأساسًا متينًا للمؤسسة، حيث يكون الصراع التنظيمي وتنوع الفكر ظاهرة صحية لصالح المؤسسة.¹

من الجدير بالذكر أن وجود الفرد داخل قسم أو كلية معينة في جامعة أو مجموعة معينة داخل منظمة قد يكون له إحساس بالهوية مع تلك المجموعة بالإضافة إلى الإحساس الأساسي بالهوية التنظيمية. قد تكون الهوية الفرعية أقوى من الهوية التنظيمية لأن الارتباط بمجموعة صغيرة أقوى من الارتباط بمجموعة كبيرة، وعندما يصبح الفرد عضوًا في مجموعة صغيرة، يكون لديه فرصة أكبر للتميز والظهور.

قد تؤدي مهمة المؤسسة وطبيعة عملها دورًا في هويتها المزدوجة، تمتلك الجامعات الخاصة هوية نفعية Utilitarian تهدف إلى تحقيق الربح وهوية معيارية Normative تهدف إلى تحقيق الرسائل النبيلة المتعلقة بالتعليم والبحث وخدمة المجتمع، فهوية الجامعة أساسية هي الهوية المعيارية، لكن يضاف بعد جديد عندما تظهر الجامعة الخاصة، أي البعد المتعلق بالهوية النفعية. تؤثر الهوية التنظيمية للجامعات على أفعالهم وتوقعاتهم لتلك الإجراءات، وعندما تواجه جامعة خاصة وضغًا ماليًا هشًا، فما هي الإجراءات التي يُتوقع اتخاذها نظرًا لاحتمالية إغلاق الجامعات لأنها جامعة هادفة للربح، على الرغم من الإجراءات الصعبة والعواقب المجتمعية السلبية المصاحبة لهذا القرار، أو الحاجة إلى مواصلة العملية التعليمية لأن للجامعة رسالة إنسانية يجب أن تسعى جاهدة من أجلها مهما كانت الظروف والإمكانات.

ينسب (Whetten و Albert) التحول التنظيمي إلى ازدواجية الهوية التنظيمية Duality لعدة أسباب أهمها:²

¹-Voss, Z.G., Cable, D.M., and Voss, G.B. (2006), Organizational Identity and Firm Performance, Organization Science, 17(6): P 345.

²-Albert, Stuart and David A. Whetten (2006), " Organizational Identity" In. Organizational Identity, Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University Press, P 513.

- 1- تعقيد البيئة:** إذا تغيرت البيئة التي تعمل فيها المؤسسة بسرعة وأصبحت بيئة معقدة، مما يخلق مزيجًا من الفرص والمخاطر، فإن المؤسسات ذات الهوية المزدوجة Dual Identity Organization لديها القدرة على التكيف والسعي للاستفادة من الظروف البيئية الجديدة.
- 2- الاضطرار إلى الازدواجية:** قد يكون من الضروري أن يكون لبعض المؤسسات، وخاصة تلك العاملة في القطاع الحكومي، هويات تنظيمية متعددة، لأنها تصبح مستودعًا لفعل كل شيء لا تفعله المؤسسات الأخرى.
- 3- التحولات الإلجباري:** من السهل الحصول على هوية تنظيمية في بداية عمل المؤسسة، ولكن تحويل خصائص الهوية القديمة لاحقًا إلى خصائص هوية جديدة قد يتطلب وجود انتقالات هوية متعددة في مراحل تدريجية.
- 4- نجاح المنظمة:** إن نجاح مؤسسة في مجال معينة قد يقودها إلى الدخول في مجال آخر، مما يعني وجود هويات مزدوجة.
- قد يعطي تنوع الهويات التنظيمية في هذا المجال للأفراد دفعة أكبر، خاصة إذا كان هناك انسجام بين هذه المفاهيم للهويات المتعددة. لكي تكون الإدارة فعالة، يجب عليها تسخير هذا التنوع وإدارته بفعالية من أجل إيجاد الانسجام بين الهويات الفرعية والهويات الأولية لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافها الفرعية.
- من المهم ملاحظة أن الهوية التنظيمية تختلف عن الهوية المهنية للفرد Professional or Occupational ID، والتي تشير إلى مستوى العرض الذاتي الذي يقدمه الفرد للآخرين من خلال عمله أو وظيفته، اعتمادًا على خصائصه النموذجية. يُدرك في كل شخص يقوم بهذا العمل، بغض النظر عن اسم مكان الأداء أو المؤسسة،¹ وكذلك الهوية التنظيمية للفرد Organizational Identification، والتي تعكس درجة التماثل التنظيمي مع مؤسسته، باعتبارها متميزة عن هوية المؤسسة نفسها. أو ما الذي يجعل المؤسسة التي تبني شكلًا فريدًا في أذهان موظفيها مختلفة عن المؤسسات الأخرى؟ أيضًا، ما الذي يجعل المؤسسة تحافظ على خصائصها التنظيمية الفريدة بمرور الوقت على الرغم من التغييرات في الأهداف والبيئة التنظيمية

¹ -Van Maanen, J. and Barley, S. R. (1984). Occupational communities: Culture and control in organization. In: Staw, B. M. and Cummings, L. L. (Eds) Research in Organizational Behavior, Vol. 6, JA! Press, Greenwich, Connecticut, P 413.

نفسها؟ وبالتالي، يتم تحديد هوية المؤسسة من خلال ثلاثة أبعاد: السمات المركزية، والتمايز عن المنظمات الأخرى، وأخيراً بُعد الاستمرارية، الذي يعكس استمرارية تبني المؤسسة لهذه السمات.¹

وخلاصة القول يمكن القول إن بُعد المركزية، وهو أحد أبعاد الهوية التنظيمية للجامعة، يشير إلى الخصائص العامة للجامعة كجامعة بحثية أو جامعة تقنية، ولكن على الرغم من ذلك، فإن الجامعة تمتلك الطابع العام مستمدة من ثلاث وظائف: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، المتجسدة في السياسات العامة في مجالات التعليم وشؤون الطلاب والبحث العلمي وخدمة المجتمع، حيث تجمع الجامعات بين الهويات المعيارية والهويات النفعية بغرض تحقيق المصالح الاقتصادية، والمركزية تعني القيم الإيجابية الموجودة بالجامعات، وهي التعاون، والعمل الجماعي، وتشجيع المبادرة والابتكار، والإبداع، ولكن بعد التميز، يعني أن الجامعة تساعد في جذب الطلاب أكثر من غيرهم من حيث جودة برامجها التعليمية والاستجابة لمطالب سوق العمل، أما بعد الاستمرارية الزمنية فهي تحول الخصائص العامة والسمات المميزة للجامعة إلى شكل خطط تنفيذية وأولويات تشغيلية تلتزم الجامعة بالتنفيذ المستمر لها سعياً لتحقيق التميز وتصنيفها بين الأفضل على المستوى الدولي للجامعات.²

نظراً لأن دراستنا الحالية تدور حول الجامعات، فإن للجامعات هويات متعددة أو هجينة؛ فهي تجمع بين الهويات النفعية والمعيارية، مع الخصائص العامة المندرجة بين نوعين، من خلال سياسة واضحة أو توجهات مؤسسية اتجاه استراتيجي للتعبير عن قيادتها إلى المجتمع الخارجي.

¹ - Albert, Stuxa i., and David A. Whetten. (1985). "Organizational identity." in Larry L. Cummings, and Barry M. Staw jeds.), Research in organizational behavior. As anual series of analytical 29ays and critical reviews, P 275.

²-Hickey .Suzanne M. (2012): Understanding Catholic universities Organizational Identity: Perspectives from University Leaders, A, P 340.

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الوظيفي

نسلط الضوء في هذا المبحث على الأداء الوظيفي من خلال التعرف على ماهية الأداء الوظيفي، ومحددات والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، وأبعاد وطرق تحسين الأداء الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية الأداء الوظيفي (مفهومه، أهميته، عناصره)

تناولنا في هذا المطلب الأداء الوظيفي من خلال التطرق إلى مفهومه وأهميته وكذا عناصره، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي

هناك مفاهيم عديدة للأداء الوظيفي، ويختلف المؤلفون والباحثون حول تعريف الأداء الوظيفي، وعلى الرغم من اختلاف وجهات نظرهم، هناك إجماع عام على أن الأداء الوظيفي هو عامل يعكس النجاح أو الفشل لأي مؤسسة، فمنهم من يرى أن الأداء الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد، والبعض يراه كسلوك، والبعض يرى أنه جهد، والبعض يراه على أنه استكمال لمهمة أو نشاط أو وظيفة، وهذه النتيجة تأتي من عدد كبير من البحوث والدراسات سواء تطبيقية أو نظرية. يقدم الجدول أدناه صورة واضحة لتطور مفهوم الأداء الوظيفي وفقاً لوجهات نظر الباحثين المختلفة، كما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول I - 1 مفاهيم الأداء الوظيفي

الرقم	الباحث	التعريف
1	(Jamal, 1985)	"بأنه نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح، وبالأستخدام الأمثل للموارد".
2	(عاشور، 1989)	"قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عملة ويمكن التمييز بين ثلاث أبعاد أو معايير يمكن من خلالها أن قياس الأداء وهذه المعايير هي: كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، نمط الأداء فكمية الجهد تعني مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة".

<p>"ويتضمن ذلك مجموعة من السلوكيات المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤوليته، ويتضمن كذلك جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة، وقبول المهام الجديدة، والإبداع، والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل، والاستجابة لها بكل حرص وفاعلية".</p>	<p>(سيزلاقي ووالاس، 1991)</p>	<p>3</p>
<p>"يشير إلى السلوكيات التي يقوم بها الموظف في وظيفته والمرتبطة بأهداف المنظمة"</p>	<p>Campbell, (1993)</p>	<p>4</p>
<p>"عرف الأداء بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجازه للمهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة".</p>	<p>(jamal,1995)</p>	<p>5</p>
<p>"الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق أهداف المؤسسة، وضمان استمرارها والحفاظة على ميزتها التنافسية".</p>	<p>(Robbins& wiersema,1995)</p>	<p>6</p>
<p>"تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة".</p>	<p>(هلال، 1996)</p>	<p>7</p>
<p>"على أنه السلوك الذي يقوم به الفرد لتنفيذ ما يطلب منه في الظروف العادية وضمن مستوى مقبول من الكفاية والمهارة".</p>	<p>(Kroenke,1998)</p>	<p>8</p>
<p>"هو ما يقوم به الفرد من مهام وواجبات ومسؤوليات أثناء ممارسته لعمله وفقاً للمعدل المطلوب من إنجازه".</p>	<p>(Severin,1999)</p>	<p>9</p>
<p>"تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة، وهو الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال في المنظمة".</p>	<p>(أبو شيخة،2000)</p>	<p>10</p>
<p>" درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج".</p>	<p>(الصواف،2000)</p>	<p>11</p>

12	(درة ، 2003)	"تحقيق بعض الشروط أو الظروف التي تعكس نتيجة أو مجموعة نتائج معينة لسلوك شخص معين أو مجموعة أشخاص".
13	(العساف، 2003)	"النتائج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال".
14	(المالكي، 2003)	" تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة، أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة".
15	(رضا، 2003)	" إن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي لفرد، وهو محصلة تفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، وأن الأداء لا يظهر إلا نتيجة لضغوط أو قوى نابغة من داخل الفرد نفسه فقط وأن هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية والقوى الخارجية المحيطة به مما يؤدي إلى ظهور الأداء".
16	(الهيبي، 2003)	"التزام الموظف بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها".
17	(العطية، 2003)	" مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، فهو مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمات".
18	(ربايعة، 2003)	" مجموعة النتائج المحددة للسلوك، وبالتالي فإن الأداء الإيجابي يمثل النتائج المرغوبة المحددة للسلوك وفي المقابل فإن الأداء السلبي يمثل النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك".
19	(الدالة، 2003)	" بأنه الترجمة العلمية والإنجاز لبرامج العمل وخطط الأعمال التي يتم وضعها وتحديدها للوصول إلى الهدف الأساسي للمنظمة، ويضيف بأن الأداء الوظيفي يرتبط بعدد من العوامل وهي : الموظف بما يمتلكه من مهارات ومعارف ودوافع، الوظيفة بما تتصف به من متطلبات وتحديات، البيئة وتتضمن المناخ الذي يحيط بالموظف والوظيفة بكافة موارده. ويمكن القول بأن الأداء الوظيفي هو ذلك الجهد الذي يبذله الموظف لتحقيق مهام وواجبات الوظيفة المكلف بها".
20	(درة، 2003)	" التفاعل بين السلوك والإنجاز أو أنه مجموعة السلوك والنتائج التي

تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الإنجاز أو الإنتاج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى.		
"القيام بأعباء من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب".	(الشريف، 2004)	21
"بأنه مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص".	(العوامل، 2004)	22
" يمثل درجة تحقيق وإتمام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج".	(الصواف، 2000)	23
" تفاعل لسلوك الموظف ، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته "	(السكران، 2004)	24
"استجابة تتكون من أفعال وردود أفعال تكون في مجموعها عملية في إطار نظام تفاعل اجتماعي، بمعنى أن إجمالي أداء جميع أعضاء المنظمة يصف عملية أداء المنظمة ككل".	(المربع، 2004)	25
"إنه ما يفعله الفرد نتيجة الاستجابة لمهمة معينة قام بها من تلقاء نفسه أو فرضها عليه الآخرون، وهذه الاستجابة تحدث تغييراً في البيئة نتيجة لتحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات فنية ومعدلات محددة".	(المطري، 2005)	26
"ومن منطلق المهام والمسؤوليات التي يقوم بها الموظف، يعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها".	(شاويش، 2005)	27
"قيام الموظف بالواجبات الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات	(الصرايرة، 2005)	28

المعمول بها في المنظمة التي يعمل فيها بكفاءة وفاعلية "		
" بأنه نشاط يقود الفرد لإنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف على ذلك القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة".	(عقيل، 2006)	29
"قيام الموظفين بتنفيذ المهام والواجبات المنوطة بهم وفق المسؤوليات التي تحددها أجهزتهم لتحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها".	(الشمري، 2007)	30
" الناتج الفعلي للجهود المبذولة من قبل الفرد، ويتأثر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقته وإمكاناته وفي نفس الوقت بمقدار الرغبة لدى الفرد في تأدية العمل "	(الفايدي، 2008)	31
" بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الفرد".	(ناصر، 2010)	32
"نتيجة للتفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية: الدافع الفردي، المناخ أو بيئة العمل، والقدرة على إنجاز العمل".	(الغزوي، 2010)	33
" بأنه ذلك النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال أداء واجبات ومهام ومسؤوليات، التي يجب القيام بها كل في موقعه الوظيفي. والأداء الأمثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه".	(بجر وأبو سويرح، 2010)	34
"مجموعة من السلوكية الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص".	(الصريرة، 2011)	35
" تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها".	(عامر، 2011)	36
" وهي الطريقة التي تنجز فيها مهام الوظيفة بناء على الوصف الوظيفي " ويضيف بأن الأداء هو الفن في إنجاز المهام الموكلة	(RASHID, 2013)	37

إليه".		
" القيام بتأدية وإنجاز المهام الأساسية المطلوبة منه داخل الوظيفة أو خارجها، وما يتصل بهذه المهام من أنشطة وتفاعلات وأدوار سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة وبحيث يمكن قياس ذلك إطار معايير تحدد مسبقاً".	(كلوب، 2013)	38
" هو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي مجموع السلوك والنتائج التي حققت معاً".	(Lu et al.2015)	39
"بأنه سلوك يتماشى مع الأهداف التنظيمية ويتم تقييمه عموماً على أساس تحقيق الموظفين لهذه الأهداف، ويدل على قدرة الموظف وفاعليته للقيام بالعمل".	Mulki et al,) (2015	40
"سلوك وظيفي موضوعي ليس فقط نتيجة قوى أو ضغوط ناتجة عن الفرد، بل نتيجة للتفاعل والانسجام بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به".	,2017) Arachchige& (Vithanage	41

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على المصادر المذكورة في الجدول.

نرى من خلال التعاريف المدونة في الجدول أعلاه أن الأداء الوظيفي هو إنجاز المهام والأنشطة والأعمال للموظف بالاستخدام الامثل للموارد وفق المسؤوليات المحددة من قبل الجهات التي ترتبط وظيفته بها، من أجل تحقيق نتائج وأهداف المؤسسة.

ثانياً: أهمية الأداء الوظيفي

تعتبر أهمية الأداء الوظيفي كمنتج نهائي لجميع الأنشطة في المؤسسة وعاملاً رئيسياً في استقرار المؤسسة وأحد الجوانب المهمة التي تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها،¹ ووفقاً لـ (Moran و Brightman)، يمكن للأداء الوظيفي للموظفين خلق نتائج أفضل للمؤسسة وقدرة تنافسية كبيرة وتحسين ميزتها التنافسية لتحقيق أهدافها بشكل أسرع وأفضل.²

¹-Setyaningrum ,R surachman m 2017 organizational commitments are mediation of relationships between servant leadership and employee performance journal of applied management ,Vol 15 ,N 4 , P 696.

²- Moran j and brightman B 2000 leading organizational change journal of workplace learning ,Vol 12 ,N 2 , P 70.

يُعتبر موضوع الأداء الوظيفي مصدر قلق متزايد في جميع المجتمعات المتقدمة والنامية، يسعى الجميع لتحسين

أدائهم الوظيفي لدرجة أنه أصبح مؤشراً ومعياراً لأي تقدم في مختلف المجالات:

بالنسبة للمنظمة:¹

- 1- الأداء الوظيفي هو مؤشر على مدى جودة تحقيق رؤية المؤسسة ورسالتها.
- 2- الأداء الوظيفي هو وسيلة لتحقيق الأهداف التنظيمية.
- 3- يعكس الأداء الوظيفي مدى نجاح الأفراد والإدارة التنظيمية في تنفيذ المهام الموكلة إليهم، ومدى جودة أداء تلك المهام.
- 4- استمرارية الأداء الوظيفي في السوق يساعدها على التطوير المستمر وتحسين الأداء التنظيمي لمواكبة التغيرات في البيئة المحيطة.
- 5- يساعد الأداء الوظيفي على فهم الطاقة الكامنة وقدرات الموظفين في المؤسسة.
- 6- تقييم الأداء الوظيفي هو أساس مهم لعملية التطوير الإداري داخل المؤسسة.
- 7- تتكون أي عملية من عدة مراحل حتى تنتج منتجاً لتحقيق أهدافها وتتطلب أيضاً موارد متعددة تتفاعل لإنتاج مواد جديدة تحقق أهدافها وقد تكون العملية ملموسة، مثل: عملية الإنتاج الصناعي، أو غير ملموسة مثل عملية تقديم الخدمات في المواقف المختلفة، فإن الأداء هو المكون الرئيسي للعملية، والجزء الحي منها، لأنه مرتبط بالموارد البشرية لإدارة العملية وتحويل المواد الخام إلى مواد تصنيعية والقيمة المادية التي تباع للمستهلك بقيمة أعلى من قيمة الموارد المستخدمة فيها وقيمة جهد المورد البشري وعمله. وبهذه الطريقة تتحقق الأرباح، وبالتالي فإن تثبيت تكاليف الموارد وتفعيل إنتاجية العامل البشري يمكننا من تحقيق الأهداف التنظيمية بأفضل كفاءة وقدرة وأقل تكلفة وأعلى ربح.
- 8- من الناحية التنظيمية، تكمن أهمية مفهوم الأداء الوظيفي في ارتباطه بالمراحل المختلفة لدورة حياته، بدءاً من مرحلة النشأة، ومرحلة الثبات والبقاء، ومرحلة الاستقرار، ومرحلة السمعة والفخر ومرحلة التميز،

¹- صليحة، شامي(2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، ص 64.

ثم مرحلة القيادة، أي أن قدرة المؤسسة على تجاوز أي مرحلة من مراحل النمو إلى مرحلة أفضل تعتمد على مستوى أدائها الوظيفي.

بالنسبة للعاملين:

وأوضح (الصوص) أن أداء الفرد وسلوكه في العمل يقتضي اتخاذ العديد من القرارات التي تزيد من أهمية الأداء الوظيفي للفرد العامل ومستوى التزامه بإنجاز المهام المطلوبة وتحقيق الأهداف، وللاداء الوظيفي أهمية بالغة بالنسبة للعاملين تكمن في:¹

- 1- تصدر السلطة التنفيذية قرار الترقية أو النقل.
- 2- المساعدة في تحديد الأجور والرواتب وإجراء التعديلات اللازمة.
- 3- تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة.
- 4- مساعدة المشرفين والمقيمين في تقييم أدائهم وتقديم التوصيات والارشادات أثناء أدائهم لمهامهم.
- 5- تطور المنافسة بين العاملين.
- 6- المساهمة في تخطيط الموارد البشرية.
- 7 - إنجاز المهام بالكامل وكونه مصدرًا للراحة الشخصية والوفاء والفخر.²

ثالثاً: عناصر الأداء الوظيفي

اختلف الباحثون في تحديد عناصر الأداء الوظيفي ومجالات تطبيقها، فمن الباحثين من لجأ إلى تخصيص مجموعة عناصر ومعايير لكل مستوى إداري أو تنظيمي، (فعكاشة أسعد أحمد وغيره) من الباحثين قدموا مجموعة عناصر توصف بالحكم أو قياس الأداء الوظيفي وهي (المعرفة بمتطلبات الوظيفة، نوعية العمل، كمية العمل المنجز، المثابرة والثوق)³، أما (درة والصباغ وآخرون) قدموا ثلاث عناصر أخرى وهي: قدرات أو كفايات الموظف، متطلبات العمل (الوظيفة)، بيئة التنظيم (الموقف)⁴، وتشير دراسة (اللوزي والزهراني)

¹ - الصوص، نداء (2008)، السلوك الوظيفي، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، ص91 .

² - Oluseyi S and ayo H T,2009 influence of work motivation ,leadership effectiveness and time management on employees performance in some selected industries in ibadan nigeria,Vol 16 ,N 1 , P 10.

³ - عكاشة اسعد احمد، 2008، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي:دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات، paltel في فلسطين، رسالة الماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، ص 34.

⁴ -درة عبد الباري إبراهيم والصباغ، زهير، 2008، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ط1 دار وائل للنشر، عمان الاردن، ص71.

- على حد اطلاقنا، أن عناصر الأداء الوظيفي المدرجة فيها جامعة لكل الدراسات المتطرفة لعناصر الأداء الوظيفي على مختلف فترات الدراسات التي قبلها، وتم سرد عناصر الأداء الوظيفي في الدراسة على: ¹
1. **العناصر التنفيذية:** يتجسد في القدرة على تحديد متطلبات الوظيفة من خلال تحديد الموارد البشرية والمالية والمادية والعينة اللازمة لهذا الغرض.
 2. **العناصر الأكاديمية:** وينعكس ذلك في معرفة الفرد بأنظمة وإجراءات العمل، ومعرفة أهداف ومهام العمل، ومعرفة الأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل.
 3. **العناصر التطويرية:** يتجلى ذلك في تتبع الموظف مجال عمله، وطرح أفكار واقتراحات جديدة، لإثراء العمل، وربما تحمل مسؤوليات أعلى.
 4. **العناصر الأخلاقية:** ويتجلى ذلك في قدرة الفرد على المحافظة على ساعات العمل وطرح الأفكار والحوار البناء والسلوك الحسن واهتمامه بمظهره وهندامه.
 5. **العناصر الاجتماعية:** وينعكس ذلك في قدرة الفرد على تطوير علاقات فعالة وإيجابية مع رؤسائه وزملائه وطلابه.

المطلب الثاني: محددات والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

تناولت الباحثة في هذا المطلب محددات والعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: محددات الأداء الوظيفي

يمثل الأداء الوظيفي الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، وقد تم وضع نموذج نظري وضح فيه أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كل من:

- **الجهد المبذول:** هو كمية الطاقة التي يبذلها الموظف في أداء مهام عمله، وهو يختلف عن أداء العمل نفسه لارتباطه بقوة الدافعية، وقد تعتمد كمية الجهد على تقييم المكافأة (الجزء مادياً أو معنوياً)، حيث

¹ - اللوزي، موسى، الزهراني، عمر (2012)، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لا بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد 1، ص 07.

يقاس الجهد بالنتائج من محصول الفرد على التدعيم (الحوافز) بالمقارنة مع الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

● **قدرات الفرد وخبراته السابقة:** وهي الخصائص الشخصية المستخدمة، وأداء الوظيفة التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول ويشمل ذلك التعليم والتدريب والخبرات.

● **إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** مدى إلمام العامل بعمله، بمعنى أن تتجسد في تخيليه تصورات وانطباعات عن السلوك والأنشطة التي يتكون منها عمله، بجانب كيفية ممارسة دوره في المؤسسة.

يمثل الأداء الوظيفي الأثر الصافي لجهود الفرد، بدءًا من الكفاءة والوعي بالدور أو المهمة، ثم تطوير نموذج نظري يتضح فيه أن الأداء في حالة معينة يمكن اعتباره نتاجًا للعلاقة المتبادلة بين كل من:¹

● **الجهد المبذول:** هو مقدار الطاقة التي يبذلها الموظفون في إنجاز مهام العمل، وهو يختلف عن أداء العمل نفسه لأنه مرتبط بقوة الدافع، وقد تعتمد كمية الجهد على تقييم المكافأة، حيث يقاس الجهد بمخرجات المحصول الفردي في الدعم، بالمقارنة مع الطاقة الجسدية والعقلية التي ينفقها الفرد لأداء مهمة ما.

● **قدرات الفرد وخبراته السابقة:** وهي الخصائص الشخصية المستخدمة والأداء الوظيفي التي تحدد درجة فاعلية الجهد، بما في ذلك التعليم والتدريب والخبرة.

● **إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** معرفة العامل بوظيفته، مما يعني أن تصورات وانطباعاته عن السلوكيات والأنشطة التي تتألف منها وظيفته وكيفية إدراك دوره في المؤسسة.²

ويرى (مرسي و الصباغ) بأن الأداء يتأثر بالموقف، حيث إن الموظفين والمعرفة والمهارات والتطلعات والمصالح والقيم والدوافع التي يمتلكونها هي المحددات الأساسية لمستويات الأداء، والوظيفة والمهام والمسؤوليات وماتقدمه من تحديات وفرص التي يجلبها للتطوير الوظيفي هي أيضًا من المحدد الرئيسي لمستوي الأداء،

¹ - الغصين، ايهاب ربحي، (2012)، أثر الاعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، ص 36.

² - قوي، بوحينة، وسلمي، الامام،(2006)، علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الادارية، المجلة العلمية للإدارة، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، المجلد1، العدد1، ص96.

والموقف بما فيه من بيئة تنظيمية وما يوفره من موارد مادية، وهياكل تنظيمية مرنة أو جامدة، وأساليب التحكم وأساليب القيادة تعد أيضاً محدداً رئيسياً لمستوى الأداء.¹

ويرى (سليمان) أن الأداء لا يتحدد بتوافر أو عدم توفر بعض المحددات، بل هو نتيجة تفاعل ثلاثة محددات رئيسية، على النحو التالي:²

● **الدافعية الفردية:** يعبر عن الدرجة التي يرغب فيها الفرد في الحصول على وظيفة، والتي يمكن أن تتجلى من خلال حماسه واستعداده للوظيفة، معبراً عن توافق الوظيفة مع ميوله واتجاهاته.

● **مناخ العمل:** يعبر عن الرضا الذي توفره بيئة العمل الداخلية، ورضا وظيفته بعد أن حقق رغباته وأهدافه وتلبية جميع احتياجاته.

● **القدرة لدى الفرد على أداء العمل:** يُمكن للأفراد اكتساب هذه الكفاءة من خلال التعليم والتدريب واكتساب الخبرات والمهارات والمعارف المتعلقة بالوظيفة.

بالنظر إلى أن علماء الإدارة والباحثين والمنظرين في المجال يجدون صعوبة في الاتفاق على بعض محددات الأداء الوظيفي، لذلك يحدون من تعميم نتائج هذه الدراسات، حيث إنه ليس من السهل تحديد العوامل التي تؤثر على الأداء، وذلك للأسباب التالية:³

- لا تُعتبر محددات الأداء في فئة معينة هي محددات الأداء في فئة أخرى.
- إن محددات أداء الأفراد الذين يعملون في مؤسسة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات أداء الأفراد الذين يعملون في مؤسسة أخرى.
- العوامل البيئية الخارجية لها تأثير سلبي أو إيجابي على محددات الأداء.

¹ - مرسي، محمود، الصباغ، زهير، إدارة الأداء، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1988م، ص 28.

² - سليمان، حنفي، السلوك التنظيمي والأداء، الإسكندرية، دار الجامعة المصرية، 1994م، ص 228.

³ - الحربي، عضيب موسى، أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، 1424 هـ، ص 161.

ويرى (زيدان) لا يعتمد أداء الأفراد على قدراتهم فحسب، بل يعتمد أيضاً على دوافعهم، والتي لا تعتمد بشكل عام على ظروف العمل المادية، ولكن على الظروف الاجتماعية في التفاعل مع الاحتياجات الفردية والاحتياجات المشبعة لا تدفع السلوك.¹

ثانياً: العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

يتأثر الأداء الوظيفي أيضاً بعدد من العوامل التي قد تؤثر عليه إيجاباً أو سلباً، والتي يجب على الوكالات مراعاتها من أجل تحسين مستويات أدائها وتعزيزها، والتي يمكن معالجتها على النحو التالي:²

1- الهيكل التنظيمي: بالإضافة إلى تنظيم وتنسيق جهود العمال لتحقيق الأهداف المتفق عليها مسبقاً، والمؤسسات التي تعمل بدون خطة واضحة وإنتاجية محددة، فهي تتضمن أدواراً ومسؤوليات وصلاحيات ومساءلة ومكافآت لا يمكنهم قياس درجة الإنجاز فيها وبدوره يؤثر على أداء الموظف.

2- أنظمة وإجراءات العمل: إنه يمثل مجموعة من السياسات والقوانين والإجراءات التي تحكم أنشطة المؤسسة، وإذا اتسمت بالسهولة والبساطة، فقد تساهم في تنمية الإبداع، بعيداً عن الروتين والصلابة والتعقيد.

3- الاتصالات: إنها أساس عملية الإدارة، والتي يتم من خلالها الحفاظ على تدفق المعلومات داخل وخارج المؤسسة، حيث إن تحسين كفاءة العمل مرتبط بوجود نظام اتصال جيد في المؤسسة.

4- نمط القيادة: ستعمل القيادة الواعية والمستنيرة على تطوير وتحسين أداء الموظف من خلال تدريب الموظفين وتنسيق وتنظيم جهودهم وتوجيههم نحو الأهداف المرجوة.

5- الحوافز: نظراً لدورها في تشجيع الموظفين على المبادرة والابتكار والإنجاز، فهي تعتبر من أهم الوسائل التي يمكن للموظفين من خلالها العمل بكفاءة وتعزيز الأداء والإبداع، وعندما يُعتبر التحفيز مكوناً رئيسياً للمؤسسات الإبداعية، ووجود أو عدم وجود مؤشرات للإبداع والتطوير، نجدنا أن أنظمة الحوافز المختلفة

¹ - زيدان، محمد، الإشراف والإنتاجية، الرياض، عكاظ للنشر والتوزيع، 1984م، ص 139.

² - أبو عشيبة، ايناس محمد، وحجازي عبد الحكيم ياسين، 2019، درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالاداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 27، العدد 3، ص 346.

تساعد في تحفيز الموظفين على الأداء بشكل أكثر كفاءة وأن يكونوا أكثر إنتاجية في العمل، وكذا زيادة رضاهم الوظيفي.

6- التدريب: إنها أداة تطوير، إذا تم استثمارها بشكل جيد من قبل المؤسسة، فإنها تمكنها من تحقيق الكفاءة والملاءمة من حيث الأداء والإنتاج، كما تؤكد على أهمية الأداء الوظيفي كأساس لتنمية وتطوير الأفراد الذين يعتبرون أهم عامل في تكوين المؤسسة.

وحسب ما نلاحظه في واقع مناخ العمل في الجزائر فإن أداء الموظف متأثر بعدة ظروف إن تحسنت قد يتغير للأفضل وهي كالآتي:

- اختيار العمل أو المنصب: يضطر العديد من الموظفين للقبول بمنصب مختلفة قد لا تتناسب مع تخصصاتهم أو مجال دراستهم أو حتى مستواهم التأهيلي وهذا نظراً لظروف سوق العمل وقلة العروض ونوعيتها فتجد المهندس يعمل في منصب تقني أو حتى منصب عامل بسيط بدون تأهيل وأحياناً أخرى وما أكثرها تجد الموظف يعمل في مجال غير تخصصه ما يجعل مردوديته أقل نظراً لقلة المكتسبات وضعف التكوين كما نشير هنا إلى السياسات المختلفة التي تجرب الموظف على قبول هكذا ظروف عمل مثل حرمان الحاصلين على شهادة ماستر من المشاركة في مسابقات يطلب فيها شهادة الليسانس.

- ومن العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في الجزائر هي سوء مناخ العمل وسيطرة الأمور السلبية فيه كالمحسوبية والجهوية والتضييق وقلة التحفيز وحرمان الأكفاء من الترقيات ما يمكن عديمي التأهيل من السيطرة على المناصب وبالتالي سوء إدارة المؤسسات وتدهورها.

- كما أن اعتماد التوظيف حسب الشهادة قد يحرم المؤسسات والإدارات العمومية من الاستفادة من المهارات الأخرى للموظفين فمثلاً قد يملك موظف مهارات أخرى في تخصص آخر غير تخصصه ولكن بسبب المنصب والتخصص لا تمنح له فرصة تقديمها ما يحرم المؤسسة من خدماته.

- للبيروقراطية والتعسف أيضاً دورٌ مهمٌ في عرقلة الأداء الوظيفي وتعكير جو العمل فرفض تحويل الموظف للعمل بمكان أقرب للمنزل رغم وجود شغور؛ يجعل حياته بين سفر وتنقل وبالتالي يتأثر بالتعب ما يعيق تقديم الأداء الأفضل ففي قطاع التربية مثلاً يتم العمل بنظام الحركة التنقلية الإجبارية وهو أمر قد يكون سلبياً.

- غياب وسائل نقل الخدمة أو المصلحة ما يجعل الموظف رهين وسائل النقل العمومية التي قد لا تتوفر أحياناً ما يجعل الموظف يتأخر في الحضور وأيضاً في العودة للمنزل ما يقلل من راحته.

المطلب الثالث: أبعاد وطرق تحسين الأداء الوظيفي

تناولنا في هذا المطلب أبعاد وطرق تحسين الأداء الوظيفي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: أبعاد الأداء الوظيفي

هناك إجماع واسع بين الباحثين على أبعاد متعددة لمفهوم الأداء الوظيفي، وأهم أبعاد الأداء الوظيفي التي يركز عليها الباحثون هي الالتزام الوظيفي، والولاء الوظيفي، والانضباط الوظيفي، وإنجاز المهام.

1- الالتزام الوظيفي:

هو الارتباط الوظيفي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها، هو الذي يقوده إلى الاندماج في العمل واحتضان قيم المؤسسة.¹

حدد (Allen و Meyer) بشكل منفصل ثلاثة مكونات للالتزام الوظيفي، وصنف أشكاله المعقدة والعديدة، وهذه المكونات هي الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام بالاستمرارية، والتي ليست معزولة عن بعضها البعض ولكن قد تظهر في وقت واحد.²

2- الولاء الوظيفي:

إنها درجة توافق الفرد مع منظمته وعلاقته بها، ورغبته في تقديم أكبر عطاء أو جهد لصالح المؤسسة التي يعمل بها، ورغبة قوية في البقاء كعضو في تلك المنظمة، نظراً لما تتميز به من شمولية وإيجابية، يجب أن تكون العلاقة قوية وإيجابية وديناميكية وقائمة على المعتقد فيما يتعلق بأهداف أو غايات المؤسسة، وليس فقط لتقييم الفوائد المختلفة التي يجنيها بسبب ولائه للمؤسسة، والمؤسسة تجسد الارتباط العاطفي وتعزز رغبته في مواصلة العمل.³

¹ - العمري، عبيد بن عبدالله، (2004)، بناء نموذج نسبي لدراسة تأثير كل من الولاء الوظيفي ز الرضا الوظيفي وضغوط العمل على الاداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، مجلة أم القرى للعلوم التربوية و الاجتماعية والانسانية، المجلد 16، العدد 1، ص 120 .

² - Meyer, J.P., & Allen, N.J., (2004), TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, London, Ontario, Canada: the university of weter n ontqrio, Department of psychology , P 235.

³ - عبد الباقي، صلاح الدين، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، ط1، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، ص 184.

ويشير الولاء الوظيفي إلى رغبة الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل توفير الحيوية والأنشطة لمؤسسة ما ولإعطاء الولاء للمؤسسة.¹

3- الانضباط الوظيفي:

يشير إلى سلوك الموظفين في المؤسسة بطريقة تأخذ في الاعتبار قواعد ومعايير محددة للسلوك ويمكن قبوله من قبل الموظفين (الانضباط الذاتي) أو التي يرفض من الإدارة لمنع السلوك البديل وقواعد الأداء في المؤسسة "العقاب" وحاجة الإدارة إلى الوضوح والإنصاف في التوجيهات والأوامر والإجراءات حتى يتم الانتهاء من العملية الانضباطية، والتي تشمل العناصر "المتعلق بالعاملين والمتعلق بالإدارة".²

يتحقق الانضباط الشخصي من خلال:³

* اتباع قواعد السلوك المقبولة بشكل عام في المؤسسة بطريقة مهنية وأخلاقية.

* يفي الأداء الوظيفي بالمعايير التي وضعتها المؤسسة.

4- إنجاز المهام:

يشير إلى السلوكيات التي تساهم في إكمال العمليات الأساسية داخل المؤسسة، مثل الإنتاج المباشر للسلع والخدمات، والمبيعات، وجرد المخزون، وإدارة المرؤوسين، وكل منها يساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ أعمال المؤسسة، مثل في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل ذلك الإنجاز، أو السلوك المطلوب لتحويل الفرد من حالة النزاع إلى مناخ تنافسي من خلال الصراع، أو يمكن أن يكون السلوك جهداً محفزاً لخلق ذلك المناخ.⁴

¹- حنونة، سامي ابراهيم، (2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، ص 17.

²- عقلان، مأمون علي، (2006)، العلاقة بين الانضباط في العمل وبين ادراك السلوك الأخلاقي وبعض المتغيرات التنظيمية و الديمغرافية: دراسة تطبيقية على العاملين بالجهاز الحكومي للجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة. قسم ادارة الاعمال، جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية، ص 112.

³- المرجع السابق، ص 112.

⁴-Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., &Wiechmann, D. (2003). Personnel selection and employee performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J, P 51.

يشير مفهوم إنجاز المهام إلى أنشطة أداء العمل التي تساهم في الطبيعة الفنية للمؤسسة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.¹

وقد حدد (Lu وآخرون) أنه "قدرة الأفراد على الاضطلاع بالأنشطة الفنية الأساسية لعملهم، أي تلك المرتبطة بواجباتهم الإدارية والإدارية الأساسية المحددة".²

وفقاً لما حدده (Solkhe وUchhal)، السلوك الذي يساهم في أنشطة الصيانة والتحويل الأولية للمؤسسة (مثل صنع المنتجات وبيع السلع وتقديم الخدمات وجدولة الوظائف).³

ثانياً: طرق تحسين الأداء الوظيفي

بعد أن ناقشنا محددات الأداء الوظيفي والعوامل التي تؤثر فيه، من الضروري إيجاد حل أو طريقة عملية لتحسينه: فقط من خلال الدراسة الشاملة لعناصر تحسين الأداء ومستوياته، وتحليل العوامل التنظيمية التي تؤثر فيه، وإيجاد طرق فعالة لتحسين وتطوير هذه العوامل، يمكننا تحقيق هدف تحسين الأداء، تمثل فكرة تحسين الأداء الوظيفي سياسة عامة وضعتها المنظمات الحديثة مع إيمان قوي بضرورة التحسين والتطوير المستمر لجميع العوامل التنظيمية المستخدمة في المؤسسة، والتي لها أثر على أداء الموظفين ابتداء من القيادة العليا وانتهاء بالمستوى التنظيمي في جميع مجالات النشاط.⁴

تم تحديد ثلاث طرق لتحسين الأداء الوظيفي:

1- **تحسين الموظف:** يرى (جبر) أن تحسين الموظف هو أصعب عامل يمكن تغييره من بين العوامل أخرى، والتحسين يحدث من خلال:⁵

¹-Sykes, Tracy Ann; Venkatesh, Viswanath.(2017). Explaining post- implementation employee system use and job performance: impacts of the content and source of social network ties. MIS Quarterly, 41(3), P 917-A8

²- Lu, Benjiang; Guo, Xunhua; Luo, Nianlong; Chen, Guoqing (2015). Corporate Blogging and Job Performance: Effects of Work-related and Nonwork-related Participation. Journal of Management Information Systems, 32(4), P 295.

³ -Uchhal, Devender Singh; Solkhe, Ajay.(2017). An empirical investigation of relationship between emotional intelligence and job performance in Indian manufacturing sector clear. International Journal of Research in Commerce & Management, 8(7), P 18- 21.

⁴ - الفايدي، سالم، (2008)، فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية: دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 121.

⁵ - جبر، عبدالرحمان محمد، (2010)، الابداع الاداري وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين، ص 53-54.

• التركيز على نقاط القوة لدى الموظف، ومعاملة الموظف بموقف إيجابي، بما في ذلك مشاكل الأداء الوظيفي التي يعاني منها، وإدراك أنه لا يوجد فرد مثالي، وإدراك حقيقة أنه من المستحيل القضاء على جميع أوجه القصور والضعف لدى الموظف، والتركيز على تسخير مواهب الموظف ومحاولة تطويرها لتحسين الأداء.

• التركيز على التوازن بين ما يرغب الفرد القيام به والأشياء المميزة التي يؤديها الفرد، وأن هناك علاقة سببية بين الرغبة والأداء، من خلال السماح للفرد بإيجاز ما يريد أو يسعى إلى القيام به، ويوفر الانسجام بين الأفراد وإهتماماتهم والعمل المنجز في المنظمة.

• الربط بالأهداف الفردية: يجب أن ترتبط جهود تحسين الأداء بمصالح وأهداف الموظف وتتوافق معها والاستفادة منها بإظهار رغبة الموظف في التحسين.

2- تحسين الوظيفة: توفر الاختلافات في مهام الوظيفة فرصة لتحسين الأداء الوظيفي، حيث يتم تقليل مستويات الأداء الوظيفي إذا تجاوزت مسؤوليات الوظيفة قدرات الموظف ومهاراته، ولتحسين الأداء الوظيفي في وظيفة معينة، من الضروري فهم مدى ضرورة كل وظيفة، خاصة إذا كان من الممكن استمرار أداء بعض المهام بعد توقفها عن الاستفادة، إضافة إلى ذلك إتاحة فرصة للموظفين في فرق العمل أو المجموعات أو اللجان وجعلهم يساهمون في حل المشكلات المختلفة ويجب توسيع العمل وإثرائه من خلال الجمع بين المزيد من المهام التي تتطلب نفس مستوى المهارة من أجل زيادة الارتباط بين الموظفين والمنتجات النهائية، مع إثراء العمل من خلال رفع مستوى المسؤولية الموكلة للموظفين.¹

3- تحسين الموقف: يرى (هاينز) أنه من خلال فهم مدى ملاءمة عدد المستويات التنظيمية، والطريقة التي يتم بها تنظيم الفرق، وملاءمة طرق العمل ووضوحها، فإن الوضع أو البيئة التي يتم فيها أداء العمل يوفر فرصاً للتغيير الذي قد يحسن الأداء، ومدى مناسبة فاعلية الاتصال والمساءلة والتفاعل مع القطاعات الأخرى والجمهور المستفيد، من خلال تحقيق مستوى مناسب من التوافق بين الأسلوب الإشرافي ومستوى

¹ - رضا حاتم، (2003)، الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الاجهزة الامنية بمطار الملك عبدالعزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 60-

النضج الذي يتمتع به الموظفون، مما قد يؤدي إلى إحباط الموظف. ومن العوامل التي يجب مراعاتها في الرقابة الإدارية والتي تؤدي دوراً فعالاً في تحسين الأداء الوظيفي تشمل مستوى اهتمام المشرف بالتواصل، ومستوى السلطة التي يفوضها، ومعايير الأداء التي يضعها، والدرجة التي يتابعها في الوظيفة، والمشرف مدى السماح للموظفين أو تشجيعهم على المخاطرة، ويجب التعامل مع نجاح التخطيط لتحسين الأداء من خلال الأساليب التي تعمل على تحسين نفسية الموظف.¹

كما أن هناك العديد من الوسائل والطرق التي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، وتشمل هذه الوسائل الهيكل التنظيمي، والعوامل البشرية، والآلات والمعدات، والتكنولوجيا المستخدمة، ومنها ما يلي:²

• تنمية القوى العاملة من خلال التدريب.

• خلق الحوافز والدوافع للموظفين.

• الإدارة بالأهداف.

• المشاركة والعمل الجماعي.

• تصميم الوظيفة (العمل).

• استخدام أساليب العمل المحسنة.

هذه الوسائل والطرق هي أمثلة على العديد من الوسائل المختلفة.

¹ - هاينز ماريون أي، إدارة الأداء، دليل شامل للإشراف الفعال، ترجمة: محمود مرسي وزهير الصباغ، الرياض، مطابع معهد الإدارة العامة، 1989م، ص 278-280.

² - ابراهيم فيصل فهد بن محمد، العوامل المؤثرة على الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2008، ص 42.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل أشرنا إلى الجانب النظري للهوية التنظيمية حيث تبين أن الهوية التنظيمية تؤدي دورًا مهمًا في تحديد مكانة المؤسسة في السوق المحلي والعالمي وتؤثر على تصور الآخرين لها، وقمنا بالتأصيل النظري للهوية التنظيمية واستخلاص أنها تعتبر من أصول المؤسسة التي تضمن لها المركزية والاستمرارية والتميز.

وكذا تم تحديد مفهوم الأداء الوظيفي الذي هو إنجاز المهام والأنشطة والأعمال للموظف بالاستخدام الأمثل للموارد وفق المسؤوليات المحددة من طرف الجهات التي ترتبط وظيفته بها، من أجل تحقيق نتائج وأهداف المؤسسة، وإيماننا القوي بضرورة التحسين والتطوير المستمر للأداء الوظيفي، تم تحديد ثلاثة طرق لتحسينه: تحسين الموظف، تحسين الوظيفة، تحسين الموقف.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

تمهيد الفصل:

يتضمن هذا الفصل مقدمة للبحوث والدراسات السابقة التي يمكننا الاطلاع عليها، والتعامل مع المتغيرات التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدراسة الحالية، مرتبة بترتيب زمني تصاعدي، ومقدمة لفهم علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة، من أجل تحليل هذه الدراسات من حيث الموضوعات والأهداف والعينات والإجراءات، الأساليب والأدوات بناءً على ما سبق، ينقسم هذا الفصل إلى مباحث ثلاثة كالتالي:

- ❖ المبحث الأول: دراسات سابقة باللغة العربية.
- ❖ المبحث الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية.
- ❖ المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.

سنتناول في هذا الفصل الدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع الدراسة من أبعاد وزوايا عديدة، وفي بيئات مختلفة بهدف معرفة آراء ووجهة نظر الباحثين السابقين حول موضوع الدراسة والتعرف على الأساليب والإجراءات التي تبنتها، والاستفادة من نتائجها في تدعيم نتائج الدراسة، ومن ثم التعقيب على هذه الدراسات، وقد رتبنا الدراسات السابقة حسب تاريخ النشر من الأقدم للأحدث، حيث بدأنا بالدراسات باللغة العربية ثم باللغة الأجنبية، وعليه سنتناول الدراسات التي تحصلنا عليها، والمتعلقة بالمتغير المستقل "الهوية التنظيمية"، حيث بلغ عدد الدراسات باللغة العربية (07) دراسات، والدراسات باللغة الأجنبية (07) دراسات، ثم تناولنا الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع "الأداء الوظيفي"، حيث بلغ عدد الدراسات باللغة العربية (07) دراسات، والدراسات باللغة الأجنبية (07) دراسات.

الجدول II-1: عدد الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة الحالية

الدراسات التي تناولت موضوع الهوية التنظيمية	
الدراسات باللغة العربية	الدراسات باللغة الأجنبية
07	07
الدراسات التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي	
الدراسات باللغة العربية	الدراسات باللغة الأجنبية
07	07

المصدر: من إعداد الطالبة

المبحث الأول: دراسات سابقة باللغة العربية

نتطرق في هذا المبحث لمختلف الدراسات السابقة التي باللغة العربية للمتغيرين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي كل على حدا كما هو موضح في المطلبين:

المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة العربية لمتغير الهوية التنظيمية

1- دراسة (يعقوب سالم، جامعة محمد خيضر - بسكرة الجزائر، 2017/2018):

" أخلاقيات العمل الوظيفي ودورها في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية دراسة ميدانية ببلديات الوادي"

الهدف من الدراسة:

هدفت هاته الاطروحة إلى الكشف عن مقومات وأبعاد أخلاقيات العمل التي تساعد على شكل وبناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على العينة القصدية في اختيار عينة الدراسة والتي تكون أكثر عملاً وتبايناً طبيعة الأفراد وخصائصهم، وعدد إجمالها ستّ بلديات من مجل 30 بلدية على مستوى ولاية الوادي ليكون عدد العمال 262 عاملاً.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أشكال أخلاقيات العمل وممارستها في النموذج الصدق، الالتزام القانوني، الرقابة الذاتية، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مساهمة أخلاقيات العمل في تشكل الهوية المتفردة للإداري، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية في مساهمة أخلاقيات العمل في شكل الهوية المركزة للإداري.

وبذلك تحققت الفرضية القائلة: تساهم أشكال أخلاقيات العمل في بناء الهوية التنظيمية للموظف في الإدارة الجزائرية بنسبة 75%.

2- دراسة (ليندة لفحل، جامعة باتنة 1 الجزائر، 2018/2017):

" دور الثقافة المنظماتية في بناء الهوية التنظيمية للمنظمات الدولية - المنظمة العالمية للتجارة
أنموذجاً "

الهدف من الدراسة:

الهدف العام من هذه الأطروحة هو تسليط الضوء على وجود إمكانية بناء الهوية التنظيمية في المؤسسات الدولية.

منهجية الدراسة:

طبيعة الموضوع فرضت علينا توظيف المناهج التالية لتحقيق التوازن المنهجي ضمن فصول الدراسة:
المنهج النوعي، منهج دراسة حالة، المقاربة البنائية، المقاربة الرمزية التفاعلية، المقاربة النفسية-الاجتماعية، المنظور ما بين التنظيمي البيئي.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

نحن نعتقد أن هناك فرصة لاستكشاف التباين في المنظمة الدولية، نوع، وقضية وكيف تؤثر تبني المؤسسة هويتها وثقافتها التنظيمية، وإن الدراسات الأكاديمية للمؤسسات الدولية والسابقة، وضعت مختلف فروع للتفكير في هذا التعقيد بطرق مختلفة، ومن خلال تميز دراسات المؤسسات الدولية التي بصفقة سياسية واقعية، لا يمكن أن يتم استيعاب الحقائق الاجتماعية الجديدة حول المؤسسات الدولية المعاصرة التي أصبحت العوامل الأيديولوجية، مثل الأفكار والقيم والثقافة والمعايير، وإن النقلة النوعية المقترحة في هذه الأطروحة تحمل دلالات وصفية ومعارية.

3- دراسة (عبد القادر حداد، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2019/2018):

" أخلاقيات العمل الوظيفي وبناء الهوية التنظيمية للمنظمات الصحية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالوادي "

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة لون أخلاقيات العمل الوظيفي في بناء الهوية التنظيمية للمؤسسات الصحية، (المؤسسة العمومية الاستشفائية بالوادي محل دراسة).

منهجية الدراسة:

استخدم في الدراسة المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم ثلاث أدوات هي (الملاحظة والمقابلة واستمارة البحث) هدفت إلى اختيار الفرضيات وتكون مجتمع الدراسة كالاتي (50 بالنسبة للملاحظة، 21 بالنسبة للمقابلة، 122 بالنسبة لاستمارة البحث) في المؤسسة الصحية بالوادي.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس سواء بالنسبة لأخلاقيات العمل أو بقاء الهوية التنظيمية للمنظمة الصحية، كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد أخلاقيات العمل المتعلقة بالجنس في حين عدم وجود فروق في بناء الهوية التنظيمية للمؤسسة الصحية، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في بعد السرعة، الإتقان واحترام الوقت تسبب في ضعف بناء الهوية التنظيمية المؤسسة الصحية، في حين أن الأبعاد المتبقية وأقصد هنا بعد احترام القوامين والأنظمة وبعد العدالة وعدم التحيز سجلنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أخلاقيات العمل أو بناء الهوية التنظيمية للمؤسسة الصحية.

4- دراسة (وارد فان زونين، جيفري ترييم، سامح محمد الشريف، تهاني بنت ناصر الصائغ، مجلة

الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2020):

" دور تحديد الهوية التنظيمية والرغبة في النجاح في استخدام الموظفين لحسابات تويتر الشخصية في العمل"

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير فهم أفضل للمحركات المحتملة لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي الشخصية في العمل، ومشاركة الموظفين للمعلومات المرتبطة بالعمل عبر هذه المنصات.

منهجية الدراسة:

تصميم متعدد المنهجيات يشمل بيانات الاستقصاء وبيانات تحليل محتوى الحسابات الشخصية للعاملين عبر التويتر.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود علاقة بين تحديد الهوية التنظيمية والرغبة في النجاح، وبين مشاركة نوعين محددين من المحتوى المرتبط بالعمل على مواقع التواصل الاجتماعي: وهما مشاركة المعلومات التنظيمية ومشاركة المعلومات المهنية.

5- دراسة (دينا حلمي عباس محمد النشيلي، كلية التجارة، جامعة الأزهر- فرع البنات، القاهرة، 2021):

" التمكين النفسي ودوره في تحقيق الهوية التنظيمية - دراسة تطبيقية "

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين كل من التمكين النفسي وأبعاده "الجدارة، الاستقلالية الذاتية، التأثير المعني" والهوية التنظيمية.

منهجية الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (381) مفردة من العاملين في شركات القطاع العام للبتروك.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التمكين النفسي والهوية التنظيمية، كما تؤثر أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (الجدارة، المعني) تأثيراً ذا دلالة إحصائية في مدى شعور العاملين بالهوية التنظيمية، بينما تبين عدم وجود علاقة تأثيرية بين أبعاد التمكين النفسي المتمثلة في (الاستقلالية الذاتية، التأثير) وبين الهوية التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

6- دراسة (هادي خليل إسماعيل، كرين مصطفى خالد، المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، كوردستان، العراق، 2021):

" دور القيادة الواعية في بناء الهوية التنظيمية دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة دهوك "

الهدف من الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور القيادة الواعية في بناء الهوية التنظيمية لجامعة دهوك من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية فيها، وتم اعتماد ثلاثة أبعاد للقيادة الواعية، وهي: الوعي بالذات، الوعي بالآخرين، والوعي بالموقف، وثلاثة أبعاد للهوية التنظيمية، وهي: المركزية، التميز، والاستمرارية.

منهجية الدراسة:

صممت استبان لجمع بيانات الجانب الميداني، وشملت عينة الدراسة (452) من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة، وجرت عمليات التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرمجية الإحصائية (spss).

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود علاقات معنوية موجبة ذات دلالة احصائية بين القيادة الواعية والهوية التنظيمية، كما أنّ القيادة الواعية بوصفها متغيراً مستقلاً تؤثر معنوياً في الهوية التنظيمية.

7- دراسة (هادي خليل إسماعيل، كرين مصطفى خالد، المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، كوردستان، العراق، 2021):

" دور الهوية المنظمة في تحقيق الأداء المنظمي المستدام/دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في كليات جامعة دهوك "

الهدف من الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور الهوية المنظمة في تحقيق الأداء المنظمي المستدام في جامعة دهوك.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على أدبيات الموضوع التي تناولت متغيرات الدراسة في بناء الإطارين النظري والمنهجي لها. وصممت استبان لجمع بيانات الجانب الميداني، وشملت عينة الدراسة (452) من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة المبحوثة، وجرت عمليات التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام البرمجية الإحصائية (SPSS).
أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود علاقات معنوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الهوية المنظمة والأداء المنظمي المستدام، كما أن الهوية التنظيمية تؤثر معنويًا في الأداء المنظمي المستدام.

المطلب الثاني: دراسات سابقة باللغة العربية لمتغير الأداء الوظيفي

1- دراسة (خولة واصل، خالد رجم، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، الجزائر، 2019):

" أثر تبني الحوسبة السحابية على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مؤسسة 2A للتأمينات "

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى تأثير تبني الحوسبة السحابية على الأداء الوظيفي للعاملين.

منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على دراسة الحالة والمقابلة والاستبيان، حيث تم توزيع الاستبيان على عينة قصدية من إطار المؤسسة ومسؤوليها واسترجعنا 49 استبياناً قابلاً للتحليل، وبعد المعالجة الإحصائية للاستبيان وباستخدام برنامج spss في نسخته 23.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين تبني الحوسبة السحابية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة 2a يقدر ب 51 بالمئة، كما أن الحوسبة السحابية تضمن اتصال المؤسسة بقواعد بياناتها والبرامج والتطبيقات من أي مكان وزمان، مما يوفر الوقت والجهد بالنسبة للعاملين في المؤسسة، بالإضافة إلى تقليل أعباء وتكاليف اقتناء البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والبرامج وتحديثها وضمان الاتصال الدائم بين رؤساء ومرؤوسي المؤسسة لضمان معالجة وإيصال المعلومة في الوقت المناسب.

2- دراسة (لغرس سوهيلة، جامعة معسكر، الجزائر، 2019):

" تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة في ضوء تجسيد إدارة الجودة الشاملة بالجامعات دراسة
سوسيولوجية "

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلى اتباع سياسة إدارة الجودة الشاملة بالجامعة في مختلف المستويات الإدارية، البشرية، التقنية، التعليمية لمسايرة والتكيف مع المستجدات حتى لا تحدث الأزمات والمشاكل داخل القطاع التعليمي فتتأثر القطاعات الأخرى.

منهجية الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج التفسيري من أجل كشف العلاقة السببية والارتباطية بين الظواهر الاجتماعية، وفي هذا يقول إميل دوركايم فكل ما يطالب به هذا العلم هو أن يعترف الناس بأن قانون السببية يصدق أيضا على الظواهر الاجتماعية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن فلسفة تطبيق الجودة بالجامعات تتطلب منا إعطاء أهمية العنصر البشري وذلك بتطوير كفاءته لتنمية قدراته الفكرية من أجل ضمان تحسين أدائه الوظيفي من جهة ومواكبة التطورات والتحويلات التي يشهدها المجال العلمي والمعرفي من جهة ثانية والاهتمام بمتطلبات السوق وآلياته باعتباره الأساس في نجاح العملية من جهة أخرى.

3- دراسة (سامح محمد الشريف، معهد الإدارة العامة الرياض، المملكة العربية السعودية، 2019):

" أثر استخدام تويتر في وقت العمل على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي الخدمة المدنية بمدينة الرياض "

الهدف من الدراسة:

استهدف هذا البحث اختبار أثر استخدام موظفي الخدمة المدنية في مدينة الرياض لشبكة تويتر في وقت العمل على أدائهم الوظيفي في إطار نظرية رأس المال الاجتماعي.

منهجية الدراسة:

طبق البحث استبانة على عينة عشوائية طبقية من الموظفين بلغت (300) مبحوثاً.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

إن مستوى الأداء الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية بمدينة الرياض مرتفع على المستوى الإجمالي وعلى مستوى (أداء المهمة) و(الأداء السياقي) أما (السلوك الوظيفي ذو النتائج العكسية) فكان متوسطاً، وثبت أثر وجود أثر دال إحصائياً لاستخدام تويتر للأغراض الشخصية على السلوك الوظيفي ذي النتائج العكسية، كما ثبت وجود أثر دال إحصائياً لاستخدام تويتر للأغراض المهنية على كل من (الأداء السياقي)، و (السلوك الوظيفي ذي النتائج العكسية).

4- دراسة (شبيخي مليكة، دحو خضرة، سعيدي عامر برزوق، مجلة التنظيم والعمل، الجزائر،

2020):

"تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط دراسة حالة قطاع المصرفي بسعيدة "

الهدف من الدراسة:

يهدف البحث إلى دراسة علاقة التأثير للتمكين النفسي للعاملين على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بالقطاع المصرفي لولاية سعيدة وكذلك تأثير التمكين النفسي على الرضا الوظيفي وتأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة.

منهجية الدراسة:

لتحقيق هذا الغرض قمنا بتوزيع استبيان لعينة عشوائية من مختلف أفراد مجتمع الدراسة، ولقد تم اختيار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية PLS) اعتماداً على برنامج Smart PLS3 لتحليل واختيار نموذج الدراسة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود تأثير مباشر موجب معنوي للتمكين النفسي على الرضا الوظيفي بالقطاع المصرفي بسعيدة، ووجود تأثير مباشر موجب معنوي للرضا الوظيفي على الأداء مع وجود تأثير للتمكين النفسي على الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

5- دراسة (زروق عثمان بلال، أحمد سهيل كشوب، جامعة ظفار سلطنة عمان، 2020):

" أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان "

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

منهجية الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من الإدارات العليا بشركة ريسوت للإسمنت، شركة ظفار للطاقة وشركة أعلا ظفار، وقد قام الباحثان باختيار عينة عشوائية قوامها 120 اداريا بواقع (40) استبانة لكل شركة، واسترجع الباحث (116) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه وتوافقه مع طبيعة الدراسة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، أن أثر أنظمة المؤسسة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها الثقافة التنظيمية، بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي.

6- دراسة (مزهري عبد الله أحمد، فراس حسن رشيد، جامعة تكريت، العراق، 2020):

" أثر التدريب في تحسين الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت "

الهدف من الدراسة:

هدف البحث لبيان أثر التدريب في تحسين الوظيفي/دراسة تطبيقية في عدد من كليات جامعة تكريت حيث أوضح البحث في الجانب النظري موضوع التدريب بوصفه متغيراً مستقلاً والأداء الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً.

منهجية الدراسة:

استخدم الباحثان الاستبيان أداة لجمع البيانات من المبحوثين متضمنة مجموعة من الأسئلة لمتغيرات البحث ومصاغة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، ليتم الإجابة عليها من قبل العاملين في الكليات المبحوثة وذلك من أجل التعرف على آرائهم، تم تحليل البيانات باستعمال معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط بين متغيرات البحث المذكورة من خلال برنامج Spss V23 من أجل معرفة نوعية وطبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

اتضح أن موضوع التدريب من المواضيع المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسات والعاملين فيها لكونه يمثل العلاقة بين العاملين والمؤسسة مما يدعو إلى الاهتمام بالدورات التدريبية للعاملين من أجل تحسين مستوى أدائهم بما يخدم عمل المؤسسات التي يعملون فيها، وتبين للباحث أيضاً أن عملية إشراك العاملين بالدورات التدريبية يساعد في تزويدهم بالمعلومات والمهارات مما يحسن من مستوى أدائهم للمهام التي يكلفون بها في المنظمات العاملين بها و تقويم خدمات ذات جودة عالية، ومن خلال تحليل المتغيرات اتضح أن هناك علاقة ارتباط معنوية قوية بين متغيرات البحث مما يشير إلى أهمية الاهتمام بالتدريب من أجل تحسين الأداء الوظيفي، ووجدت علاقة تأثير بين متغيرات البحث من خلال تحليل الانحدار وهذا ما يحقق الفرض البحثي الثاني ويعني أن متغيرات التدريب لها تأثير في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

7- دراسة (سليمه هادي موسى، جامعة بابل، العراق، 2020):

" قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي للتدريسيين في جامعة القاسم الخضراء "

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للتعرف على مستوى ضغوط العمل (طبيعة العمل، غموض الدور عبء العمل، صراع الدور) التي يتعرض لها التدريسيون في جامعة القاسم الخضراء وأثرها على الأداء الجامعي (القدرة والدفع والإمكانيات) والتعرف على مصادر هذه الضغوط لأجل وضع الحلول الناجحة لذلك وتقديم المقترحات والتوصيات للتغلب على الضغوط أو التخفيف منها.

منهجية الدراسة:

واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي في صورة دراسة مسحية وذلك لملائمته لطبيعة وأهداف الدراسة، إذ تكون مجتمع الدراسة من 30 تدريسيًا ولأجل ذلك تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة واسترد منها (28) صالحة للتحليل الإحصائي وبعد تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل الاحصاء الوصفي وبرنامج (spss).

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

إلى أن جزءاً كبيراً من ضغوط العمل على المدرسين يعود إلى أن عملهم في الجامعة يؤثر على التزاماتهم العائلية وأن المدرسين يعملون في ظل سياسات وإرشادات متعارضة وأن المدرسين غير متأكدين من حدود صلاحياتهم في عملهم وأن عبء العمل هو أهم الأسباب الضاغطة على المدرسين في عملهم وأن ضغوط العمل بتخفيف عبء عمل المدرسين في الجامعة والذي يؤثر على التزاماتهم العائلية وتجنب السياسات والإرشادات المتعارضة التي تؤدي بالضغط على المدرسين، ووجوب وضوح حدود صلاحيات المدرسين في عملهم والتخفيف من عبء العمل هو أهم الأسباب الضاغطة على المدرسين في عملهم وتجنب ضغوط العمل المؤدية إلى فقدان النشاط والحيوية لدى المدرسين.

المبحث الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية

نتطرق في هذا المبحث لمختلف الدراسات السابقة التي باللغة الأجنبية للمتغيرين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي كل على حدا كما هو موضح في المطلبين:

المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة الأجنبية لمتغير الهوية التنظيمية

1- دراسة (Mohammad Reza Azadehdel, Maryam Ooshaksaraie, 2013)

(Shayan Rajabpour, Iran):

" The Relationship Between Organizational Identity With Performance in Gilan Gas Company"

" العلاقة بين الهوية التنظيمية والأداء في شركة جيلان للغاز "

الهدف من الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة ما بين المتغيرات المستقل (الهوية تنظيمية) والتابع (الأداء) في شركة جيلان للغاز.

منهجية الدراسة:

تعتبر طرق البحث بمثابة عملية منهجية للعثور على إجابات أسئلة أو حل لمشكلة (Khaki 2008). الطريقة في هذا البحث هي طريقة البحث الوصفي. من ناحية الغرض هو التطبيق وفي الشروط من بيانات مجموعة يكون حقل. الإحصاء عدد السكان من هذه دراسة متضمن موظفي شركة جيلان للغاز، عددهم حوالي 400 شخصاً، أخذت العينات بطريقة بسيطة عشوائياً، وبيانات الدراسة هو الاستبيان.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

النتائج تم الحصول عليها بيريون اختبار الارتباط أظهر خمسة عوامل صورة الشركة، مصادر الإنسان، المديرين الأوائل، مجال الاتصالات، الاستراتيجية يملك إيجابيات كبيرة على تأثير الأداء في شركة جيلان للغاز. أظهرت النتائج أن الاستراتيجية لديها أقوى علاقة مع أداء الشركة، وصورة الشركة وكانت الاتصالات في المرتبة الثانية والثالثة على التوالي. والثلاث المتغيرات الأخرى في النموذج لا تملك علاقة كبيرة مع الأداء.

2- دراسة (Mohammad Reza Azadehdel, Maryam Ooshaksaraie, 2013)**(Shayan Rajabpour, Iran ,****"The Importance of Organizational Identity and Its Role in the Performance"****" أهمية الهوية التنظيمية ودورها في الأداء "****الهدف من الدراسة:**

في هذه الدراسة يتم شرح أهمية الهوية التنظيمية وقضاياها وآثارها في الأداء التنظيمي، بهذه الطريقة يتم أخذ أهميتها في الاعتبار أكثر من أي وقت مضى.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

الهوية التنظيمية هي أداة استراتيجية لتحقيق الأهداف والرؤى، يمكن تحسين الهوية التنظيمية الإدراك الذاتي على جميع مستويات المجموعات، وأن تتحرك اليوم المؤسسات المتقدمة بما يتناسب مع علم الهوية التنظيمية، وأن أداء الشركة اليوم هو هوية الأداة الأكثر فعالية التي يتم إنشاؤها من خلالها، والأداء التنظيمي هو الهيكل العام الذي يشير إلى كيفية العمليات التنظيمية، إدارة الأداء هي وسيلة لتسهيل الاتصال وإقامة علاقة بين الموظفين والمشرفين، والغرض من استراتيجيات إدارة الأداء هو توفير الأدوات والحلول من خلال تحقيق نتائج أفضل من المؤسسات والجماعات والأفراد.

3- دراسة (Muhammad Nawaz, Muhammad Nadeem et al, Pakistan 2020)**((Lahore),****"The Role of Organizational Identity in Improving Job Performance and Organizational Citizenship Behavior "****" دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية "****الهدف من الدراسة:**

هو تأثير انعدام الأمن الوظيفي على المنظمات سلوك المواطنة (OCB) والأداء الوظيفي. انعدام الأمن الوظيفي ينتصر على الفرد نفسياً بسبب عدم قدرة الشخص على التعامل مع الموقف. كما يجلل أن كون الهوية التنظيمية وسيطاً يقضي على حدة انعدام الأمن الوظيفي.

منهجية الدراسة:

البيانات جمعت من المستشفيات من باكستان (لاهور)، تم ملئ (210) استبيان من الأطباء والمرضات، تم الانتهاء من الاستبيانات وبلغ معدل الاستجابة 80.9٪.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

هذه الدراسة البحثية تم تقسيمها إلى ثلاث مراحل، في المرحلة الأولى العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وتم تحليل الأداء الوظيفي، وصور هذا التحليل مترابطة للغاية وعلاقة ذات دلالة إحصائية بين المرضات، والمرحلة الثانية تتناول العلاقة بين الوظيفة انعدام الأمن و OCB علاوة على ذلك، في المرحلة الثالثة تم التحقيق في ذلك أيضاً تعمل الهوية التنظيمية على تعديل ارتباط انعدام الأمن الوظيفي بالأداء الوظيفي و OCB أم لا؟ أظهرت النتيجة أنها تقوي علاقتهما.

4- دراسة (Serhat Erat, Hakan et al , Turkey, Azerbaijan, Kyrgyzstan, 2020)

(Kitapci):

"Managerial Perception and Organizational Identity: A Comparative Analysis"

" التصور الإداري والهوية التنظيمية: تحليل مقارن "

الهدف من الدراسة:

في هذه الدراسة، تم تحليل تأثير القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية على ثقة المدير والهوية التنظيمية المستدامة، بما في ذلك دور الوساطة في ثقة المدير. أولاً، قمنا بتحليل تأثير القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية على الثقة في المنظمة والهوية التنظيمية المستدامة. ثانياً، درسنا تأثير الوسيط على الثقة التنظيمية، بالإضافة إلى آثار القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية على الهوية التنظيمية المستدامة.

منهجية الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من 558 موضوعاً من تركيا، و 106 أشخاص من أذربيجان، و 95 شخصاً من قيرغيزستان - أي ما مجموعه 759 موضوع. لتحليل البيانات التي تم جمعها، استخدمنا تحليل الارتباط وتحليل الانحدار واختبار ANOVA. لهذه التحليلات، استخدمنا البرنامج الإحصائي SPSS.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

تشير النتائج إلى أن القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية تؤثر بشكل إيجابي وكبير على ثقة المدير علاوة على ذلك، فإن ثقة المدير لها تأثير إيجابي ومهم على إنشاء هوية تنظيمية مستدامة، وتظهر نتائج تحليلات الانحدار كذلك أنه في العلاقة بين القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية مع الهوية التنظيمية المستدامة، هناك تأثير كامل للوساطة على تصور ثقة المدير علاوة على ذلك، هناك علاقة غير مباشرة بين القيادة التحويلية والعدالة الإجرائية مع خلق هوية تنظيمية مستدامة، وتتأسس هذه العلاقة من خلال تصور ثقة المدير، وتشير نتائج الدراسة إلى أن الطريقة الفعالة لزيادة ثقة المديرين من قبل الموظفين هي زيادة العدالة الإجرائية واتباع أسلوب القيادة التحويلية في مكان العمل علاوة على ذلك، من المتوقع أن الشركات التي تتبع هذه الاستراتيجيات يمكن أن تحافظ على هويتها التنظيمية.

5- دراسة (Brian J. Gilliam, American ,2020):

"Bidirectional Influences of Decisions and Outcomes on Organizational Identity and Sustainable Viability in Small, Private, Nonprofit, Mission-Focused Higher Education Institutions "

" التأثيرات ثنائية الاتجاه للقرارات والنتائج على الهوية التنظيمية والجدوى المستدامة في مؤسسات

التعليم العالي الصغيرة والخاصة وغير الربحية التي تركز على المهام"

الهدف من الدراسة:

الغرض من هذا البحث هو الحصول على منحة دراسية لإعلام الممارسين بصنع القرار في المؤسسات التي تركز على المهمة مع فهم أفضل لسبب وكيفية حدوث التكيف، وتوفير إطار مفاهيمي لصنع القرار والمزيد من الدراسة للقيادة التنظيمية في هذا القطاع المهم من التعليم العالي.

منهجية الدراسة:

درس هذا البحث الاستكشافي النوعي أربع مؤسسات من خلال دراسة تكرار حالات متعددة باستخدام مقابلات شبه منظمة لأربعة إلى ستة قادة يشاركون في صنع القرار الاستراتيجي والتشغيلي ويمثلون أصحاب المصلحة الرئيسيين في كل موقع.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

تشير النتائج الرئيسية إلى أن القرارات تؤثر على سمعة المؤسسة، ويتأثر أصحاب المصلحة بالملاءمة المتصورة، والتميز، والقدرة على تحمل التكاليف، كما تقود تجربة أصحاب المصلحة عملية صنع القرار لتعزيز تقاربهم مع المؤسسة، وتقارب أصحاب المصلحة للمؤسسة يحدد مشاركة أصحاب المصلحة وتحدد مشاركة أصحاب المصلحة الجدوى المؤسسية، وتؤثر النتائج التنظيمية على القرارات التي تهدف إلى إنتاج الملاءمة المتصورة والتميز والقدرة على تحمل التكاليف بين أصحاب المصلحة الحاليين والمستقبليين.

6- دراسة (Łukasz Sułkowski, Justyna Dziedzic, Poland, 2020):

Scientist Organizational Identity– the Diversity of Perspectives" "

" الهوية التنظيمية للعالم –تنوع وجهات النظر"

الهدف من الدراسة:

هو إظهار تنوع إمكانيات تفسير الهويات في سياق المهنة الأكاديمية من خلال إظهار الأبعاد المختلفة للمشاركة في المجتمع الأكاديمي وتحولات الشخصية المرتبطة بالتقاط مواقف وسلوكيات معينة للعلماء.

منهجية الدراسة:

تستند المقالة إلى تحليل نقدي للأدبيات التي تتناول معنى الهوية التنظيمية في السياق العلمي. قمنا بتوسيع الخصائص المرتبطة مع هذه القضية إلى الاعترافات الناشئة عن تعقيد المشاركة في حياة العلم على العديد من المستويات. يقدم العمل لمحة عامة عن مناهج البحث الممكنة، العوامل التي يمكن اكتشافها والتي تشكل شخصية المحقق من الناحية التنظيمية. تم تقديم خلفية نظرية حول هوية العالم في سياق تنظيمي في هذه الورقة اتجاهات البحث التي تجلب التشخيص في العلوم الإدارية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

تظهر مراجعة الأدبيات أن الهوية التنظيمية للعلماء لا توجد كمفهوم تحليلي منفصل، ومع ذلك، فقد أشارت إلى أهمية إمكاناتها، أولاً يقوم العلماء بإجراء تحليل لتأثير العوامل المختلفة على حياة الأعضاء، والتي تمارس مجموعة معقدة من العناصر المختلفة التي يمكن قراءتها إلى حد كبير في إطار استقبال الثقافات التنظيمية، ومن بينها القوة، والتسلسل الهرمي، والهيكل التنظيمي، وخصوصية المهنة الأكاديمية، ونخبوية

المهنة، ولعبة الهوية، ويشير العلماء إلى العديد من العوامل التي تؤثر على رفاههم وخياراتهم وعملياتهم المهنية لذلك فهي صناعة محددة تخضع لترتيبات المعلومات ويمكن تفسيرها في العديد من فئات شبكة المعاني.

7- دراسة (Sandra Sun- Ah Ponting, American, 2021):

"Responding to organizational identity change: ethnographic insights from multinational hotel subsidiaries"

" الاستجابة لتغيير الهوية التنظيمية: رؤى إثنوغرافية من الشركات التابعة للفنادق متعددة الجنسيات"
الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الورقة إلى استخدام منظور إثنوغرافي تنظيمي لاستكشاف كيفية تخطيط خصائص الفنادق الفرعية لشركة الفنادق متعددة الجنسيات تغيير الهوية التنظيمية (OI) التي أنشأها المقر الرئيسي.
منهجية الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة نهجًا متعدد المواقع لجمع البيانات الإثنوغرافية حول التغيير التنظيمي من الشركات التابعة لفندق SIX في كاليفورنيا، الولايات المتحدة الأمريكية. على مدى ثلاث سنوات، مصادر متعددة تم جمع البيانات بما في ذلك: 31 مقابلة مع قادة الفروع الفندقية. أكثر من 100 ساعة مشاهدة للمشاركين بما في ذلك الظل الوظيفي والمؤتمرات والاجتماعات؛ والصور ومواد الاتصال الداخلي.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

تواجه شركات الضيافة متعددة الجنسيات صراعات بين توحيد المعايير المؤسسية والتوطين الفرعي، وتكشف هذه الورقة أنه عندما ركزت تغييرات خطة المقر الرئيسي على الموظفين في الشركات التابعة لها، فإن الطرق التي يقبل بها هؤلاء ويقاومون التغيير في البداية تتأثر بشكل كبير بالذاكرة التنظيمية وتاريخ القادة الفرعيين وذلك، مع مرور الوقت، واصلت العقارات ذات الأداء المالي القوي تفعيل مبادرات الهوية الجديدة، في حين أدت العقارات ذات الهوامش الربحية الأقل دورًا في الموازنة بين هوية المقر الرئيسي وتوقعات إيرادات الملكية الفرعية بالإضافة إلى ذلك، أوقفت الحقائق الظرفية الناجمة عن جائحة COVID-19 جميع الخصائص التي ضاعفت التحديات العملية والعاطفية للإثنوغرافيا التنظيمية في أبحاث الضيافة.

المطلب الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية لمتغير الأداء الوظيفي

1- دراسة (Abdi et al, Malaysia, 2014):

" The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment"

" أثر أخلاقيات العمل الإسلامي على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي "

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وجهة نظر منظمة إسلامية حول تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية على الأداء الوظيفي وأيضاً البحث عن العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

منهجية الدراسة:

الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

إن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثير على الأداء الوظيفي وترتبط إيجابياً معها، ونتيجة لذلك تحتاج المؤسسات لوضع أخلاقيات العمل الإسلامي إلى واقع عملي لأنه يضمن في نهاية المطاف النجاح المستمر للمؤسسة.

2- دراسة (Saleem and Khurshid, Pakistan , 2014):

" Do Human Resource Practices Affect Employee Performance?"

"هل تؤثر ممارسات الموارد البشرية على أداء الموظف؟"

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة (هل ممارسات الموارد البشرية المرتبطة بشكل مباشر بأبعاد جودة الحياة الوظيفية تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين؟) ودراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز وشفافية الاختيار عند التعيين وبرامج التدريب والتطوير، وبين تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

منهجية الدراسة:

تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من (92) فرعاً لأكبر ثلاثة بنوك في مدينة لاهور الباكستانية وبلغ حجم العينة (500) موظف وتم استرداد (310) استبانة صحيحة من الاستبانات.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

وجود علاقة ارتباط بين الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، وتوجد كذلك علاقة ارتباط قوية بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين الشفافية في توظيف العاملين واختيارهم وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

3- دراسة (Ferit ÖLÇER, Margareta Stela FLORESCU, Turkey , 2015):

"Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance"

" التأثير الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي "

الهدف من الدراسة:

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد العلاقة بين الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (التأثير، أهمية العمل، الاستقلالية والكفاءة) والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بوجود تأثير الوساطة للرضا الوظيفي على العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي والأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة:

تم استخدام استبيان لجمع البيانات لعينة من 238 موظف في قطاع التصنيع بتركيا وإجراء التحليل الإحصائي باستخدام SPSS.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أشارت النتائج إلى أن كل من بعد أهمية العمل، الاستقلالية والتأثير كان لها آثار إيجابية معنوية على الرضا الوظيفي في حين إن بعد الكفاءة لم يكن له أي تأثير على الرضا الوظيفي، وبالإضافة إلى ذلك تشير النتائج أيضاً إلى أن كل من بعد الكفاءة، الاستقلالية والتأثير كان لها آثار إيجابية على الأداء الوظيفي

للموظفين، في حين إن بعد أهمية العمل لم يكن لها أي تأثير على الأداء الوظيفي، وتكشف النتائج أيضاً إلى أن الرضا الوظيفي أثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي كان له دور الوساطة الكاملة (fully mediated) في العلاقة بين بعد أهمية العمل والأداء الوظيفي وفي المقابل كان له دور الوساطة الجزئية (Partially mediated) في العلاقة بين كل من بعد (الكفاءة، الاستقلالية والتأثير) والأداء الوظيفي (Mustafa.k, 2015).

4- دراسة (Xiujun Sun, China , 2016):

"Psychological Empowerment on Job Performance-Mediating Effect of Job Satisfaction "

" التمكين النفسي على الأداء الوظيفي - تأثير الوسيط للرضا الوظيفي "

الهدف من الدراسة:

تبحث هذه الدراسة بشكل أساسي في كيفية تأثير التمكين النفسي على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي وتحديد العلاقة بين التمكين النفسي للموظفين وأدائهم الوظيفي الآليات الداخلية للتمكين النفسي، وتأثير الوساطة الذي يؤديه الرضا الوظيفي بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة:

تم استخدام استبيان كان موجه لعينة مكونة من 600 موظف من مؤسسات مختلفة في جميع أنحاء العالم.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أظهرت النتائج وجود ارتباط كبير بين التمكين النفسي، معنى العمل، الكفاءة، التأثير وتقرير المصير والأداء الوظيفي، ووجود ارتباط كبير بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية، ويوضح تحليل الانحدار أن الرضا الوظيفي يعمل كوسيط بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي، ويخلص إلى أن الرضا الوظيفي يؤدي دور الوسيط الجزئي بين التمكين النفسي والأداء الوظيفي (Sun.X.J,2016).

5- دراسة (Weerakkody و Perera, Sri Lanka, 2016):

"Impact of Job Satisfaction on Job Performance of non Executive Employees in Hotel Industry: With Reference to Kalutara District in Sri Lanka"

" تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين في صناعة الفنادق: بالإشارة إلى منطقة كالوتارا في سريلانكا "

الهدف من الدراسة:

تم إجراء هذه الدراسة لقياس تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين في الفنادق الموجودة بمنطقة كالوتارا سريلانكا (Sri, Kalutara district Lanka).

منهجية الدراسة:

تم جمع البيانات من عينة تم اختيارها عشوائياً من 250 موظف في الفنادق.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

تكشف النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين، وكان للرضا الوظيفي أيضاً تأثير على الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين، وتشير أيضاً إلى أن 36.5% من التباين في الأداء الوظيفي للموظفين غير التنفيذيين في الفنادق يفسره الرضا الوظيفي.

6- دراسة (P.Wekesa and F.H. Makhamara, Kenya, 2020):

"Performance Appraisal and Employee Performance At Kibabii University in Bungoma County, Kenya"

" تقييم الأداء وأداء الموظف في جامعة Kibabii في مقاطعة Bungoma ، كينيا "

الهدف من الدراسة:

سعت الدراسة إلى التحقيق في تأثير تقييم الأداء على أداء الموظف في جامعة كيبابي في مقاطعة بونغوما، مع التركيز على التقييم والإدارة بالأهداف وتصميم تقييم الأداء وتقييم 360 درجة. كانت النظريات الراسخة هي العدالة التنظيمية، وتحديد الأهداف، والتوقع.

منهجية الدراسة:

تم اعتماد تصميم دراسة الحالة على مجموعة مستهدفة من 400 موظف، حيث تم اعتماد العينات العشوائية الطبقية لعينة 200 مُسْتَجِيب، تم استخدام استبيان منظم لجمع البيانات التي تم تحليلها من خلال الإحصاء الوصفي والارتباط والانحدار باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أشارت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي ومهم للتقييم والإدارة بالأهداف وطريقة تقييم 360 درجة على أداء الموظف، ولكن التأثير الإيجابي وغير المهم لتصميم تقييم الأداء، تمثلت أهمية النتائج في أن الزيادة في تقييم الأداء، والإدارة حسب ممارسات الأهداف، وتحسين تصميم تقييم الأداء بالإضافة إلى طرق تقييم 360 درجة أدت إلى تحسين أداء الموظف بشكل كبير.

7- دراسة (2022) Abu Issa Gazi - Aminul Islam- Jakhongir Shaturaev-**:(Bablu Kumar Dhar, Bangladesh,****"Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh"**

"آثار الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للسكر عمال الصناعة: دليل تجريبي من بنغلاديش"

الهدف من الدراسة:

كان الهدف الأساسي من الدراسة الحالية هو تحديد كيفية تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لعمال صناعة السكر في بنغلاديش. علاوة على ذلك، فحصت هذه الدراسة المستوى الرضا الوظيفي للموظفين في منطقة صناعة السكر في بنغلاديش.

منهجية الدراسة:

في هذه الدراسة الكمية، قام المستجيبون بملاء استبيان منظم مسبقاً، وكان نصح أخذ العينات العشوائية الطبقية اعتماد على اختيار 300 مستجيب من خمسة مصانع سكر في صناعة السكر، مؤشر الأداء الوظيفي (JPI)، وهو مقياس أداء ذاتي التصنيف مكون من 8 عناصر، تم استخدامه لتقييم الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي تم قياسه باستخدام JSI (مؤشر الرضا الوظيفي).

تم إجراء تحليل الانحدار باستخدام برنامج SPSS لهذه الدراسة في البداية، تم حساب إحصائيات الموثوقية لكل من المقياسين بالترتيب لتقييم مدى ملاءمتها.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين وظيفة الموظف الرضا والأداء الوظيفي. أظهر الاستطلاع أيضاً أنه مقارنة بالمستجيبين الشخصيين الخصائص، كان للعوامل المتعلقة بالوظيفة تأثير أكبر على الأداء الوظيفي، علاوة على ذلك، على أساس بناء على نتائج الدراسة، الرضا الوظيفي بين العاملين في قطاع السكر في بنغلاديش لا يختلف اختلافاً كبيراً حسب المؤهلات أو العمر. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة أن رؤساء العمال لديهم أكبر معرفة موقع العمل من العمال ذوي الخبرة الأقل. ومع ذلك، فإن الاختلاف بين مجموعتين لم تكن ذات دلالة إحصائية، هناك دليل قوي على اختلاف رضا الموظفين على أساس فئة الموظف. لتحسين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، والنتائج ستكون مفيدة للحكومة وواضعي السياسات وإدارات شؤون الموظفين في السكر في بنغلاديش المطاحن، لاتخاذ القرارات والسياسات التنظيمية حول الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي يمكن استخدامها لقياس الرضا الوظيفي وتأثير الأداء الوظيفي.

المبحث الثالث: التعليق على الدراسات السابقة

استعرضت الباحثة في المباحث السابقة (28) دراسة، منها (14) دراسة عربية، و(14) دراسات أجنبية، ومن خلال عرض تلك الدراسات السابقة العربية والأجنبية، تبين أن هناك أوجه اتفاق واختلاف بينهما وبين البحث الحالي، يمكن توضيحها على النحو التالي:

المطلب الأول: أوجه الاتفاق والاختلاف من حيث الأهداف والمنهج والأداة وعينة البحث وطرق

اختيارها

أولاً: الأهداف

اتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة، في تناولها لموضوع الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، كما في دراسة (Muhammad Nawaz, Muhammad Nadeem et al (2020)، ودراسة Mohammad Reza Azadehdel, Maryam Ooshaksaraie Shayan Rajabpour (2013)، ودراسة Mohammad Reza Azadehdel, Maryam Ooshaksaraie, Shayan (2013)، ودراسة Rajabpour (2013)، تم التطرق للهوية التنظيمية والأداء، كما اتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة، في تناولها لموضوع الهوية التنظيمية بغض النظر عن المجالات المختلفة، والمتغيرات التابعة التي تناولتها بعض الدراسات السابقة، والمتعلقة بالهوية التنظيمية، حيث ركزت بعض الدراسات على دراسة العلاقة مع متغير آخر، كما في دراسة يعقوب سالم (2018/2017)، ودراسة ليندة لفحل، (2018/2017)، دراسة عبد القادر حداد، (2019/2018)، ودراسة وارد فان زونين، جيفري ترييم، سامح محمد الشريف، تهاني بنت ناصر الصائغ (2020)، ودراسة دينا حلمي عباس محمد النشيلي (2021)، ودراسة هادي خليل إسماعيل (2021)، ودراسة هادي خليل إسماعيل (2021)، ودراسة Serhat Erat, et al (2021)، ودراسة Hakan Kitapci (2020)، ودراسة Brian J. Gilliam (2020)، ودراسة Łukasz (2020)، ودراسة Sandra Sun- Ah Ponting (2021)، ودراسة Sułkowski, Justyna Dziedzic (2020).

واختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة سواء التي تناولت الهوية التنظيمية بأبعادها (المركزية، التميز، الاستمرارية)، أو التي اقتصرت على بعد واحد أو عدة أبعاد لمعرفة علاقة أو أثر هذه الأبعاد أو إحداها على متغير آخر أو على متغير الأداء الوظيفي مثل: دراسة خولة واصل، خالد رجم

(2019)، دراسة لغرس سوهيلة (2019)، ودراسة شيخي مليكة، دحو خضرة، سعيدي عامر برزوق (2020)، ودراسة سامح محمد الشريف (2019)، ودراسة زروق عثمان بلال، أحمد سهيل كشوب (2020)، ودراسة مزهر عبد الله أحمد، فراس حسن رشيد (2020)، ودراسة سليمه هادي موسى (2020)، ودراسة (Abu Issa Gazi et al, 2022)، ودراسة (Abdi et al, 2014)، ودراسة (Saleem and Khurshid, 2014)، ودراسة (Mustafa, 2015)، ودراسة (Sun. x 2016)، ودراسة (Weerakkody و Perera, 2016)، ودراسة (P.Wekesa and F.H. Makhamara, 2020)، كون أن تلك الدراسات لم تقدم رؤية شاملة تربط أبعاد الهوية التنظيمية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لمؤسسات التعليم العالي كما هو عليه البحث الحالي الذي تميز عن الدراسات السابقة بهدفه العام المتمثل بمدى مساهمة الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي محل الدراسة في جامعة أدرار.

ثانياً: المنهج

اتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة، في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهداف الدراسة، وأضافت دراسة ليندة لفحل، (2018/2017)، ودراسة (Gilliam J Brian 2020)، المنهج النوعي إلى جانب المنهج الوصفي. واختلف البحث الحالي مع دراسة وارد فان زونين، جيفري ترييم، سامح محمد الشريف، تهاني بنت ناصر الصائع (2020)، ودراسة سليمه هادي موسى (2020)، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، ودراسة لغرس سوهيلة (2019)، باستخدامه المنهج التفسيري لكشف العلاقة السببية والارتباطية بين الظواهر الاجتماعية.

ثالثاً: الأداة

اتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة العربية والأجنبية، في استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات لمناسبتها لتحقيق أهداف البحث، وأضافت كل من دراسة خولة واصل، خالد رجم (2019)، إلى الاستبانة أداة المقابلة كما أضافت دراسة عبد القادر حداد، (2019/2018)، إلى الاستبانة أداة المقابلة والملاحظة لجمع البيانات.

واختلف البحث الحالي مع دراسة (Łukasz Sułkowski, Justyna Dziedzic2020) ودراسة (Brian J. Gilliam2020)، ودراسة (Sandra Sun- Ah Ponting2020)، حيث انفردت في استخدامها لأداة المقابلة في تحليل الوثائق كأداة لجمع البيانات.

رابعاً: عينة البحث وطرق اختيارها

اتفق البحث الحالي مع أغلب الدراسات السابقة في أخذه لعينة الدراسة من المجتمع الأصلي دون أخذ المجتمع كاملاً، وقد مثل اختيار العينة بالطريقة الطبقيّة البسيطة. تم اختيار عينة الدراسة بمجموعة من أساتذة من كليات الجامعة عن طريق إرسال الاستمارة إليهم في إيملائهم الإلكترونيّة. لذلك قمت بالطريقة الطبقيّة البسيطة.

واختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات كما في دراسة شيخي مليكة، دحو خضرة، سعيدي عامر برزوق (2020)، ودراسة (Mohammad Reza Azadehdel, Maryam Ooshaksaraie, Shayan Rajabpour 2013) في اختيار العينة البسيطة العشوائية، كما اختلف البحث الحالي مع باقي الدراسات السابقة سوء التي أجريت في مؤسسات التعليم العالي أو التي أجريت في بيئات بحثية أخرى، وذلك من حيث العينة وطريقة اختيارها.

المطلب الثاني: جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة

أولاً: جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

يمكن تلخيص جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة بالنقاط التالية:

- إعداد الخطة العامة للبحث الحالي.
- تحديد الإطار العام للبحث.
- إثراء الإطار النظري للبحث.
- الاستفادة منها في بناء أداة البحث الحالي.
- الاسترشاد بالدراسات السابقة في منهجية البحث الحالي وإجراءاته بشكل عام.

- تفسير النتائج التي توصل إليها البحث الحالي .
- الاستفادة من المعالجات الإحصائية المستخدمة.
- ثانياً: ما يميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة
- يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الآتي:
- تناول البحث الحالي موضوعاً في غاية الأهمية، وهو مدى مساهمة الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- دراسة حالة جامعة أدرار.
- يعد البحث الحالي أول بحث في التعليم العالي حسب علم الباحثة على المستوى المحلي.
- ثالثاً: تحديد الفجوة البحثية

الجدول II - 2: تحديد الفجوة البحثية

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	الفجوة البحثية
ركزت على أبعاد محدودة للهوية التنظيمية بتناول بعد أو اثنين فقط وعلاقتها بالأداء الوظيفي	تركز على دور أبعاد متعددة للهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى جامعة أدرار كنموذج جزائري يمكن تعميمه	عدم وجود دراسات تناولت العلاقة بين الهوية التنظيمية من منظور استراتيجي لتطوير الأداء الوظيفي
لم تطرح نموذجاً لاستخدام الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي	إيجاد نموذج فاعل للهوية التنظيمية لتحسين مستوى الأداء الوظيفي	لم تطرح دراسات سابقة للمقارنة للهوية التنظيمية في جامعات جزائرية مشابهة لبيئة جامعة أدرار
ركزت على خصائص متغيرات الهوية التنظيمية وارتباطها في بعض متغيرات الأداء الوظيفي	تحليل بيئات متعددة واستخلاص أفضل الوسائل المناسبة للهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي	الاقتصار في الدراسات السابقة على تناول عدد محدود لأبعاد الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي وبالتالي نتائج أقل شمولية

المصدر: من إعداد الطالبة

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الدراسات السابقة حيث كان عددها 28 دراسة، منها 07 دراسات سابقة باللغة العربية لمتغير الهوية التنظيمية، و07 دراسات سابقة باللغة الأجنبية لمتغير الهوية التنظيمية، أما الدراسات السابقة لمتغير الأداء الوظيفي تم إدراج 07 دراسات سابقة باللغة العربية، و07 دراسات سابقة باللغة الأجنبية التي تتعلق بموضوع الدراسة من أبعاد وبيئات مختلفة، حيث تم التعرف على الأساليب والإجراءات التي تبنتها آراء ووجهة نظر الباحثين السابقين حول موضوع الدراسة، بفهم أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة من حيث الأهداف والمنهج والأداء وكذلك عينة الدراسة وطرق الاختيار سواء العربية أو الأجنبية حول موضوع دراستنا.

كما تمت مناقشة جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة وكيف تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، كما تم تحديد الفجوات البحثية بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

الفصل الثالث

دراسة ميدانية بجامعة أدرار

تمهيد الفصل:

للإجابة عن إشكالية البحث وتحقيق الأهداف الرئيسية من الدراسة الميدانية المتمثلة في دراسة دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، تم الاعتماد على المقاربة المنهجية في إسقاط ومعالجة موضوع الدراسة على عينة من أساتذة جامعة أدرار، مع التركيز على النمذجة البنائية كأسلوب قياس للبيانات المحصل عليها من توزيع استبانة على أساتذة جامعة أدرار، حيث إنهم الأكثر تأهيلاً لمعالجة المتغيرات الكلية المتعلقة بموضوع الدراسة، كما سنحاول اعتماد الأدوات الإحصائية التي يتضمنها برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS)، يتضمن هذا الفصل المباحث التالية:

- ❖ المبحث الأول: لمحة عن مؤسسات التعليم العالي جامعة أدرار نموذجاً.
- ❖ المبحث الثاني: الدراسة الاستكشافية والتوكيدية باستخدام SEM-PLS
- ❖ المبحث الثالث: تحديد النموذج وتقدير النتائج.
- ❖ المبحث الرابع: تقييم النموذج واستخلاص النتائج.

المبحث الأول: لمحة عن مؤسسات التعليم العالي جامعة أدرار أنموذجاً

تعتبر مؤسسات التعليم العالي بمثابة بوابة وقطاع بين سوقين أحدهما يطلب العمال والآخر يطلب التأهيل العلمي والمعرفي لذلك فنظرت الباحثين إلى مضمون قطاع التعليم العالي بمؤسساته يختلف من حيث المفاهيم والخصائص والمضامين نتيجة التطور الذي حصل على قطاع التعليم العالي لا سيما في الجزائر كنموذج لذلك وفي جامعة أدرار بالخصوص.

المطلب الأول: ماهية مؤسسات التعليم العالي

تؤدي مؤسسات التعليم العالي، من خلال ممارسة وظائفها، دوراً رئيسياً في تعظيم القدرات الفكرية للبحث الاجتماعي والاستخدام والتدريس، والبحث العلمي، وكذا خدمة المجتمع، لكن هذه المؤسسات نجحت في تطوير رأس مال بشري منتج مؤهل، وتنمية قدراتها الإبداعية، ورفع مؤهلاتها إلى تلبية احتياجات المجتمع في الاقتصاد والتنمية الاجتماعية والبشرية والثقافية وتتطلب اهتمامهم لضمان جودة التعليم العالي، خاصة وأن تطبيقه الناجح كمفهوم وممارسة، يشكل الأساس لتطبيق نهج إدارة الجودة الشاملة وتحقيق الموثوقية.

1- مفهوم مؤسسات التعليم العالي

عندما نتحدث عن مؤسسات التعليم العالي، غالباً ما نواجه اقتراناً بين المصطلحات مؤسسة التعليم العالي ومصطلح التعليم العالي والجامعة، وغالباً ما يستخدم أحدهما ليعني الآخر، التعليم العالي هو آخر مرحلة من مراحل المنظومة التعليمية، ويمثل المرحلة الثالثة والأخيرة في كل مجتمع، وإلى أعلى درجة يمكن من خلالها إعداد الثروة البشرية، وخاصة القدرة الأعلى على تغذية المجتمع بجميع احتياجاته التي تسمح له بمواكبة التقدم وبناءً على الأهمية الخاصة للتعليم العالي، تكتسب الجامعات زخماً كجزء من الهياكل التي تسعى جاهدة لتحقيق جودة التعليم العالي كمفهوم "كل أنواع الدراسات، التكوين أو التكوين الموجه للبحث الذي يتم بعد المرحلة الثانوية على مستوى مؤسسة جامعية أو مؤسسات تعليمية أخرى معترف بها كمؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطات الرسمية للدولة، كما يمكن اعتبار التعليم العالي مجتمع علمي يهتم بالبحث عن الحقيقة من أجل خدمة المجتمع، ويستمد نشاطه من العنصر البشري الذي يملك كفاءات عالية للأداء الجيد من أجل تقديم

الخدمات المتنوعة باستعمال العلوم والتكنولوجيا"¹، يمكن القول إن التعليم العالي لم يعد خدمة للأفراد بل لقد أصبح اقتصاداً مع عملية تعليمية وقطاعاً منتجاً للمعرفة تتمثل مهمته الرئيسية في نشر الموجود معرفة. حيث أصبح لمؤسسات التعليم العالي خصائص عالمية تحدد درجة تقدمها عن غيرها، من أهمها هذه الخصائص هي:²

- لها بعد عالمي في البحث العلمي والتدريس، حيث تضم العديد من الباحثين المتميزين حول العالم وتفوقها معترف به من قبل مؤسسات خارج الجامعات الدولية الأخرى ومؤسسات التعليم العالي.
- أن يكون لدى مؤسسات التعليم العالي مجموعة من الباحثين المتميزين دولياً ومجموعة من الأقسام العلمية ذات المستوى العالمي، والتي يمكنها إنتاج أبحاث أصلية وتطبيقية غنية والفوز بأفضل الجوائز العالمية.
- استقطاب أفضل الطلاب، وإنتاج أفضل الخريجين، واستقطاب أفضل الأساتذة والباحثين الدوليين للعمل فيها، ولديهم أكبر عدد من طلاب الدراسات العليا والطلاب الأجانب، والحصول على تمويل دولي من عدة مصادر خارج الدولة، مثل المدارس الخاصة، الصناعة والعمل الخيري.
- يزود الطلاب والأساتذة بأعلى مستوى من البيئة الأكاديمية والعلمية والصحية، بالإضافة إلى القيادة والإدارة والرؤية الاستراتيجية.
- يحصل طلاب الدراسات العليا على مستويات عالية جداً من العمل المؤثر في الدولة والمجتمع، لديها تاريخ طويل من مستويات عالية من الإنتاج، تنافس باستمرار أقرانها في الجامعات ذات المستوى العالمي.

2- وظائف مؤسسات التعليم العالي

- على الرغم من تنوع أهداف الجامعة، فإن محتوى هذه الأهداف يدور حول أربع وظائف رئيسية:
- إعداد القوى العاملة: وهي من أهم الوظائف المتعلقة بالتعليم العالي الجامعي منذ نشأته، وذلك من خلال إعداد الكوادر اللازمة لشغل مناصب علمية وفنية ومهنية وإدارية رفيعة المستوى والقيام من أجلهم بالاستعداد

¹ - مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، باتنة، 2015-2016، ص150.

² - Bruno Margliulo-Les grandes questions de l'éducation nationale-ed : L'education paris, 2005,P11.

لأداء المهام القيادية الفكرية بشكل أفضل، وأنشطة متنوعة لتقديم المشورة والمساهمة في أداء المسؤوليات القيادية.¹

● **البحث العلمي (تنمية المعرفة):** يعتبر البحث العلمي إحدى الوظائف الأربع للتعليم الجامعي المعاصر، والنهوض بالمعرفة الإنسانية، ووصف خدماتها للإنسانية والمجتمع بتشخيص مشاكلها الاجتماعية والاقتصادية، وإيجاد الحلول العلمية المناسبة لتطوير الحياة الاجتماعية لهذه الجامعة، إذا تم تجاهلها، فلا يوجد بحث علمي جامعي حقيقي.²

● **التنشيط الثقافي والفكري العام:** تعتبر الأنشطة العلمية والثقافية من رسالة الجامعة، فهي مركز الإشعاع الفكري والمعرفي وتنمية المواهب والمهارات العلمية والمهنية، وهي حجر الزاوية في التنمية الوطنية، كما تؤدي دوراً مهماً في تشجيع القيم الأخلاقية والنهوض بالمجتمع الذي يسعى إلى الحفاظ على هوية المجتمع وتحديد تلك الهوية في مواجهة تحديات المستقبل.³

● **خدمة المجتمع:** يجب أن تتكيف الجامعات مع احتياجات المجتمع خلال العصور الوسطى، حيث كانت مهتمة بالعلوم الدينية والفلسفة الأرسطية أكثر من اهتمامها بالتنمية الاقتصادية بعد الثورة الصناعية، بدأت في التكيف جزئياً مع احتياجات المجتمع، كما بدأ في القرن التاسع عشر لتوفير التعليم في التخصصات التي يفرضها العمل ظهرت تخصصات جديدة، العلوم والهندسة والمحاسبة، ولكن لم تبدأ الجامعات حتى القرن العشرين في تدريس جميع التخصصات التي يحتاجها المجتمع تقريباً، بما في ذلك علم الاجتماع والدراسات الإدارية ودراسات الأعمال إلخ.⁴

3- تطور منظومة التعليم بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية

نمت مؤسسات التعليم العالي بشكل ملحوظ في العقود التي تلت الاستقلال، ويمكن تقسيم تاريخ تطورها إلى ثلاث مراحل أساسية:

¹ - مشنان بركة، مرجع سبق ذكره، ص 151.

² - مشنان بركة، مرجع سبق ذكره، ص 151.

³ - غربي صباح، (2014)، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لتجاهات القيادات الادارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ص 51.

⁴ - نور نوال، (2012)، كفاءة هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية الاقتصاد وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص 32.

1. المرحلة الأولى: (1962-1969)

في هذه المرحلة، كان لدى الجزائر جامعة واحدة فقط، جامعة الجزائر (تأسست عام 1908)، تليها جامعة وهران عام 1966 وجامعة قسنطينة عام 1967، تضم جامعة الجزائر أربع كليات و19 معهداً وثلاثة مراكز وأربع مدارس ثانوية ومرصد، أما جامعة وهران فتتألف من أربع كليات (كلية الحقوق والعلوم كليات الاقتصاد والفنون الحرة والعلوم والطب)، وتضم جامعة قسنطينة الكلية الوطنية للطب ومعهد العلوم ومعهد الحقوق ومعهد الآداب والجامعات.¹

أما بالنسبة لنظام التدريس، فقد كان هو نفسه النظام الفرنسي في ذلك الوقت، مع المراحل التالية:

- مرحلة اليسانس وتدوم ثلاث سنوات.

- مرحلة الدراسات المعمقة وتدوم سنة واحدة.

- مرحلة درجة الدكتوراه من الدرجة الثالثة تستمر لمدة عامين على الأقل.

- مرحلة الدكتوراه الوطنية يصل وقت التحضير للحصول عليها إلى خمس سنوات.

والجدير بالذكر أن التعليم العالي في هذه الفترة كان تابعاً لوزارة التربية الوطنية، وضعت عملية الإصلاح هذه الجامعة الجزائرية الموروثة أمام اتجاهين يمثلهما نخبة مثقفة دافعت عن مشروعين ثقافيين مختلفين فيما يتعلق بالمسار الذي ستتخذه الجامعة في المستقبل.²

الاتجاه الأول: التحديث، الذي يدعو مناصروه إلى ضرورة مواصلة التعليم الجامعي على خطى الجامعات الفرنسية، كشرط للحفاظ على مستويات أعلى من العلم والمعرفة، وقد تم دعم هذا النموذج بشكل كامل في مؤتمر إيفيان.

الاتجاه الثاني: الإسلام العربي، الذي اعتقد أفرانه بضرورة قطع العلاقات مع الاستعمار بشكل كامل، بدأ مرحلة ثقافية جديدة من خلال التعاون مع مصر للاستفادة من الأساتذة العرب. يميل هذا الاتجاه إلى تحمل مسؤولية إحياء القيم العربية الإسلامية للمجتمع الجزائري.

¹ - طالي صلاح الدين، بركة الزين، (2014)، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (1962-2014)، مجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد الرابع، ص

153.

² - بوساحة نجاة، (2012)، إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية مقارنة سوسيلوجي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، ص 204.

بغض النظر عن مدى اختلاف اتجاهات المعارضة الداعمة لمستقبل جامعة الجزائر، فإن هذه المرحلة تسلط الضوء على بداية إنشاء جامعة الجزائر، من ناحية تحاول أن تصبح مستقلة تدريجياً عن بقايا الاستعمار، ومن ناحية أخرى من ناحية تحاول كتابة خطة تطوير واضحة تمكن الجامعات من أداء دور فعال في التنشيط.

2. المرحلة الثانية: (1970-1998)

بدأت هذه المرحلة مع إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في عام 1970، وهي فترة حرجة في قمة نظام التعليم، بعد عام، تبع ذلك اليوم الكبير لإصلاح التعليم العالي (المرسوم المؤرخ في 1971).¹ تم إعداد وثيقة إصلاح التعليم العالي كميثاق يحدد استراتيجية شاملة لمستقبل التعليم العالي في الجزائر، ركز مشروع إصلاح التعليم العالي لعام 1971 على أربعة أهداف رئيسية:

أ- التخصّصات الجامعية متنوعة ومكثفة وأصبح عدد التخصّصات 4 ويوجد 105 فرعاً.

ب- زيادة عدد الجامعات الموزعة في عموم القطر.

ج- جزأرة هيئة التدريس والارتقاء بالمستوى العلمي فبدأ في الابتعاث إلى الخارج.

د- تستخدم الفرنسية بدلاً من العربية حيث أصبحت معظم المهن الإنسانية باللغة الوطنية.

وتحقيقاً لهذه الغاية، تم اتخاذ عدد من الإجراءات التي نفذت ابتداء من موسم 1971/1972، على النحو التالي:

- إلغاء السنة التحضيرية.
- تمديد السنة الجامعية.
- إلغاء النظام السنوي.
- العمل بالنظام الثلاثي والسداسي.
- التنظيم الداخلي للوحدات التعليمية كوحدات فرعية أو معايير.
- تنظيم التكوين المدمج.
- التجديد البيداغوجي.

¹ - طالي صلاح الدين، بركة الزين، (2014)، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (1962-2014)، المجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد الرابع، ص

- قسم الكليات إلى معاهد ذات أقسام متجانسة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك عدد من القرارات في الإصلاح تؤثر على مرحلة الدراسة الجامعية، وهي كالتالي:

- في مرحلة الليسانس تصبح أربع سنوات، وتكون وحدة الدراسة هي معيار المقاييس السداسية.
- في مرحلة الماجستير (المرحلة الأولى لما بعد التدرج)، والتي تستمر عامين على الأقل، من جزأين؛ الأول عبارة عن مجموعة من المعايير النظرية والثاني هو البحث الأكاديمي (إنجاز بحث).
- في مرحلة الدكتوراه تستمر مرحلة دكتوراه في العلوم (المرحلة الثانية لما بعد التدرج) حوالي خمس سنوات. شهدت هذه المرحلة مضاعفة عدد المؤسسات الجامعية التي تم إنشاؤها في أجزاء مختلفة من البلاد لتلبية الطلب المتزايد على التعليم العالي، كما تم رسم خريطة الجامعة عام 1984 لتخطيط التعليم الجامعي بحلول عام 2000 حسب احتياجات مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني من جهة، ومن ناحية أخرى لتحقيق التوازن بين التخصصات العلمية والإنسانية.

3. المرحلة الثالثة: منذ 1998

في هذه المرحلة كان تميزها عن باقي المراحل الأخرى كما يلي:

- ✓ تمت الموافقة على قانون توجيه التعليم العالي من قبل اللجنة الحكومية في سبتمبر 1998.
- ✓ تقرر إعادة تنظيم الجامعة في كلية.
- ✓ تم إنشاء ستة جذوع مشتركة سيتم توجيه الطلاب الجدد إليها.
- ✓ تم إنشاء 13 مركزًا جامعيًا وتحويل 19 مركزًا جامعيًا إلى جامعات.

في هذه المرحلة الأخيرة من عام 2008، انتقل التعليم من النظام الكلاسيكي إلى نظام LMD

الجديد، حيث تم تعريف نظام LMD على النحو التالي:

نظام LMD هو في الأساس نظام يقوم على خطة مدتها ست سداسيات، وتعمل به الدول المتطورة، لكن العديد من الدول العربية تطبقه، ويعتمد على ثلاث مراحل جامعية:

- المرحلة الأولى: بكالوريا+3 سنوات دراسة، يتم الحصول على شهادة الليسانس،
- المرحلة الثانية: بكالوريا+5 سنوات دراسة، يتم الحصول على شهادة الماجستير،

- المرحلة الثالثة: بكالوريا+8 سنوات دراسة، يتم الحصول على شهادة الدكتوراه.¹
 أما بالنسبة لتخصصات الطب فالنظام مباشر 7 سنوات للطب البشري، و6 سنوات لطب الأسنان والصيدلة.
 إن الاختلالات التي رافقت نظام التعليم الكلاسيكي من أهم العوامل التي دفعت بالوزارة الوصية إلى إجراء إصلاح شامل لمؤسسات التعليم العالي، يتمثل في إدخال نظام LMD (ليسانس، ماستر، دكتوراه) من موسم 2004. تم توسيعه تدريجياً ليشمل مختلف الجامعات في جميع أنحاء البلاد، أول تخرج من حملة شهادة الماستر كانت لموسم 2008-2009، وتخرجت مجموعة من طلبة الماستر من أول دفعة دكتوراه موسم 2012-2013.

اختلالات النظم الكلاسيكية: يمكن تلخيص أهم اختلالات النظام الكلاسيكي في العناصر التالية:²

في استقبال الطلاب وتوجيههم وتصنيفهم:

- تخصيص القبول الجامعي لنظام استهداف مركزي، والذي، على الرغم من تحقيق التكافؤ، لا يزال نظاماً غير مرن لأنه يؤدي إلى مسارات أنفاق.
- يتفاقم هذا الوضع بسبب ارتفاع معدلات التسرب، والوقت الطويل الذي يقضيه الطلاب في الكلية مما يؤدي إلى عوائد ضعيفة، واعتماد نموذج التصنيف والتحويل السنوي، وإعادة الوضع من خلال الفشل.
- الضغط بالساعة يجبر الطالب على قضاء وقت مكثف في الحضور في قاعات المحاضرات والعمل التعليمي على حساب الوقت الذي يجب أن يخصص له للتدريب الذاتي والاستعداد للاستقلال المعرفي.
- التخصص المبكر، عادة من السنة الأولى في الكلية، يتم توجيه الطلاب في وقت مبكر، على الرغم من أن هذا التوجه يستند إلى رغبة صريحة، إلا أنه يظل في معظم الحالات توجهاً غير ناضج لفرع الخبرة وبطريقة لا رجعة فيها ما لم يتم اجتياز الاختبار مرة أخرى يسترشد بالفشل أو إعادة اجتياز إمتحان درجة البكالوريا.
- نظام تقييم مرهق ومحبط، والامتنال للمعايير الدولية على حساب وقت التدريس، مع امتحانات متعددة (امتحانات متوسطة المدة، الامتحانات الشاملة، الامتحانات الاستدراكية) ووقت امتحانات طويل بشكل مبالغ فيه كثير من الأحيان.

¹ - ما-الفرق-بين-نظام-ل-م-د-و-النظام-الكلاسيكي/7216232/https://www.isalna.com بتاريخ 2022/07/25 على الساعة 10:51 صباحاً.

² - طالبي صلاح الدين، بركة الزين، مرجع سبق ذكره، ص 157، 159.

في مجال هيكلة وإدارة التعليم والإشراف يمكن توثيق ما يلي:

- الهياكل المعقدة والمتداخلة التي لا توفر مقروئية،
- تم تجاهل نظامها قصير المدى لأنه لم يمنحها القيمة التي تستحقها ولم تجتذب الطلاب بشكل كافٍ. لم يرق هذا التطور في التعليم إلى مستوى التوقعات بسبب نقص الكفاءة وعدم الاهتمام بهؤلاء الطلاب من قبل المؤسسات الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، وجدنا أنه تم تشكيلها على أنها أحادية المهنية ولا تسمح بتكوين ثقافي عام ومتنوع والمعرفة الشاملة، يمكن أن تتكيف مع الحياة المهنية.¹
- الإدارة مرهقة، وتفتقر إلى التوجيه بشأن الأنشطة التعليمية، وتأتي على حساب الوقت المخصص للتعليم.
- إن ضعف العائد على تدريب ما بعد التدرج، والذي يتفاقم في معظم الحالات بسبب نقص التنسيق بين البحث والتدريب، يؤثر على التطور الكمي والتنوعي لهيئة التدريس.
- تستمر ظاهرة مغادرة الأساتذة الباحثين للجامعة، والتوجه إلى آفاق أخرى أكثر جاذبية، خاصة في ظل عدم وجود قوانين أساسية خاصة ومحفزة وجذابة.

في مجال الموازنة بين التكوين وسوق الشغل:

- البرامج التكوينية غير ملائمة لمتطلبات التأهيل الحديثة.
- الجامعات أقل قدرة على الاندماج في بيئاتها الاجتماعية والاقتصادية.
- علاوة على ذلك، فإن عروض التكوين الذي حصل عليها لم تكن متناسبة مع شعب البكالوريا الجديدة.

¹ - بحاضرة مونس، (23 و 24 ابريل 2012)، نظام ل م د وإمكانية المعرفة- ميدان العلوم الاجتماعية نموذجاً، الملتقى الوطني، أفان الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية، جامعة الجزائر، ص 51.

الشكل III-1 مخطط توضيحي يقارن بين النظام الكلاسيكي والنظام الجديد ل م د



المصدر: طالي صلاح الدين، بركة الزين، مرجع سبق ذكره، ص 156.

المطلب الثاني: ماهية جامعة أدرار

1- تعريف ونشأة جامعة أدرار

تعتبر جامعة أدرار جامعة جزائرية تقع في ولاية أدرار بالطريق الوطني رقم 06، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي، ثقافي ومهني تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتُسير من طرف مجلس مديرية الجامعة يرأسه مدير الجامعة، احتلت جامعة أدرار المركز 15 ألف عالمياً في تصنيف جامعات العالم، واحتلت مرتبة الـ 47 على المستوى المحلي بالجزائر لهذا العام.

وبموجب المرسوم رقم: 86-118 المؤرخ بـ: 06-05-1986 أنشأ المعهد الوطني للتعليم العالي في العلوم الإسلامية، والذي عدل وتم بالمرسوم رقم: 86-175 المؤرخ بـ: 05-08-1986 والمتضمن إنشاء المعهد الوطني العلمي للشريعة أول نواة لإنشاء جامعة أدرار والذي تم بموجب المرسوم رقم: 01-269 المؤرخ بـ: 18-09-2001 والمعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 04-259 المؤرخ بـ: 29-08-2004، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

إن جامعة أدرار توفر تكويناً بيداغوجياً وعلمياً في عدة مجالات، للتطوير ولضمان التطور العلمي والحركية البحثية، فالجامعة شهدت قفزة نوعية وعلمية للسنة الجامعية 2013-2014 بحيث انتقلت من ثلاث كليات إلى خمس كليات بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 302-12 المؤرخ في: 04-08-2012 وتضمنت هاته

الكليات ستة عشر قسماً أنشأت بمقتضى القرارات رقم: 800-804-803-802-801 المؤرخة في: 12-12-27 الصادرة عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي، تمكنت جامعة أدرار من فتح تخصصات جديدة بفضل دعم الدولة وأساتذتها وموظفيها وطلابها، لقد واجهت الجامعة تحدياً لمواصلة تطوير عملياتها الأكاديمية، والتطلع إلى المستقبل. تحد أدرار عدة ولايات أخرى (بشار، تميمون، تندوف، عين صالح، برج باجي مختار)، وكذلك دول أجنبية، بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال هذه الدول الأخرى. تمتلك جامعة أدرار العديد من الروافد، وتؤثر علمياً واقتصادياً على العديد من الدول الأخرى. موقع ولاية أدرار يجعلها غنية بقدرات الطاقة: الطاقات التقليدية (النفط والغاز) والطاقات المتجددة (الرياح والشمس) والقدرات الزراعية (المياه وحقول القمح استراتيجية) وطاقات التعدين (الطين والرمل).



الصورة III-1 : تبين موقع جامعة أدرار المصدر: Google maps

2- أهداف وآفاق جامعة أدرار

تحت شعار "نسعى للتميز"، تسعى جامعة أدرار إلى تحقيق عدة أهداف واردة في استراتيجية تطوير التعليم العالي، تركز على إصلاح نظام التعليم العالي الجزائري والبحث العلمي، ولعل أهمها:¹

- تلبية الاحتياجات التدريبية الوطنية والأفريقية والدولية التي يتطلبها سوق العمل والتنمية المحلية.

¹ - نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه، دليل جامعة ادرار، مصلحة الإعلام والتوجيه، سنة 2022.

- تشجيع الإنتاج العلمي وإيلاء الأهمية للنتائج وتحسين نوعية وكمية التعليم والتدريب والبحث العلمي.
 - تواكب الجامعة التطورات التكنولوجية على المستوى المحلي والوطني والإفريقي والعالمي.
 - إقامة تعاون علمي وعلاقات تبادل مع مختلف الجامعات ومؤسسات البحث العلمي الوطنية والإقليمية والدولية.
 - المساهمة في تجسيد البعد الإفريقي للجامعة من خلال جودة التعليم والتدريب وتنوع المجالات البحثية بالجامعة.
 - يهدف انفتاح الجامعة على البيئة الاقتصادية والاجتماعية إلى المساهمة في تحقيق الاستراتيجية الوطنية للتنمية الشاملة.
 - تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي.
 - إقامة علاقات تعاون وتبادل علمي مع الجامعات والمؤسسات البحثية وطنياً وإقليمياً ودولياً.
 - ملتزمون ببناء شراكات مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية.
 - تفعيل البحث العلمي بما يستجيب لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية.
 - تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الإدارة الجامعية لتحسين كفاءة وفعالية العمل الإداري (تحسين كفاءة وفعالية أداء العمل الإداري بالجامعة).
 - متابعة حديثة للتطورات في مجال العلوم والتكنولوجيا.
 - تشجيع الإنتاج العلمي.
- أما عن آفاق جامعة أدرار، فهي تسعى لتوسيع هيكلها، وتحقيق قطب جامعي جديد، وفتح تخصصات جديدة، وإثراء العرض المعرفي، وتلبية تطلعات الطلاب الجدد الحاصلين على درجة البكالوريا، وفتح كليات تتناسب مع خصائص المنطقة، وخاصة من حيث السياحة، ترجع إلى التراث الثقافي للأخيرة بيئة متنوعة، بما أن الجزائر هي بوابة إفريقيا، فبالإضافة إلى إضفاء بُعد إفريقي عليها، فهي جامعة قوية تندمج في بيئتها الوطنية والإقليمية والدولية، وتهدف للوصول إلى مصاف الجامعات الوطنية والدولية الرائدة، بالإضافة إلى تحقيقها محلياً وأهداف التنمية الوطنية.
- كما تتطلع الجامعة لافتتاح ثلاث كليات جديدة بعدة تخصصات وهي:

- معهد المحروقات والطاقات المتجددة.

- معهد السياحة الصحراوية.

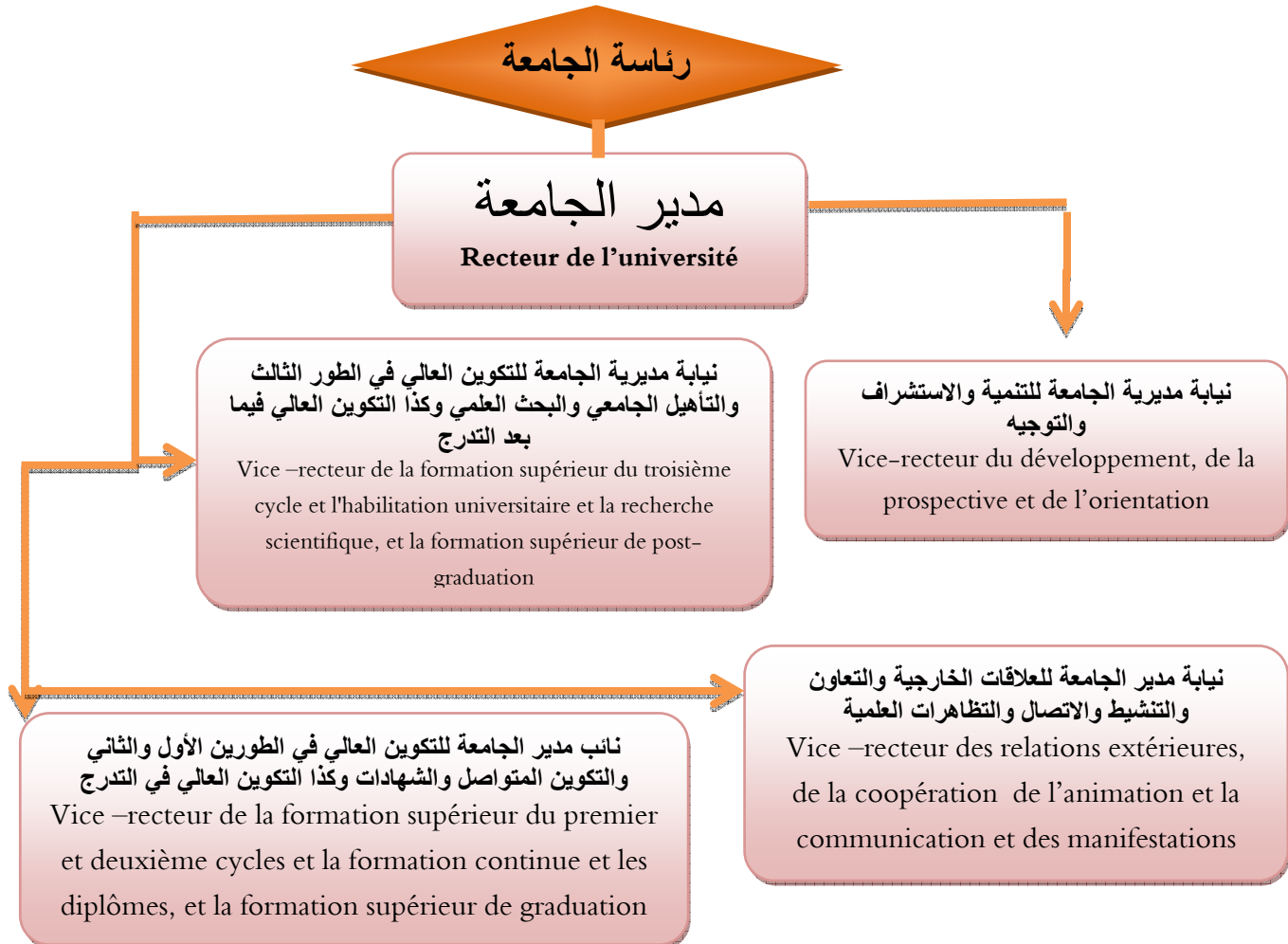
وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 21-520 المؤرخ في 21 جمادى الأولى 1443 الموافق 26 ديسمبر 2021، تم فتح مدرسة وطنية عليا للفلاحة الصحراوية تتمثل مهمة المدرسة في توفير التعليم العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مختلف تخصصات الإنتاج النباتي والحيواني والصناعات والتقنيات الغذائية الفلاحية، وتضم تخصصين (إنتاج النبات وتحسينه، تكنولوجيا الصناعات الغذائية).

3- الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار

نقسم الهيكل التنظيمي لجامعة أدرار إلى خمسة هياكل (رئاسة الجامعة، إدارة الكليات بالجامعة، الأمانة العامة، المكتبات بالجامعة، المصالح المشتركة) موضحة كما يلي:

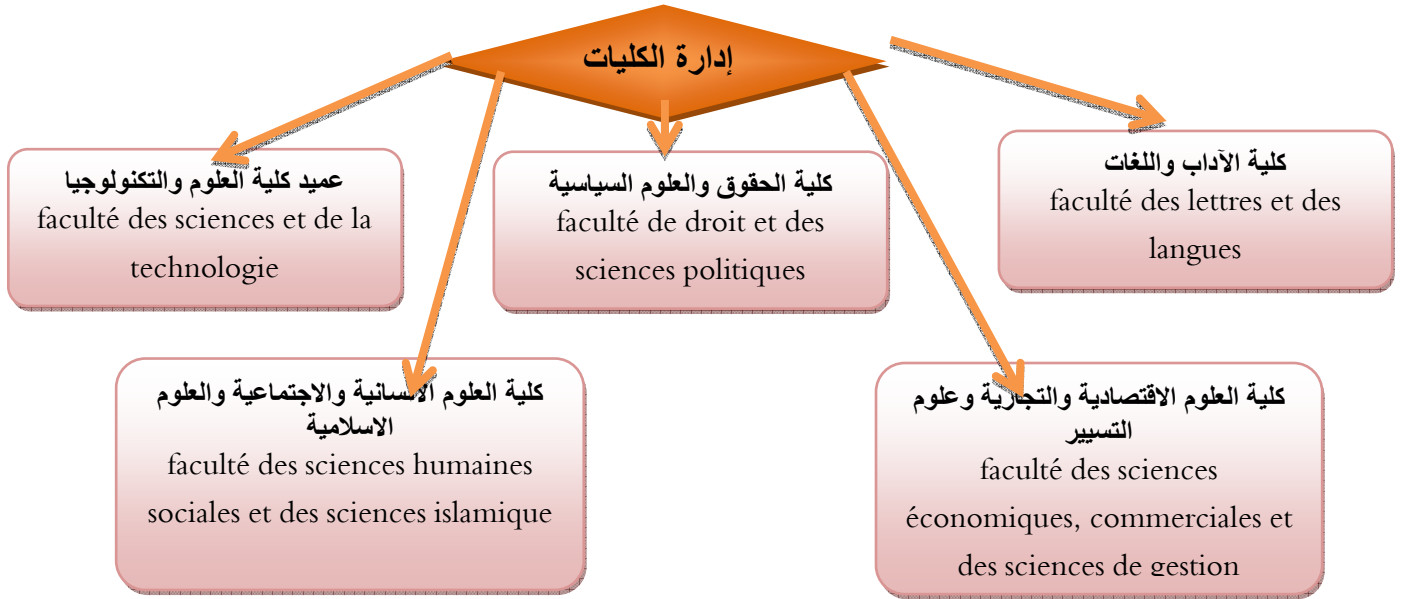
أولاً:

الشكل III-2: رئاسة الجامعة



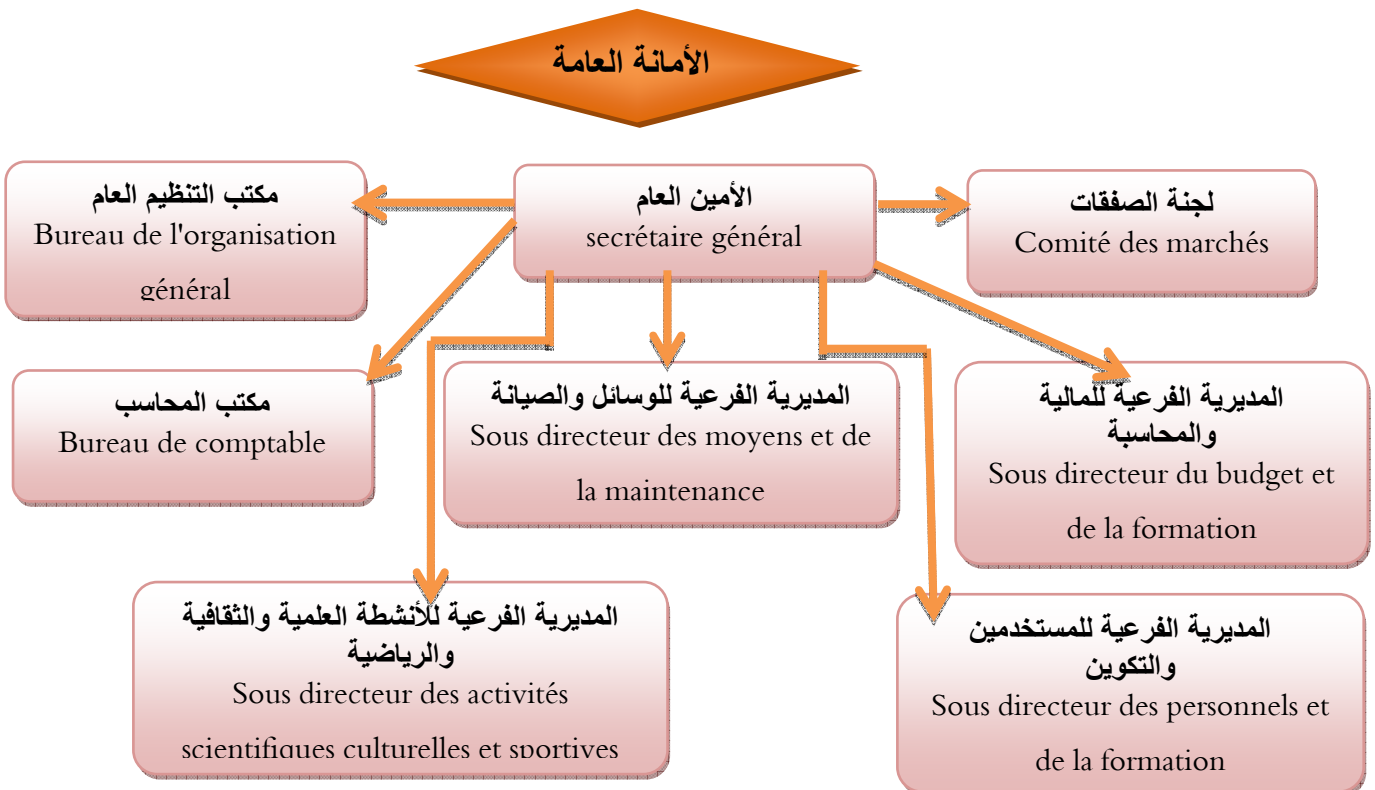
ثانياً:

الشكل III-3: إدارة الكليات بالجامعة



ثالثاً:

الشكل III-4: الأمانة العامة



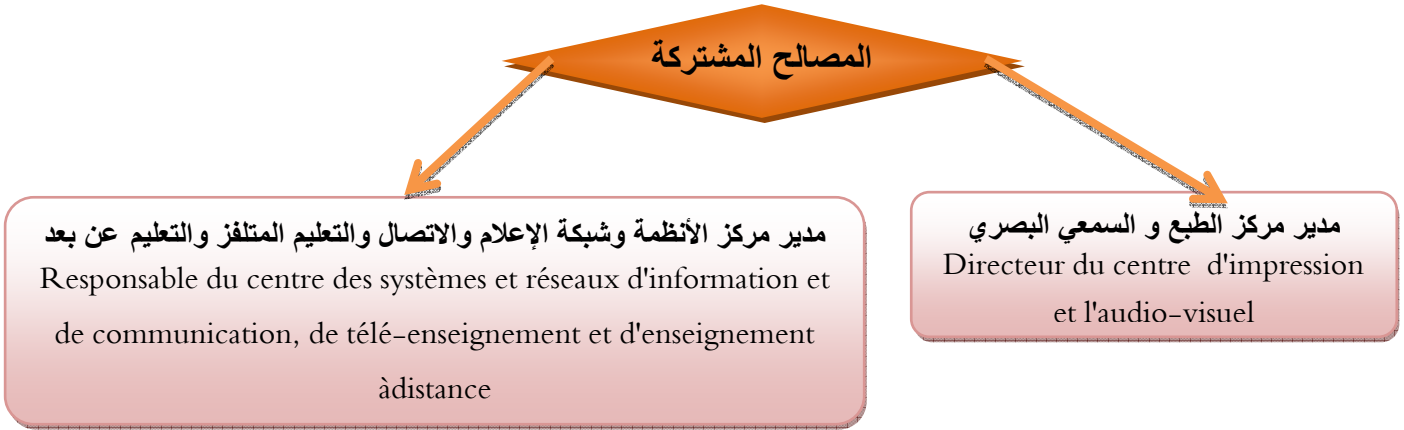
رابعاً:

الشكل III-5: مكتبات الجامعة



خامساً:

الشكل III-6: المصالح المشتركة



قطعت جامعة بأدوار أشواطاً عديدة نحو التطور منذ تأسيسها سنة 2001، سواء من حيث الجانب البيداغوجي أو البحث العلمي أو الهياكل الإدارية والبيداغوجية، فالجامعة كما هو موضح في الهيكل التنظيمي لها تتشكل من خمس (5) كليات، تضمن التكوين في:

- 09 ميادين، تتفرع عنها
- 16 قسماً يضمن تكوين الطلبة في:
- 31 تخصصاً في مرحلة الليسانس،
- 34 تخصصاً في مرحلة الماستر،
- 74 تخصصاً في مرحلة الدكتوراه ل م د،

- 12 تخصصاً في مرحلة الدكتوراه علوم، وهو ما يتيح الفرصة لطلبة الجامعة لاستكمال التكوين في أغلب تخصصات مرحلة الليسانس، فيما عدا بعض التخصصات التي تبقى مبرمجة مستقبلاً.
- بلغ عدد مخابر البحث المعتمدة على مستوى الجامعة 14 مخبر بحث، اعتمدت من قبل المديرية العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي ما بين سنتي 2010 و 2021.
- ويوجد على مستوى الجامعة 12 مجلة منها 06 مجلات مصنفة.

المبحث الثاني: الدراسة الاستكشافية والتوكيدية باستخدام SMARTPLS

- يعتمد الباحثون في إجراء دراسات إحصائية وتحليل نتائجها على تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) لعدة أسباب سردتها الميرغني فيما يلي:¹
- تتعامل (SEM-PLS) مع النماذج المعقدة التي تحتوي على الكثير من المتغيرات الكامنة (المباني) والعديد من المسارات؛
 - النمذجة وفق (SEM-PLS) لا تحتاج إلى حجم عينة كبير كما هو حال التقنيات الأخرى خاصة (CB-SEM)؛
 - النمذجة وفق (SEM-PLS) لا تحتاج أن يكون اتجاه العينة يخضع للتوزيع الطبيعي؛
 - النمذجة وفق (SEM-PLS) يُمكنها أن تتعامل بسهولة مع نماذج قياس عاكسة وتكوينية أو مع مباني ذات مؤشر قياس واحد دون مشكل؛
 - النمذجة وفق (PLS-SEM) تركز على التنبؤ والاستكشاف فهو لا يتطلب افتراضات مسبقة عكس (CB-SEM) الذي يعمل على اختبار أو تأكيد النظريات.

المطلب الأول: بناء نموذج وفق المعادلات الهيكلية

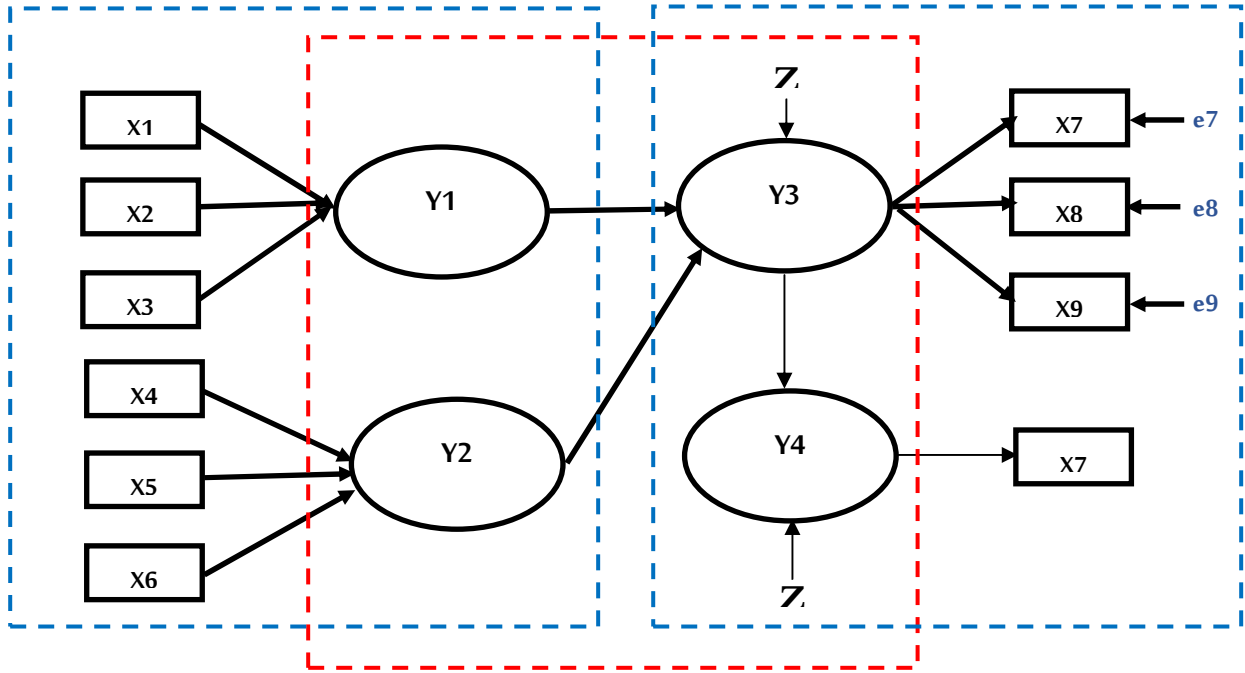
يحتاج بناء نموذج للدراسة وفق منهجية PLS-SEM إلى التعرف على النموذج المعياري بجميع مكوناته كما يبيّنه الشكل أدناه:

¹- أسماء الميرغني، تاريخ النشر 2020/06/24 #SmartPLS3. Lesson 3: CB-SEM vs. PLS-SEM، تاريخ الإطلاع يوم: 2022/01/07، على الساعة: 14:30^h،

https://www.youtube.com/watch?v=v15RG2mV0rU&list=PLZAUcbDZNztji00-Ipbia4YB7iQfvWz1_&index=4

الشكل III-7: نموذج مسار معياري (مثال)

نموذج القياس\النموذج الخارجي للمتغيرات الكامنة الداخلية | نموذج القياس\النموذج الخارجي للمتغيرات الكامنة الخارجية



النموذج الهيكلي النموذج اداخلي

المصدر: (جوزيف ف. هار وآخرون، 2020، صفحة 33)

يوضح الشكل أعلاه مثلاً لمكونات نموذج معياري والذي يمكننا الاعتماد عليه في بناء نموذج دراستنا حيث يتكون من:¹

أ. المتغيرات الكامنة: هي المتغيرات التي لا يتم قياسها مباشرة وتسمى المباني (constructs) وهي متغيرات غير ملحوظة.

ب. المؤشرات (Indicators): وتسمى أيضاً عناصر (items) أو متغيرات واضحة (Manifest variables) فهي المتغيرات المقاسة مباشرة بالبيانات، وتتمثل في نماذج المسار بواسطة مستطيلات (من x_1 إلى x_n). أما العلاقات بين المباني ومؤشراتها فتتمثل بواسطة أسهم تكون دائماً في نمذجة المعادلات الهيكلية برأس واحد باعتبارها تمثل علاقة ذات اتجاه واحد.

¹ - جوزيف ف. هار وآخرون؛ "نمذجة المعادلات الهيكلية بالربعات الصغرى والجزئية (PLS-SEM)" - ترجمة زكريا بلخامسة؛ مركز الكتاب الأكاديمي؛ الطبعة الأولى؛ عمان؛ 2020؛ ص33-34.

ت. نماذج المسار (Path models): هي مخططات بيانية تُستخدم لعرض الفرضيات والعلاقات بين المتغيرات المراد فحصها عند استعمال نمذجة المعادلات الهيكلية.

ث. النموذج الهيكلي (Structural model): ويُسمى أيضاً النموذج الداخلي (Inner model) يُمثل المباني (الدوائر والأشكال البيضوية) ويعرض العلاقات (المسارات) بينها.

ج. نماذج قياس المباني (Measurement models): ويُسمى أيضاً النماذج الخارجية (Outer model) تعرض العلاقات بين المبنى ومؤشراتها (المستطيلات). وتتمثل في:

- نموذج المتغيرات الكامنة الخارجية (Exogenous latent variables): وهي المباني التي تُفسر التركيبات الأخرى للنموذج.

- نموذج المتغيرات الكامنة الداخلية (Endogenous latent variables): وهي المباني التي يتم تفسيرها ضمن النموذج.

ح. عبارات الخطأ (Error terms): ممثلة في (e7، e8...) بالمباني الداخلية والمتغيرات المقاسة بشكل عاكس وتمثل بياناً بأسهام أحادية الاتجاه. تُمثل عبارة الخطأ التباين غير المفسر عند تقدير نماذج المسار ويُمثل الفارق بين القيمة الحقيقية للمتغير والقيمة المتحصل عليها من القياس.

وهناك نوعان من نماذج القياس (نماذج قياس عاكسة ونماذج قياس تكوينية):¹

• نماذج قياس عاكسة: يكون فيها اتجاه السببية من المبنى نحو مؤشرات كما هو في المبنى Y3 و Y4، حيث إنّ جميع المؤشرات مرتبطة ارتباطاً وثيقاً ببعضها البعض، بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون العناصر الفردية للمؤشرات قابلة للتبادل ببعضها البعض، وأنّ أي عنصر من هذه العناصر يُمكن التخلي عنه عموماً دون أن يتغيّر معنى المبنى طالما أن المبنى يملك موثوقية كافية.

• نماذج قياس تكوينية: يكون فيها اتجاه السببية من المؤشرات إلى المبنى كما هو في المبنى Y1 و Y2، كما أنّها ليست قابلة للتبادل فيما بينها، إذ إنّ كل مؤشر من المبنى التكويني يلتقط جانباً محدداً من مجال المبنى وإذا أخذت مجموعها فإن جميع العناصر تشكل معنى المبنى الكلي، مما يعني أنّ حذف أي مؤشر من شأنه أن يغير طبيعة المبنى ومعناه.

¹ - جوزيف ف. هار وآخرون؛ المرجع السابق؛ ص 79-80.

المطلب الثاني: الإجراءات المنهجية في تطبيق نمذجة (PLS-SEM)

بعدها قمنا بعرض أهم أسباب اختيارنا لبرنامج PLS-SEM كأحد التقنيات لاستخراج وتحليل نتائج الدراسات السلوكية والاجتماعية من الجيل الثاني، وتعريفنا لجميع المصطلحات المتعلقة بها، سنقوم من خلال هذا العنصر بتوضيح الخطوات المتبعة لاستخراج النتائج باستخدام هذا البرنامج والشكل الموالي يوضح تلك الخطوات:

الشكل III-8: الخطوات المنهجية في تطبيق نمذجة PLS-SEM



المصدر: (هار، هالت، غينكل، وزارستد، 2020، صفحة 58)

من الشكل (5-08) نلاحظ أن النمذجة وفق PLS-SEM تمر بثمانية مراحل متتابعة بدءاً بتحديد

النموذج الهيكلي حتى تفسير النتائج وتقرير الاستنتاج. ويمكن ذكرها بالتفصيل كما يلي:¹

- المرحلة الأولى: تحديد النموذج الهيكلي يتم من خلال هذه المرحلة تحديد نموذج للدراسة وفقاً للمعطيات النظرية خاصة الدراسات السابقة.

¹- جوزيف ف. هار وآخرون؛ المرجع نفسه؛ ص 65-197.

- المرحلة الثانية: تحديد نماذج القياس أي تحديد مؤشرات قياس كل مبنى من النموذج الهيكلي، حيث إنّ مؤشرات القياس تتمثل في العبارات المكوّنة للاستبيان، مع تحديد ما إذا كانت نماذج القياس عاكسة أم تكوينية.

- المرحلة الثالثة: جمع البيانات وفحصها عن طريق توزيع الاستبيانات على العيّنة محل الدراسة ثم جمعها وفحصها بحذف الاستبيانات التي تحتوي على بيانات ناقصة والتي لا تعكس إجابة موضوعية لأفراد العيّنة محل الدراسة.

- المرحلة الرابعة: تقدير نموذج مسار PLS عن طريق تشغيل خوارزمية PLS-SEM ورسم النموذج الهيكلي في برنامج Smart pls4. ويتم في هاته المرحلة استخراج التحميلات الخارجية والأوزان الخارجية لنماذج القياس، ومعاملات المسار لعلاقات النموذج الهيكلي، ثمّ قيم R^2 للمباني الداخلية وكذا قيم f^2 .

- المرحلة الخامسة: تقييم نتائج PLS-SEM لنماذج القياس يتم وفق هذه المرحلة تقييم نماذج القياس العلمية للعلاقات بين المؤشرات والمباني وبين المباني فيما بينها. حيث تُمكن هذه المقاييس من مقارنة نماذج القياس والنماذج الهيكلية المثبتة نظرياً بالواقع على النحو الذي تمثله بيانات العينة. تمّ تجزئة هاته المرحلة إلى مرحلتين تتمثل الأولى في تقييم نتائج PLS-SEM لنماذج القياس العاكسة أما الثانية فتتمثل في تقييم نتائج PLS-SEM لنماذج القياس التكوينية. وبما أنّ نموذج دراستنا يضم نماذج قياس عاكسة فإنّ أدوات القياس تتمثل في الآتي:

أ. المصدقية التقاربية (Convergent validity): وهي المدى الذي يرتبط به المبنى المقاس بشكل إيجابي بمؤشراته، ولتقييم المصدقية التقاربية للمباني العاكسة، يستخدم معيارين هما موثوقية المؤشرات ومتوسط التباين المستخلص (AVE).

- موثوقية المؤشرات (Indicator reliability): كحد أدنى ينبغي أن تكون التحميلات الخارجية لجميع المؤشرات ذات دلالة إحصائية، ولأن التحميل الخارجي قد يكون ضعيفاً حتّى وإن كان ذا دلالة إحصائية، فإنّ القاعدة الأساسية هي أنّ قيمة التحميل الخارجي المعياري ينبغي أن تكون أكبر من 0.708 أو تساويها. يُمثل مربع التحميل الخارجي المعياري للمؤشر مدى التباين المفسر فيه من قبل المبنى ويُوصف بأنّه التباين المستخلص من المؤشر، القاعدة المعمول بها هي أن المتغير الكامن يجب أن يُفسر جزءاً كبيراً من تباين

كل مؤشر يكون عادة بنسبة 50% على الأقل، مما يتطلب أيضاً أن يكون التباين المشترك بين المبنى ومؤشره أكبر من تباين خطأ القياس حيث إن $(0.50=0.708^2)$. أما المؤشرات التي تحتوي على تحميلات بين 0.40 و 0.70 ينبغي البحث بعناية في أثر إزالتها على أثر الموثوقية المركبة أو متوسط التباين، لأنه أحياناً قد تحتفظ ذات التحميل الخارجي الضعيف بسبب مساهمتها في مصداقية المحتوى، أما المؤشرات ذات التحميل أقل من 0.40 ينبغي إزالتها.

ب. موثوقية الاتساق الداخلي (Consistency reliability internal): الهدف منها اكتشاف مدى تناسق وارتباط مؤشرات القياس ببعضها البعض، ويشتمل على معيارين هما ألفا كرونباخ والموثوقية المركبة:

معيار ألفا كرونباخ (Cronbach's α): يعكس هذا المعيار تقديراً للموثوقية على أساس الارتباط الداخلي بين متغيرات المؤشرات الملحوظة، من خلال العلاقة التالية:

$$Cronbach's \alpha = \left(\frac{M}{M-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^M s_i^2}{s_i^2} \right)$$

يمثل s_i^2 تباين المؤشر المتغير i لمبنى معين، مقاساً بعدد M مؤشرات متغيرة $i=1, \dots, M$ وهو التباين بين مجموع المؤشرات المتغيرة M للمبنى. ويفترض ألفا كرونباخ أن جميع المؤشرات لها موثوقية متساوية، حيث أن لها تحميلات خارجية متساوية على المبنى، لكن PLS-SEM يُعطي الأولوية للمؤشرات وفقاً لموثوقيتها الفردية.

الموثوقية المركبة (Composite reliability): هذا المعيار يأخذ في الحسبان مختلف التحميلات الخارجية للمؤشرات المتغيرة ويتم حسابها باستخدام المعادلة التالية:

$$\rho_c = \frac{(\sum_{i=1}^M l_i)^2}{(\sum_{i=1}^M l_i)^2 + \sum_{i=1}^M var(e_i)}$$

حيث يُرمز l_i إلى التحميل الخارجي المعياري للمؤشر المتغير i لمبنى معين مقاساً بعدد مؤشرات M ، بينما

e_i إلى خطأ القياس للمؤشر المتغير i ، ويشير $var(e_i)$ إلى تباين خطأ القياس المعرف بأنه $1 - l_i^2$.

تتراوح قيمة الموثوقية المركبة بين 0 و 1 حيث تشير القيم العليا إلى مستويات أعلى من الموثوقية وتفسر بشكل عام بنفس الطريقة التي تُفسر بها ألفا كرونباخ، إذ تكون قيم الموثوقية من 0.60 إلى 0.70 مقبولة في البحوث الاستكشافية، بينما في المراحل المتقدمة من البحث يُمكن اعتبار القيم من 0.70 و 0.90 مرضية.

أما القيم التي تزيد عن 0.90 ليست مرغوبة لأنها تُشير إلى أنّ جميع المتغيرات المؤشرة تقيس نفس الظاهرة ومن المحتمل ألا تكون صالحة لقياس المبنى.

- متوسط التباين المستخلص (Average variance extracted (AVE)) : هو القيمة المتوسطة الكبرى لتربيع تحميلات المؤشرات المرتبطة بالمبنى (أي مجموع تربيع التحميلات مقسم على عدد المؤشرات). ولذلك فإن AVE يساوي تشارك (تباين) المبنى. وتحسب قيمته من خلال العلاقة التالية:

$$AVE = \left(\frac{\sum_{i=1}^M l_i^2}{M} \right)$$

إن AVE البالغة 0.50 أو أكبر تُشير إلى أنّ المبنى يُفسر في المتوسط أكثر من نصف تباين مؤشراتته. وفي المقابل تُشير قيم AVE التي تقل عن 0.50 إلى كون تباين خطأ العناصر أكبر في المتوسط من التباين المفسر من قبل المبنى.

ت. المصدقية التمايزية (Discriminant validity) : هي المدى الذي يكون فيه المبنى متميزاً بالفعل عن المباني الأخرى وفقاً لمعايير تطبيقه، فإن إثبات المصدقية التمايزية يعني أن المبنى فريد في التقاطه لظواهر لا تمثلها المباني الأخرى في النموذج. وخلال هذا العنصر يتم اعتماد معيارين هما: التحميلات المتقاطعة ومعيار فورنل لاركر.

التحميلات المتقاطعة (Cross loadings) : ينبغي أن يكون التحميل الخارجي للمؤشر على المبنى المتعلق به أكبر من أي تحميلاته المتقاطعة في المباني الأخرى.

معيار فورنل لاركر (Fornell-larcker criterion) : هذا المعيار يقارن الجذر التربيعي لقيم AVE مع الارتباطات الأخرى للمتغير الكامن، حيث يجب أن يكون الجذر التربيعي بقيمة AVE لكل مبنى أكبر من أعلى ارتباط مع أي مبنى آخر. ويمكن أيضاً تقييم هذا المعيار بطريقة مغايرة وهو تحديد ما إذا كانت AVE أكبر من تربيع الارتباط مع أي مبنى آخر. وتفسيره أن طريقة فورنل لاركر المبنية على فكرة أن المبنى يشترك في التباين مع المؤشرات المرتبطة به أكبر من اشتراكه في التباين مع أي مبنى آخر. وقد وجدت بعض الأبحاث الحديثة التي فحصت التحميلات المتقاطعة ومعيار فورنل لاركر أنّ كلا المعيارين لا يكشفان عن المصدقية التمايزية بشكل موثوق ولعلاج هاته النقائص في معايير قياس المصدقية التمايزية، تم اقتراح نسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية للارتباطات (HTMT) (Heterotrait-monotrait).

تُمثل HTMT نسبة ارتباط السمة البينية على ارتباطات السمة الداخلية. فيعتبر تقديراً للارتباط الحقيقي بين مبيين اثنين إذا تم قياسهما بطريقة مثالية، أي إذا كانا يتمتعان بموثوقية كاملة. يُشار إلى هذا الارتباط الحقيقي أيضاً بالارتباط الموهن (Disattenuated correlation). استناداً إلى أبحاث سابقة فقد تمّ تحديد 0.85 عتبة مبررة ومقبولة، حيث إنّها تشير قيمة HTMT إذا كانت أكبر من 0.85 إلى عدم وجود مصداقية تمايزية.

- المرحلة السادسة: تقييم نتائج PLS-SEM للنموذج الهيكلي بهدف استخلاص العلاقات بين المباني (المتغيرات الكامنة) ودراسة القدرات التنبؤية ويتم ذلك عن طريق استخلاص بعض النتائج من تشغيل خوارزمية PLS-SEM وتمثل في: قيمة معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2_{adj} ، قيمة حجم التأثير f^2 . ثم استخلاص النتائج والمتمثلة في: حجم التداخل الخطي بين المباني المنبئة لمبنى آخر، معاملات المسار، معاملات التأثير غير المباشرة ومعاملات التأثير الكلية عن طريق تشغيل *Bootstrapping وبعدها استخلاص نتائج من تشغيل التعصيب والملائمة التنبؤية *Blindfolding. وتُعرّف هاته الأدوات كما يلي:

أ. تقييم التداخل الخطي:

في هاته الخطوة سيتم فحص كل مجموعة من مباني التنبؤ بشكل منفصل لكل جزء فرعي من النموذج الهيكلي. لذا ينبغي معالجة التداخل الخطي خاصة إذا كانت هناك مستويات حرجة بين متغيرات التنبؤ. ويتم قياس التداخل الخطي عن طريق عامل تضخم التباين (Variance inflation factor VIF) ويعرّف بأنه مقلوب التباين المسموح $VIF_{XS} = \frac{1}{TOL_{XS}}$ وبعدها يتم اشتقاق من الجذر التربيعي \sqrt{VIF} الذي يُمثل الدرجة التي زاد بها الخطأ المعياري بسبب وجود التداخل الخطي. حيث يجب أن تكون كل قيم التباين المسموح للمبنى أكبر من 0.20 (أقل من 5) وإلا ينبغي إزالة المباني أو دمجها في مبنى واحد.

ب. معاملات مسار النموذج الهيكلي ودلالاتها الإحصائية:

يتم حساب العلاقات المفترضة (Hypothesized relationships) بين المباني. تحتوي معاملات المسار على قيم معيارية (Standardized valus) تكون عادة بين -1 و +1. ويعتد بالحكم على ما إذا كان المسار ذا دلالة إحصائية على الخطأ المعياري (Standard error) الذي يتم الحصول عليه بعد عملية البسترة (Bootstrap). وعادة ما يُستخدم p لتقييم مستوى الدلالة حيث إنّّه يجب أن تكون قيمة p أصغر

من مستوى الدلالة لكي نستنتج أن العلاقات المدروسة ذات دلالة عند مستوى معين. (عادة ما يكون مستوى الدلالة في البحوث الإنسانية والاجتماعية 05%). وبنفس الطريقة يتم استخراج التأثيرات غير المباشرة والتأثيرات الكلية في حالة وجود وسيط.

ت. معامل التحديد (قيمة R^2):

يقيس هذا المعامل القوة التنبؤية للنموذج ويحسب بمربع الارتباط بين القيم الفعلية للمبني الداخلي المحدد وبين قيمة المتنبأ بها. يُمثل مجموع التأثيرات للمتغيرات الكامنة الخارجية على المتغير الكامن الداخلي، أي مقدار التباين في المباني الداخلية المفسرة بواسطة جميع المباني الخارجة المرتبطة بها. كما يشمل جميع البيانات التي استخدمت في تقدير النموذج للحكم على القدرة التنبؤية للنموذج فهو يُمثل مقياساً للقوة التنبؤية داخل العينة (In-sample predictive power). وتتراوح قيمته بين 0 و 0.01. (حيث إنه إذا كان يبلغ 0.75 كبيرة، 0.50 معتدلة، 0.25 ضعيفة).

لا يقتصر اختيار النموذج على قيمة R^2 فقط، بل يُمكن استخدام مؤشر أكثر صرامة هو معامل التحديد المعدل R^2_{adj} Adjusted coefficient of determination كمعيار لتجنب التحيز اتجاه النماذج المعقدة.

$$R^2_{adj} = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k - 1}$$

n يُمثل حجم العينة و k عدد المتغيرات الكامنة المستخدمة للتنبؤ بالمتغير الكامن الداخلي. يقلل من قيمة R^2 بقدر عدد المباني المفسرة وحجم العينة.

ث. تقييم حجم التأثير f^2 (Effect size):

الإضافة إلى تقييم قيم R^2 لجميع المباني الداخلية، يُمكن استخدام التغير في قيمة R^2 عند حذف مبني خارجي محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان المبني المحذوف له تأثير جوهري على المباني الداخلية. ويشار إلى هذا المقياس باسم حجم التأثير وحسب (Cohen: 1988) فإن حجم التأثير أقل من 0.02 تشير إلى عدم وجود تأثير، وإذا كانت قيمته 0.15 فهو يشير لتأثير متوسط، وإذا كانت قيمته 0.35 فهذا يعني تأثيراً كبيراً.

ج. الملاءمة التنبؤية Q^2 :

هو مؤشر للقوة التنبؤية خارج العينة Out-of-sample predictive power أو الملائمة التنبؤية Predictive relevance فعندما يعرض نموذج مسار PLS العلاقة التنبؤية، فهو يتنبأ بطريقة دقيقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في تقدير النموذج. تُشير قيمة Q^2 التي تكون أكبر من 0 لمتغير كامن داخلي عاكس لملائمة تنبؤية لنموذج المسار لمبنى تابع معين. ويتم الحصول على قيمتها باستخدام عملية التعصيب (Blindfolding).

حجم التأثير q^2 : تمثل قيم Q^2 المقدرة بواسطة عملية التعصيب مقاساً بمدى قدرة نموذج المسار على التنبؤ بالقيم الملحوظة في الأصل. وعلى غرار طريقة حجم التأثير f^2 لتقييم قيم R^2 ، يُمكن مقارنة التأثير النسبي للملاءمة التنبؤية بواسطة قياس حجم تأثير q^2 Effect size والمعروف إحصائياً على النحو التالي:

$$q^2 = \frac{Q_{included}^2 - Q_{excluded}^2}{1 - Q_{included}^2}$$

حيث تُشير قيمة 0.02 إلى أن المبنى الخارجي له ملائمة تنبؤية صغيرة لمبنى داخلي معين، وتُشير 0.15 إلى ملائمة تنبؤية متوسطة، بينما تشير قيمة 0.35 إلى ملائمة تنبؤية كبيرة.

- المرحلة السابعة: تحليلات PLS-SEM المتقدمة

يتم من خلالها إجراء تحليل للنماذج المتقدمة ل PLS-SEM المتعلقة بالوساطة والتأثير، والنماذج المتقدمة كنموذج المكونات الهرمية وتحليل خريطة الأداء-الأهمية وتحليل الرباعيات التوكيدية وغيرها.

- المرحلة الثامنة: تفسير النتائج وتقرير الاستنتاجات

أي أنه في الأخير يتم استخلاص النتائج وتفسيرها ومدى مطابقتها مع الافتراضات التي تم صياغتها في بناء نموذج الدراسة، وسنقوم في دراستنا هذه بإتباع كل هذه المراحل التي ذكرناها سابقاً.

المبحث الثالث: تحديد النموذج وتقدير النتائج

بعدها تم اختيارنا لنمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) كأحد التقنيات لاستخراج وتحليل نتائج الدراسات السلوكية والاجتماعية من الجيل الثاني، سنقوم من خلال هذه المباحث بتوضيح الخطوات المتبعة لاستخراج النتائج.

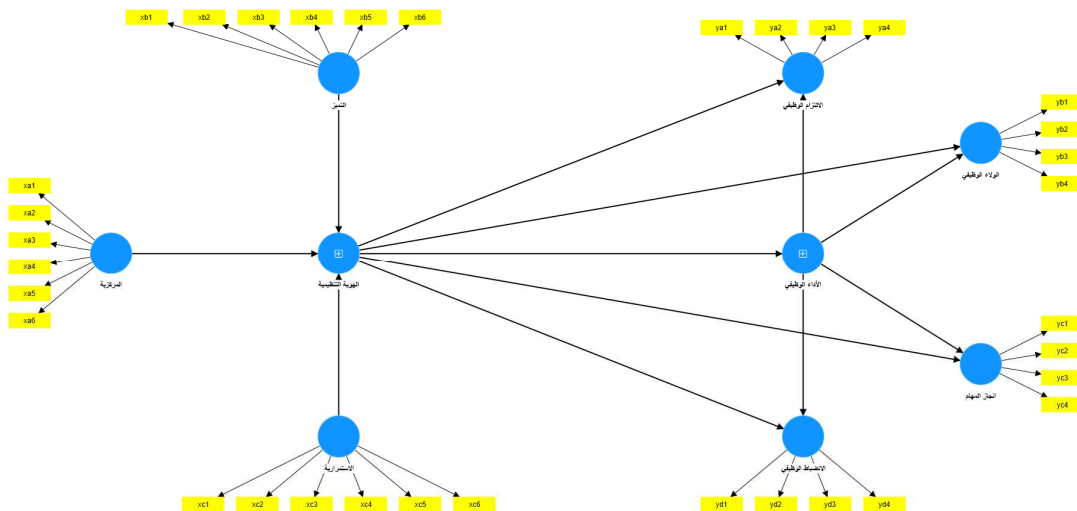
المطلب الأول: تحديد النموذج الهيكلي وتحديد نماذج القياس

نتطرق في هذا المطلب إلى تحديد النموذج الهيكلي وتحديد نماذج القياس كما هو موضح أدناه:

أولاً: تحديد النموذج الهيكلي

يتم بناء نموذج الدراسة وفق ما تم جمعه واستخلاصه من الأدبيات النظرية لمتغيرات الدراسة والعلاقات التي سوف يتم اكتشافها، ويستند النموذج التصوري للدراسة إلى متغيرين أساسيين، يتمثل المتغير الأول (المتغير المستقل) الهوية التنظيمية، يتجزأ هذا المتغير إلى ثلاثة أبعاد المركزية والتميز والاستمرارية، أما المتغير الثاني (المتغير التابع) الأداء الوظيفي بأبعاده الأربعة الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي والشكل الآتي يمثل النموذج التصوري العام للدراسة، التي سنعتمدها في البحث الكمي، وعليه يمكن استخلاص نموذج الدراسة التالي:

الشكل III-9: النموذج المقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال الشكل السابق نلاحظ أن المتغيرات المركزية، التميز، الاستمرارية هي متغيرات كامنة خارجية معبرة في مجموعها عن الهوية التنظيمية، والمتغيرات، الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي هي متغيرات كامنة داخلية يعبر عنها بمتغير الأداء الوظيفي، والأسهم بين المتغيرات الكامنة هي مسارات النموذج وتمثل الفرضيات والعلاقات بين المتغيرات الكامنة التي سيتم التحقق منها.

اعتماداً على النموذج التصوري للدراسة وعملاً بمنهجية النمذجة البنائية في دراسة البنية المفاهيمية للنموذج ودراسة العلاقات فيما بينها، سنحاول معالجة جملة من الفروض من خلال دراسة العلاقة ما بين المتغيرات باستخدام النمذجة البنائية بالمربعات الجزئية الصغرى التي تركز على تحليل المسارات.

حاولنا طرح الفرضيات انطلاقاً من عدد العلاقات المتصورة المكونة للنموذج البنائي، ويمكن استخلاص فرضيات الدراسة الميدانية من خلال النموذج كما يأتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

وتتفرع الفرضية الرئيسية إلى ثلاث فرضيات أساسية وهي:

1- الفرضية الأولى متعلقة بطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية وأبعادها، ويمكن تفصيلها كالآتي:

H_1 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمركزية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H_2 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتميز على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H_3 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستمرارية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

2- الفرضية الثانية متعلقة بطبيعة العلاقة بين الأداء الوظيفي وأبعاده، ويمكن تفصيلها كالآتي:

H_4 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₅ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₆ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₇ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

3- الفرضية الثالثة متعلقة بطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي، ويمكن تفصيلها كالآتي:

H₈ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₉ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₁₀ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

H₁₁ - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

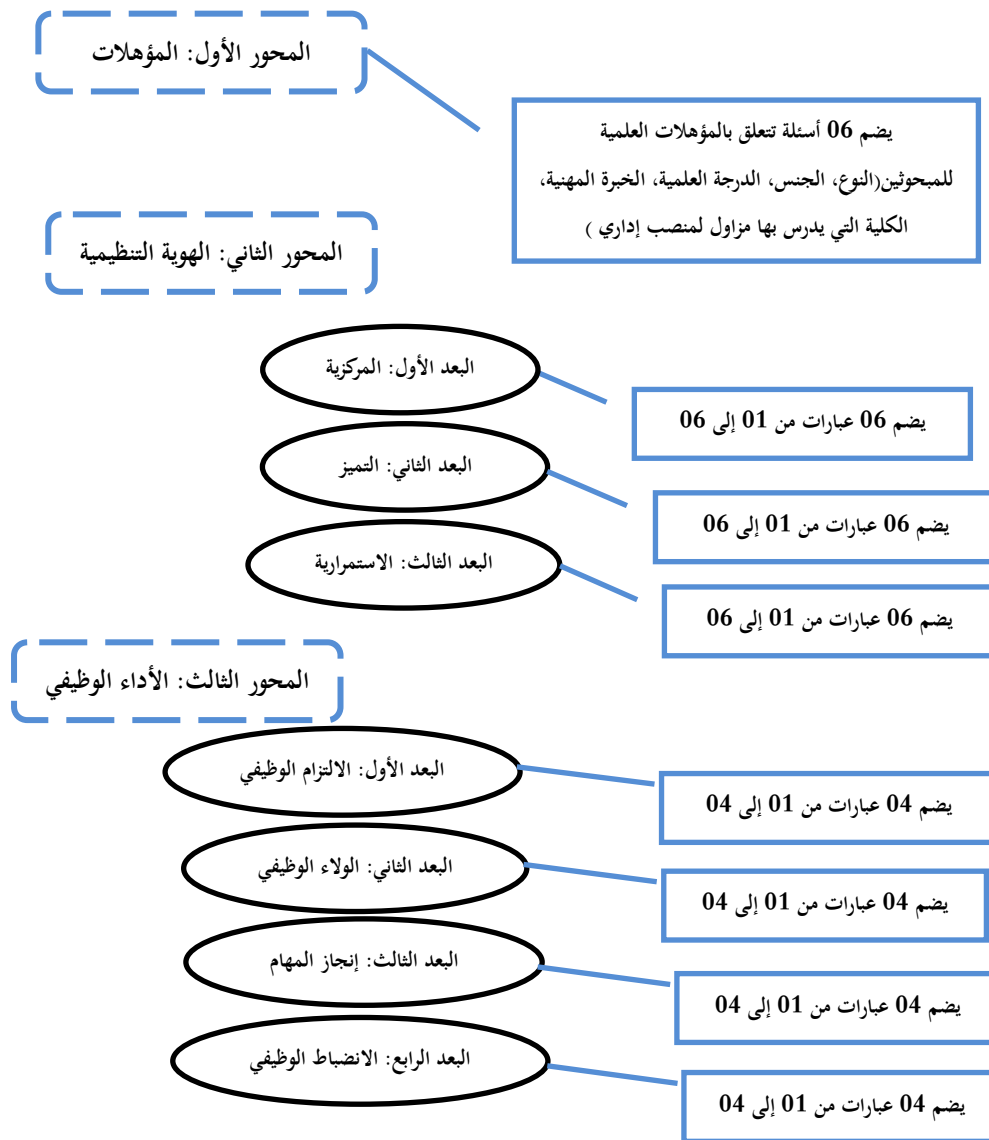
ثانياً: تحديد نماذج القياس

خلال هذه المرحلة يقوم الباحث بصياغة وإعداد الاستبيان وإعطائها عناية فائقة وعرضها على لجنة مختصة من أجل تحكيمها، لأن هذه المرحلة تُعتبر أهم مراحل البحث العلمي والتي تساهم في استخلاص حقائق ذات مصداقية وذات دلالة إحصائية.

ضمن نطاق هاته الدراسة تم تصميم استبيان موجه لفتة الأساتذة بجامعة أدرار، حيث إنه قبل البدء في وضع عبارات الاستبيان تم وضع ديباجة توضيحية تبرز هدف الدراسة وأنه موجه لأغراض البحث العلمي، حيث تم تحديد عبارات الاستبيان بالاعتماد على الأدبيات النظرية لكلا المتغيرين الهوية التنظيمية والأداء

الوظيفي والدراسات السابقة من نفس موضوع الدراسة الحالية، مما أفرز الاستبيان 40 عبارة مقسماً إلى ثلاث محاور تتمثل في: المحور الأول يضم 06 أسئلة خاصة بالمؤهلات المهنية، أما المحور الثاني خاص بالهوية التنظيمية يضم 18 عبارة، وآخر محور خاص بالأداء الوظيفي يضم 16 عبارة، وبعد عرضها على لجنة من الأساتذة من أجل تحكيمها تم الاستقرار على الاستبيان الحالي موضوع هاته الدراسة، والشكل التالي يوضح محتويات الاستبيان بدقة.

الشكل III-10: الشكل العام لاستبيان الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

وتم الاعتماد على سلم ليكرت في هاته الدراسة لقياس إجابات المبحوثين لأسئلة الاستبيان، وذلك من أجل توفير الوقت والجهد ومن أجل قياس الحالات السلوكية للمبحوثين، وتم اختيار السلم الخماسي كما هو موضح في الجدول:

الجدول III-1: درجات سلم ليكرت (likert scale) الخماسي

الاتجاه\الرأي	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: رينسيس ليكرت، أسلوب لبحث مقياس السلوكيات (بالإنكليزي)، أرشيف علم النفس، 1932، صفحة 140.

وبعد ذلك تم ترميز عبارات الاستبيان كما هو مبين في الجدول أدناه لأجل تسهيل وتبسيط عملية التحليل بواسطة المربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM.

الجدول III-2: رموز عبارات الاستبيان

المحور	البعد	العبارات	الترميز
الهوية التنظيمية	المركزية	من العبارة 01 إلى 06	xa1 إلى xa6
	التميز	من العبارة 07 إلى 12	xb1 إلى xb6
	الاستمرارية	من العبارة 13 إلى 18	xc1 إلى xc6
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	من العبارة 19 إلى 24	ya1 إلى ya4
	الولاء الوظيفي	من العبارة 25 إلى 30	yb1 إلى yb4
	إنجاز المهام	من العبارة 31 إلى 36	yc1 إلى yc4
	الانضباط الوظيفي	من العبارة 37 إلى 40	yd1 إلى yd4

المصدر: من إعداد الطالبة

وتجدر الإشارة إلى أنه وبناء على الدراسات السابقة للموضوع تم الاعتماد على المؤشرات العاكسة لتقدير مختلف المتغيرات الكامنة في نموذج الدراسة.

المطلب الثاني: جمع البيانات وفحصها

إجراء أي دراسة ميدانية، سواءً أكانت نوعية أم كمية، واستنتاج نتائج ذات دلالة إحصائية وذات مصداقية للتعبير عن الظاهرة محل الدراسة، تعتمد على مصداقية المعلومات التي جمعها الباحث، سواءً خلال دراسته الميدانية المعروفة بالمصادر المباشرة، أو المعلومات المستمدة من دراسته، أو الوثائق والتقارير، وأعدت هذه المعلومات من قبل المجتمع قيد الدراسة، أو من الأبحاث أو الدراسات السابقة أو المقابلات السمعية والبصرية للهيئات العلمية والرسمية، والمعروفة بالمصادر غير المباشرة، لذلك يجب على الباحثين النظر بعناية في هذه المصادر لتحقيق الحقائق العلمية المنشودة.

من خلال الجدول أدناه نستنتج أعداد الاستبيانات الموزعة وكم هي صالحة للدراسة وكم استبيان ملغى بسبب عدم اكتمال إجاباتها أو تكون إجابات متطرفة أو مشوهة أو مفقودة موضحة كما يلي:

الجدول III-3: فحص البيانات

عدد الاستبيانات الصالحة	بيانات متطرفة	البيانات المشوهة	البيانات المفقودة	عدد الاستبيانات الموزعة	مكان الدراسة
253	17	27	94	391	جامعة أدرار

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثالث: تقدير نموذج مسار PLS

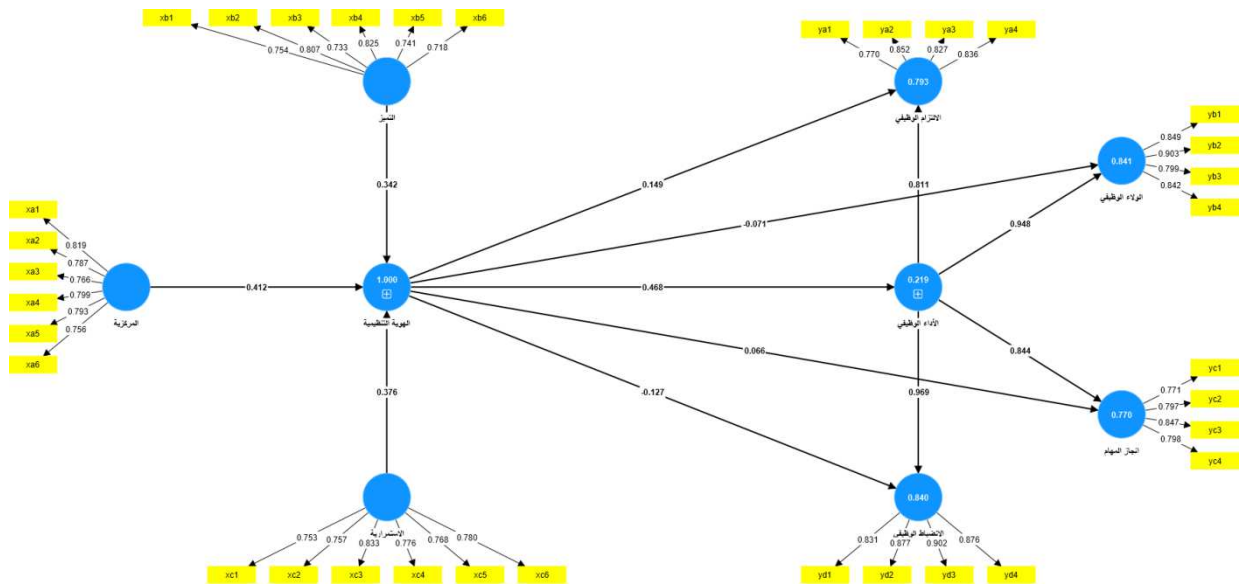
في هاته المرحلة نقوم بتقدير نموذج مسار PLS عن طريق تشغيل خوارزمية PLS-SEM وفق الإعدادات التالية في برنامج Smart pls4:

- اختيار نموذج المسار.
- اختيار معيار التوقف عادة يكون 10⁻⁷.

- تحديد العدد الأقصى للتكرارات (300 مرة عادة).

وذلك للتعرف على قيم مختلف الاختبارات المعتمدة لقياس الخصائص النوعية لبيانات الدراسة والنتائج الأولية للتقدير موضحة في الشكل التالي:

الشكل III- 11: النموذج الأولي المقدر للدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

المبحث الرابع: تقييم نتائج واستخلاص النتائج

إن هاته المرحلة تتجزأ إلى مرحلتين تتمثل الأولى في تقييم نتائج SEM-PLS للنموذج القياسي أما الثانية فتتمثل في تقييم نتائج SEM-PLS لنموذج الهيكلية، وبما أنّ نموذج دراستنا يضم نماذج قياس عاكسة فقط في النموذج القياسي، سنقتصر على أدوات القياس الخاصة بها، واستخلاص النتائج وتفسيرها ومدى مطابقتها مع الفرضيات التي تم صياغتها في بناء نموذج الدراسة.

المطلب الأول: تقييم نتائج PLS-SEM لنموذج القياس

نقوم في هاته المرحلة بتقييم النموذج الأولي للدراسة بالاعتماد على موثوقية الاتساق الداخلي (Consistency reliability internal)، والمصدقية التقاربية (Convergent validity)، والمصدقية التمايزية (Discriminant validity).

أولاً: تقييم النموذج الأولي للدراسة

1- موثوقية الاتساق الداخلي (Consistency reliability internal)

يتم اختبار الثبات باستخدام معاملات الاتساق الداخلي، والمتمثلة في "معامل ألفا كرونباخ" ومعامل "الموثوقية المركبة"، ويعتبر أقل معدل لقبول ثبات العامل هو 70%، فهي مقبولة إحصائياً في هذا النوع من البحوث الخاصة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية، أما إذا كانت أكبر من 0.95 لا يمكن تفسيرها بدرجة عالية من الموثوقية، أي أن هناك عبارات زائدة عن الحاجة تشرح نفس الظاهرة، وبالتالي لا يمكن استخدامها كمقياس للبناء، وتظهر نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة لأبعاد النموذج كما في الجدول الموالي:

الجدول III-4: نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة للنموذج

Composite reliability (rho_a)	Cronbach's alpha	
0.935	0.934	الهوية التنظيمية
0.877	0.877	المركزية
0.859	0.857	التميز
0.871	0.870	الاستمرارية
0.949	0.947	الأداء الوظيفي
0.843	0.839	الالتزام الوظيفي
0.876	0.870	الولاء الوظيفي
0.895	0.895	الانضباط الوظيفي
0.822	0.818	إنجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل معاملات ألفا كرونباخ للمتغير المستقل الهوية التنظيمية مع أبعادها (المركزية، التميز، الاستمرارية) وهي على التوالي القيمة الكلية للهوية هي 0.934، ومعاملات ألفا كرونباخ الأبعاد (0.877، 0.857، 0.870) كانت أكبر من (0.70)، فهي مقبولة من الناحية الإحصائية، كذلك هو الحال بالنسبة للمتغير التابع الأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام،

الانضباط الوظيفي) والتي كانت معاملات ألفا كرو نباخ على التوالي هي (0.839، 0.870، 0.895، 0.818) والقيمة الكلية للأداء الوظيفي 0.947، كانت أكبر من (0.70)، فهي مقبولة من الناحية الإحصائية، وهذا ينطبق كذلك على معامل الاتساق الداخلي سجلت قيمه لكل من الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي على الترتيب 0.935، 0.949 فهي مقبولة من الناحية الإحصائية.

2- المصدقية التقاربية (Convergent validity)

المصدقية التقاربية هي الدرجة التي تكون عندها أسئلة الاستبيان متقاربة ومتوافقة مع بعضها البعض، مما يسمح لنا بتعديل النموذج الأولي عن طريق تصحيح الأخطاء، وجعله صالحًا للتقييم، واستخراج أهم النتائج التي تعبر عن العلاقات التي يتكون منها النموذج، ولقياس الصدق التقاربي نستخدم المؤشرين الأساسيين وهما: معامل التحميل أو عامل التشبعت الفردية للعبارات، ومتوسط التباين المستخرج (AVE)، كما يلي:

1.2- معامل التحميل (Factor Loading):

يعكس هذا المعامل والذي يسمى أيضاً بموثوقية المؤشرات صحة تقارب البنات العاكسة والتي يجب أن تكون قيمتها أكبر أو تساوي 0.708، حيث إن تربع التحميل الخارجي يساوي قيمة التباين وعليه فيجب أن تكون قيمة التباين المفسر من قبل المبنى أكبر من 0.50 أي أنه يفوق قيمة التباين غير المفسر¹، والعبارات التي تكون بمعدل أقل فيتم حذفها من النموذج، والجدول الموالي يستعرض نتائج اختبار معامل التحميل للعبارات الخاصة بالمحاور:

الجدول III-5: تقدير نموذج مسار PLS باستخراج معاملات التحميل الخاصة بالهوية التنظيمية

والأداء الوظيفي

الهوية التنظيمية	المركزية	التمييز	الاستمرارية	الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الولاء الوظيفي	إنجاز المهام	الانضباط الوظيفي
	0.819							
0.698								
0.678								

¹ - جوزيف ف.هار وآخرون؛ "نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى والجزئية (PLS-SEM)" - ترجمة زكريا بلخامسة؛ مركز الكتاب الأكاديمي؛ الطبعة الأولى؛ عمان؛ 2020، ص 161.

	0.787							
0.689								
	0.766							
0.698								
	0.799							
0.685								
	0.793							
	0.756							
0.715								
0.716								
		0.754						
		0.807						
0.707								
0.613								
		0.733						
0.676								
		0.825						
		0.741						
0.687								
0.623								
		0.718						
0.740								
			0.753					
0.691								
			0.757					
			0.833					
0.723								
0.700								
			0.776					
			0.768					
0.611								
0.678								
			0.780					
					0.770			
				0.683				

				0.711				
					0.852			
					0.827			
				0.680				
				0.810				
					0.836			
						0.849		
				0.790				
				0.833				
						0.903		
				0.706				
						0.799		
						0.842		
				0.770				
							0.771	
				0.802				
							0.797	
				0.614				
							0.847	
				0.734				
							0.798	
				0.632				
								0.831
				0.790				
				0.755				
								0.877
								0.902
				0.806				
				0.818				
								0.876

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

بناءً على النتائج المتوصل إليها لاحظنا أن هناك مجموعة من معاملات التحميل الخاصة بالهوية التنظيمية

والأداء الوظيفي كانت قيمها أقل من (0,7) مما يدل على عدم وجود مستويات كافية من المصدقية.

2.2- متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted:

يتم استخدام متوسط تباين المستخرج (AVE) لإثبات صحة تقارب البناء، ومقارنته بقيمة 0.50، حيث تشير قيمة (AVE) أكبر من 0.50 إلى أن البناء يفسر في المتوسط أكثر من نصف التباين في مؤشراتته، ولكن إذا كانت أصغر فسيمثل خطأ عنصر التباين الكبير، يوضح الجدول أدناه قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) لأبعاد الدراسة على النحو التالي:¹

الجدول III-6: نتائج قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
0.470	الهوية التنظيمية
0.620	المركزية
0.584	التميز
0.606	الاستمرارية
0.561	الأداء الوظيفي
0.675	الالتزام الوظيفي
0.721	الولاء الوظيفي
0.760	الانضباط الوظيفي
0.646	انجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال النتائج المتوصل إليها لاحظنا أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) المستخلصة للهوية التنظيمية كانت تحت (0,5)، ولتجاوز هذه المشكلة سيتم حذف العبارات الموضحة في الجدول أدناه لعدم توفرها على مستويات كافية من المصدقية، والجدول يوضح ذلك:

¹ - جوزيف ف.هار وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 163.

الجدول III-7: العبارات التي يتم حذفها حسب نتائج اختبار معامل التحميل بمؤشراتها للمحاور

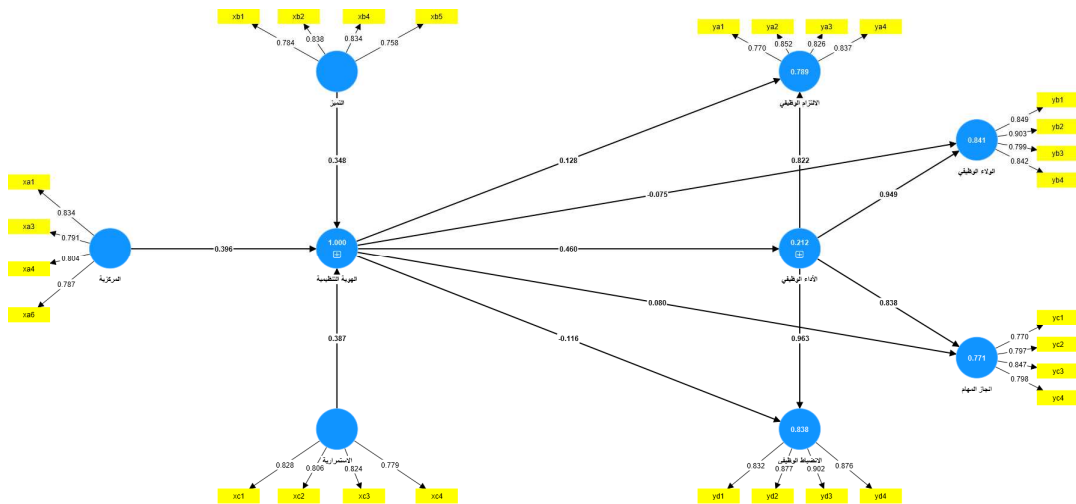
الرمز	العبارات	البعد	النسبة
Xa2	- تبني جامعة أدرار أفكاراً مبتكرة لتطوير البحث العلمي وإسهاماته في النهوض بتصنيفها.	المركزية	0.678
Xa5	- تركز رسالة جامعة أدرار على الارتقاء للعملية البحثية بما يسهم في تنمية المجتمع محلياً وإقليمياً وعالمياً.	المركزية	0.685
Xb3	- المركز المتميز لجامعة أدرار من حيث متوسط إعداد البحوث المنشورة دولياً بمجلات دولية مصنفة ضمن قواعد البيانات العالمية.	التميز	0.613
Xb6	- زيادة قيم جوائز التميز البحثي لتشجيع الباحثين على الكفاءة من خلال النشر الدولي.	التميز	0.623
Xc5	- الاعتماد على القياس المقارن (measure comparative) بالأفضل مع الجامعات التي حققت مركزاً متميزاً بالتصنيفات العالمية.	الاستمرارية	0.611
Xc6	- التقويم الذاتي المستمر لجامعة أدرار بهدف تطوير الأداء لديها.	الاستمرارية	0.678

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

بعد عملية حذف معاملات التحميل التي تؤثر على النتائج الخاصة بالهوية التنظيمية والأداء الوظيفي

نقوم بالتقدير من جديد، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل III-12: النموذج المقدر للدراسة بعد حذف العبارات



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

ثانياً: تقييم نموذج الدراسة بعد عملية حذف العبارات

حيث نقوم بتتبع نفس مراحل التقييم الأولي لدراسة على الشكل التالي:

1- موثوقية الاتساق الداخلي (Consistency reliability internal)

في هاته المرحلة نقوم بقياس ألفا كرونباخ والموثوقية المركبة بعد التعديل الأولي، حيث تم التوصل إلى النتائج

الموضحة في الجدول التالي:

الجدول III- 8: نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة للنموذج

Composite reliability (rho_a)	Cronbach's alpha	
0.913	0.912	الهوية التنظيمية
0.818	0.818	المركزية
0.818	0.817	التميز
0.827	0.825	الاستمرارية
0.949	0.947	الأداء الوظيفي
0.843	0.839	الالتزام الوظيفي
0.876	0.870	الولاء الوظيفي
0.821	0.818	الانضباط الوظيفي
0.895	0.895	إنجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل معاملات ألفا كرونباخ والموثوقية المركبة أكبر من 0.70 فهذا

يدل على قبول النتائج من الناحية الإحصائية.

2- المصدقية التقاربية (Convergent validity)

بعد عملية حذف بعض المؤشرات التي ليست لها مستويات كافية من الموثوقية نستخلص النتائج في

الجدول التالي:

1.2 - معامل التحميل (Factor Loading):

الجدول III-9: تقدير نموذج مسار PLS باستخراج معاملات التحميل الخاصة بالهوية التنظيمية

والأداء الوظيفي

الهوية التنظيمية	المركزية	التميز	الاستمرارية	الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الولاء الوظيفي	إنجاز المهام	الانضباط الوظيفي
	0.834							
0.718								
0.704								
	0.791							
0.699								
	0.804							
	0.787							
0.720								
0.731								
		0.784						
		0.838						
0.723								
0.683								
		0.834						
		0.758						
0.684								
			0.828					
0.778								
0.713								
			0.806					
			0.824					
0.717								
0.676								
			0.779					
					0.770			
				0.683				
				0.711				
					0.852			

				0.680				
					0.826			
				0.810				
					0.837			
				0.790				
						0.849		
						0.903		
				0.833				
				0.706				
						0.799		
				0.770				
						0.842		
				0.802				
							0.770	
				0.614				
							0.797	
							0.847	
				0.734				
							0.798	
				0.632				
								0.832
				0.790				
								0.877
				0.755				
								0.902
				0.806				
								0.876
				0.818				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

نلاحظ أن معاملات التحميل الخاصة بالهوية المهنية والأداء الوظيفي لا تزال قيمتها أقل من (0,7)،

وهي بذلك لا تسمح بمستويات كافية من المصدقية.

2.2- متوسط التباين المستخرج (AVE): Average Variance Extracted

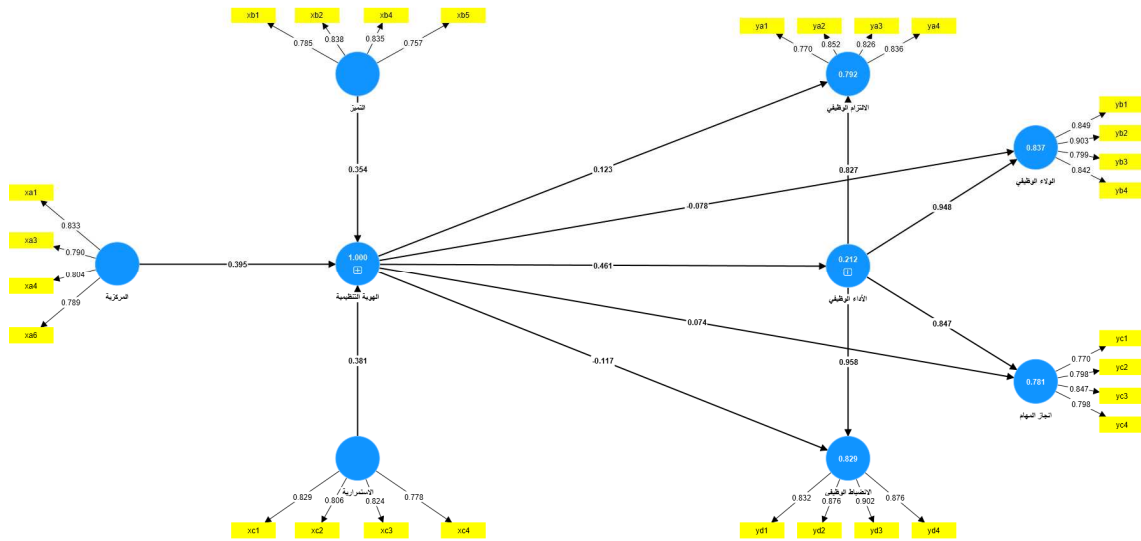
الجدول III-10: تقدير قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
0.508	الهوية التنظيمية
0.647	المركزية
0.647	التميز
0.655	الاستمرارية
0.561	الأداء الوظيفي
0.675	الالتزام الوظيفي
0.721	الولاء الوظيفي
0.646	الانضباط الوظيفي
0.760	إنجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

لاحظنا أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، وقيمة المصدقية أصبحت أكبر من (0.5)، غير أن معاملات التحميل الخاصة بالهوية التنظيمية والأداء الوظيفي لا تزال قيمتها أقل من (0.7)، على هذا الأساس ننتقل إلى التقدير بالمرحلة الثالثة مع الاعتماد على المكونات الهرمية ذات المرحلتين والنتائج المتوصل إليها موضحة في الشكل التالي:

الشكل III-13: النموذج المقدر للدراسة بالاعتماد على المكونات الهرمية ذات المرحلتين



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

ثالثاً: تقييم نموذج الدراسة بالاعتماد على المكونات الهرمية ذات المرحلتين

حيث نقوم بتتبع نفس مراحل التقييم الأولي للدراسة على الشكل التالي:

1- موثوقية الاتساق الداخلي (Consistency reliability internal)

في هاته المرحلة نقوم بقياس ألفا كرونباخ والموثوقية المركبة بعد التعديل الثاني، حيث تم التوصل إلى النتائج

الموضحة في الجدول التالي:

الجدول III-11: نتائج اختبار الثبات والموثوقية المركبة للنموذج

Composite reliability (rho_a)	Cronbach's alpha	
0.864	0.862	الهوية التنظيمية
0.818	0.818	المركزية
0.818	0.817	التميز
0.827	0.825	الاستمرارية
0.918	0.917	الأداء الوظيفي
0.843	0.839	الالتزام الوظيفي
0.876	0.870	الولاء الوظيفي
0.895	0.895	الانضباط الوظيفي
0.821	0.818	انجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال الجدول أعلاه يتضح بأن كل معاملات ألفا كرونباخ للثبات تعدت 0.70 وهي دلالة مقبولة، كما تجاوزت قيمة معامل "الموثوقية المركبة" لجميع العوامل نسبة 70%، وعلى مستوى المحاور فكانت معاملات الثبات للمتغيرات الأساسية للدراسة جيدة، حيث إن معامل "ألفا كرونباخ" لمحوري الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي بلغ 0.862 و 0.917 على التوالي وهي قيم مقبولة من الناحية الإحصائية، و"الموثوقية المركبة" لمحوري الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي بلغت 0.864 و 0.918 على التوالي، مما يعني أنها مقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 0.70، وهذا يعني أن إجابات العبارات المعتمدة في الدراسة متمركزة حول متوسطها، مما يعني أنها تتمتع بالموثوقية الكافية ويمكن الاعتماد عليها في استخلاص باقي نتائج الدراسة.

1-المصادقية التقاربية (Convergent validity)

لقياس المصادقية التقاربية نستخدم المؤشرين الأساسية وهما: معامل التحميل (Factor Loading)،

ومتوسط التباين المستخرج (AVE)، كما يلي:

1.1- معامل التحميل (Factor Loading):

الجدول الموالي يستعرض نتائج اختبار معامل التحميل للعبارات الخاصة بالمحاور:

الجدول III- 12: نتائج اختبار معامل التحميل بمؤشرات لمحوري الهوية التنظيمية و الأداء الوظيفي

اختبار Factor Loading							
الأداء الوظيفي			الهوية التنظيمية				المؤشرات
الانضباط الوظيفي	إنجاز المهام	الولاء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الاستمرارية	التمييز	المركزية	
						0.833	Xa1
						0.790	Xa3
						0.804	Xa4
						0.789	Xa6
					0.785		Xb1
					0.838		Xb2

					0.835		Xb4
					0.757		Xb5
				0.829			Xc1
				0.806			Xc2
				0.824			Xc3
				0.778			Xc4
			0.770				Ya1
			0.852				Ya2
			0.826				Ya3
			0.836				Ya4
		0.849					Yb1
		0.903					Yb2
		0.799					Yb3
		0.842					Yb4
	0.770						Yc1
	0.798						Yc2
	0.847						Yc3
	0.798						Yc4
0.832							Yd1
0.876							Yd2
0.902							Yd3
0.876							Yd4

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال الجدول أعلاه نجد بأن غالبية معاملات التحميل لمؤشرات القياس تراوحت بين 0.770 و0.903 وهي أكبر من 70% مما يدل على أنها تمثل المطلوب منها ضمن سياق البعد الذي تنتمي إليه، وتوحي بوجود مستويات كافية من المصدقية.

1.2- متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted:

الجدول التالي يوضح قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) لأبعاد محوري الدراسة كما يلي:

الجدول III-13: اختبار متوسط التباين المستخرج لأبعاد الدراسة

المحاور	الأبعاد	متوسط التباين المستخرج AVE
الهوية التنظيمية	المركزية	0.647
	التمييز	0.647
	الاستمرارية	0.655
	الهوية التنظيمية	0.783
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	0.675
	الولاء الوظيفي	0.721
	إنجاز المهام	0.760
	الانضباط الوظيفي	0.646
	الأداء الوظيفي	0.802

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

نجد من خلال الجدول أعلاه أن قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل المتغيرات تزيد عن (0.5) وهذا ما تمثل في المحورين (الهوية التنظيمية، الأداء الوظيفي) فبلغت قيمته (0.783) بالنسبة للمتغير المستقل الهوية التنظيمية، في حين بلغت بالنسبة إلى المتغير التابع الأداء الوظيفي (0.802) وجميعها مقبولة إحصائياً وهذا يعني أن كل متغير كامن يشرح أكثر من نصف تباينات مؤشرات، بمعنى آخر متوسط تباين المؤشرات المرتبطة بالمبنى (التباين المفسر) أكبر من متوسط تباين خطأ قياس المؤشرات لنفس المبنى.

3- المصدقية التمايزية (Discriminant validity)

لقياس المصدقية التمايزية نستخدم المؤشرات الثلاثة الأساسية وهم: معيار التباين بين الفقرات (Cross Loadings)، ومعيار التداخل (Fornell-Larcker Criterion)، ومعيار نسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية للارتباطات (HTMT) (Heterotrait-monotrait) وذلك كما يلي:

1.3- معيار التباين بين الأسئلة (Cross Loadings):

يُعرف هذا المقياس أيضاً باسم بالتحميلات المتقاطعة أو التشعبات العرضية أو معاملات الموثوقية، والغرض منه هو معرفة ما إذا كانت تحميلات مؤشرات القياس في مبناه أكبر من قيمة تحميلها في المباني الأخرى للنموذج، أي أننا نتحقق من القياس متغير كامن محدد، لا تقيس متغير كامن آخر¹، لأن العلاقة بين المشكلة ومتغيرها الكامن أكبر من علاقتها بالمتغير الكامن الآخر، والجدول التالي يوضح النتائج:

الجدول III- 14: التباين بين الأسئلة (Cross Loadings)

الأداء الوظيفي				الهوية التنظيمية			المتغيرات
الانضباط الوظيفي	إنجاز المهام	الولاء الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الاستمرارية	التميز	المركزية	الأبعاد الأسئلة
0.268	0.412	0.306	0.392	0.516	0.536	0.833	xa1
0.302	0.431	0.362	0.398	0.555	0.498	0.790	xa3
0.203	0.359	0.293	0.409	0.531	0.506	0.804	xa4
0.142	0.318	0.213	0.345	0.545	0.587	0.789	xa6
0.222	0.347	0.187	0.282	0.592	0.785	0.583	xb1
0.219	0.344	0.272	0.321	0.539	0.838	0.561	xb2
0.173	0.224	0.206	0.278	0.515	0.835	0.495	xb4
0.215	0.250	0.247	0.344	0.590	0.757	0.485	xb5
0.281	0.329	0.247	0.369	0.829	0.631	0.604	xc1

¹ - جوزيف ف. هار وآخرون؛ "نمذجة المعادلات الهيكلية بالمرعات الصغرى والجزئية (PLS-SEM)" - ترجمة زكريا بلخامسة؛ مركز الكتاب الأكاديمي؛ الطبعة الأولى؛ عمان، 2020، ص 163.

المصدر: من	0.230	0.337	0.238	0.331	0.806	0.564	0.5
إعداد الطالبة	0.243	0.263	0.205	0.384	0.824	0.568	0.5
بالاعتماد على	0.274	0.332	0.282	0.446	0.778	0.480	0.5
مخرجات smart	0.566	0.533	0.585	0.770	0.281	0.210	0.2
pls	0.561	0.563	0.580	0.852	0.416	0.357	0.3
يتبين من	0.513	0.539	0.569	0.826	0.512	0.416	0.5
الجدول أعلاه أن	0.687	0.613	0.764	0.836	0.339	0.269	0.3
قيم تحميلات	0.714	0.609	0.849	0.650	0.114	0.115	0.1
مؤشرات القياس	0.731	0.666	0.903	0.674	0.264	0.246	0.2
في مبانيها وهي	0.541	0.582	0.799	0.594	0.355	0.338	0.4
مظلمة بلون	0.638	0.588	0.842	0.676	0.302	0.282	0.3
مغاير أكبر من	0.754	0.770	0.707	0.649	0.194	0.207	0.1
تحميلاتهما في	0.483	0.798	0.474	0.472	0.396	0.329	0.4
المباني الأخرى	0.635	0.847	0.597	0.570	0.358	0.335	0.3
لنفس نموذج	0.499	0.798	0.504	0.486	0.323	0.314	0.5
القياس، نوضح	0.832	0.682	0.699	0.604	0.243	0.206	0.3
بمثال نجد أن	0.876	0.567	0.643	0.594	0.276	0.190	0.1
	0.902	0.670	0.672	0.630	0.281	0.243	0.2
	0.876	0.694	0.695	0.651	0.305	0.260	0.2

قيمة تحميل مؤشر القياس $xa1$ في البعد الخاص بها المركزية 0.833 أكبر من قيمة تحميله في مباني النموذج الأخرى، حيث تقدر قيم تحميله بـ 0.536، 0.516، 0.392، 0.306، 0.412، 0.268 في الأبعاد التميز، الاستمرارية، الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي على التوالي، نفس الحال بالنسبة للعلاقة بين باقي المتغيرات الكامنة مع أسئلتها، وعليه يمكن القول إن جميع مؤشرات القياس في مبانيها أفضل من وجودها في أي مبنى آخر.

2.3- معيار التداخل (Fornell-Larcker Criterion):

يستخدم هذا المعيار للحكم على السؤال إن كان يمثل نفسه أكثر من أي سؤال آخر، فهو قاعدة قرار تستند إلى مقارنة بين ارتباطات البناء التريبي ومتوسط التباين المستخرج (AVE)، لتقييم نماذج المعادلات الهيكلية مع المتغيرات غير القابلة للرصد وخطأ القياس، وكانت نتائج هذا المعيار موضحة في الجدول أدناه:

الجدول III-15: معيار التداخل (Fornell-Larcker Criterion)

إنجاز المهام	الولاء الوظيفي	الهوية التنظيمية	المركزية	التميز	الانضباط الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الاستمرارية	الأداء الوظيفي	
								0.895	الأداء الوظيفي
							0.809	0.412	الاستمرارية
						0.822	0.471	0.883	الالتزام الوظيفي
					0.872	0.712	0.317	0.905	الانضباط الوظيفي
				0.804	0.259	0.380	0.696	0.359	التميز
			0.804	0.662	0.284	0.480	0.668	0.446	المركزية
		0.885	0.884	0.881	0.325	0.503	0.891	0.461	الهوية التنظيمية
	0.849	0.358	0.364	0.284	0.777	0.765	0.299	0.912	الولاء الوظيفي
0.804	0.721	0.464	0.472	0.365	0.751	0.686	0.389	0.881	إنجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه مصفوفة لجميع أبعاد الدراسة مبينة فيها قيم ارتباط كل مبنى من النموذج مع باقي المباني الأخرى في نفس النموذج ليتم مقارنتها مع قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين للمبنى نفسه، من خلال النتائج الموضحة في جدول معيار التداخل نلاحظ أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين

المستخرج (AVE) لبعد التميز يساوي 0.804 أكبر مع قيم ارتباطه مع المباني الأخرى في نفس العمود ونفس السطر نجدها 0.662، 0.284، 0.365، 0.259، 0.380، 0.696، للمباني المركزية، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي، الالتزام الوظيفي، الاستمرارية على التوالي، فإذا ما قارنا هذه القيم كلها مع الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) لبعد التميز نلاحظ أنها أقل منه أي أقل من القيمة 0.804، من خلال المثال المذكور، نفس الشيء بالنسبة لقيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) لباقي الأبعاد مع قيم ارتباطها فيما بينها، وعليه نقول إنّ المتغيرات الكامنة مستقلة وأنه لا يوجد تداخل بين مباني (أبعاد) نموذج القياس.

3.3- معيار نسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية للارتباطات (HTMT) (Heterotrait-monotrait):

نظراً للتشكيك في مدى كفاءة معيار التداخل ومعيار التباين بين الفقرات من طرف بعض الباحثين تم اقتراح هذا المعيار (HTMT) وهو يُعتبر تقديراً للارتباط الحقيقي بين مبنين اثنين إذا تم قياسهما بطريقة مثالية، على أن لا تكون نسبته تفوق 0.90 ويدل هذا على وجود مصداقية تمايزية، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول أدناه:

الجدول III-16: معيار نسبة سمة اللاتجانس-سمة الأحادية للارتباطات (Heterotrait-monotrait)

(HTMT)

إنجاز المهام	الولاء الوظيفي	الهوية التنظيمية	المركزية	التميز	الانضباط الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الاستمرارية	الأداء الوظيفي	
									الأداء الوظيفي
								0.475	الاستمرارية
							0.569	1.003	الالتزام الوظيفي
						0.817	0.369	0.998	الانضباط الوظيفي
					0.301	0.460	0.844	0.414	التميز
				0.807	0.332	0.579	0.811	0.517	المركزية
			1.045	1.057	0.368	0.590	1.054	0.516	الهوية التنظيمية
		0.421	0.444	0.343	0.876	0.889	0.361	1.018	الولاء الوظيفي
	0.841	0.560	0.594	0.448	0.860	0.815	0.482	1.007	إنجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه كل تقديرات الارتباط الحقيقي بين كل مبنين اثنين من مباني نموذج القياس (HTMT) أقل من 0.90، مما يدل أنه لا يوجد تداخل بين مباني نموذج القياس، وكانت تقديرات الارتباط بين المبنين كلها أقل من 0.90 مما يدل على وجود مصداقية تمايزية، مثلاً يقدر الارتباط الحقيقي بين الولاء الوظيفي - الالتزام الوظيفي بقيمة 0.889 وأنه لا يوجد تداخل ما بين المبنين.

المطلب الثاني: تقييم نتائج PLS-SEM للنموذج الهيكلي

بعد ما تم التأكد من أن نموذج القياس لجامعة أدرار يتمتع بالموثوقية والمصدقية من حيث مستوى مؤشرات القياس أو على مستوى المباني، هذا دليل على أن عبارات الاستبيان صالحة للقياس، جاء الدور على تقييم نتائج PLS-SEM للنموذج الهيكلي بهدف استخلاص العلاقات بين المباني (المتغيرات الكامنة) ودراسة القدرات التنبؤية، ويتم ذلك عن طريق استخلاص بعض النتائج بالاعتماد على حجم التداخل الخطي بين المباني المنبئة لمبنى آخر (VIF)، ومعاملات المسار ودلالاتها الإحصائية، وقيمة معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R_{adj}^2 ، قيمة حجم التأثير f^2 ، الملائمة التنبؤية Q^2 ، وتحليل مصفوفة الأهمية والأداء (IPMA).

أولاً: حجم التداخل الخطي (VIF)

في هاته الخطوة سيتم فحص كل مجموعة من مباني التنبؤ بشكل منفصل لكل جزء فرعي من النموذج الهيكلي، لذا ينبغي معالجة التداخل الخطي خاصة إذا كانت لا توجد مستويات حرجة بين متغيرات التنبؤ، حيث يجب أن تكون كل قيم التباين المسموح للمبنى أكبر من 0.20 (قيمة VIF أقل من 5) وإلا ينبغي إزالة المباني أو دمجها في مبنى واحد.

الجدول III-17: التداخل الخطي في النموذج الهيكلي (عامل تضخم التباين VIF)

إنجاز المهام	الولاء الوظيفي	الهوية التنظيمية	المركزية	التميز	الانضباط الوظيفي	الالتزام الوظيفي	الاستمرارية	الأداء الوظيفي	
1.269	1.269				1.269	1.269			الأداء الوظيفي
		2.274							الاستمرارية
									الالتزام الوظيفي
									الانضباط الوظيفي
		2.244							التميز
		2.090							المركزية
1.269	1.269				1.269	1.269		1.000	الهوية التنظيمية
									الولاء الوظيفي
									إنجاز المهام

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات smart pls

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة عامل التضخم التباين (VIF) للمباني المركزية، والتميز والاستمرارية المفسرة لمتغير الهوية التنظيمية تساوي على التوالي 2.274، 2.244، 2.090 وهي قيم أقل بكثير من 5 وهذا يعني أنه لا توجد مستويات حرجة من التداخل الخطي للمباني المفسرة للهوية التنظيمية، وبالنسبة للمباني الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي المفسرة لمتغير الأداء الوظيفي تساوي نفس القيمة 1.269 وهي أقل بكثير من 5 مما يعني أنه لا توجد مستويات حرجة من التداخل الخطي للمباني المفسرة للأداء الوظيفي.

ثانياً: معاملات المسار للنموذج الهيكلي ودلالاتها الإحصائية

تأتي هذه الخطوة بعد ما قمنا به في المراحل السابقة لضمان مصداقية وموثوقية نموذج القياس، وأن النموذج الهيكلي لا يقع في مستويات حرجة من التداخل الخطي بين المباني، حتى نتمكن من أخذ النموذج الهيكلي وحساب معاملات مساره. عادةً ما تكون القيمة المعيارية لمعاملات المسار بين $1-$ و $1+$. كلما اقتربنا من $1+$ ، كانت العلاقة إيجابية قوية، وكلما كانت القيم سلبية، وكلما اقتربت من الصفر، كانت العلاقة ضعيفة.

وتكون معنوية وذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة خطأ القياس (P-values)، قيم أقل من هامش الخطأ المسموح به، عادةً 5٪ في مثل هذه الدراسات.

يمكن أيضاً قياس مستوى دلالة المسارات بقيمة t، والتي يجب أن تكون أكبر من القيمة الحرجة (critical values) المقدرة بـ (1.96) في الاختبارات ثنائية الطرف بمستوى دلالة يبلغ 5٪¹. وكانت نتائج معاملات المسار للنموذج محل الدراسة كما هي مبينة في الجدول أدناه:

¹ - جوزيف ف. هار وآخرون؛ المرجع السابق؛ ص 259.

الجدول III-18: نتائج اختبار الدلالة لمعاملات مسار النموذج الهيكلي

الدلالة الإحصائية (P<0.005)	P values	T statistics (O/STDEV)	Standard deviation (STDEV)	Sample mean (M)	Original sample (O)	
معنوي	0.000	26.236	0.015	0.395	0.395	المركزية -> الهوية التنظيمية
معنوي	0.000	23.859	0.015	0.354	0.354	التميز -> الهوية التنظيمية
معنوي	0.000	27.263	0.014	0.380	0.381	الاستمرارية -> الهوية التنظيمية
معنوي	0.000	32.341	0.026	0.826	0.827	الأداء الوظيفي -> الالتزام الوظيفي
معنوي	0.000	46.191	0.021	0.949	0.948	الأداء الوظيفي -> الولاء الوظيفي
معنوي	0.000	54.906	0.017	0.958	0.958	الأداء الوظيفي -> الانضباط الوظيفي
معنوي	0.000	35.618	0.024	0.847	0.847	الأداء الوظيفي -> انجاز المهام
معنوي	0.001	3.227	0.038	0.123	0.123	الهوية التنظيمية -> الالتزام الوظيفي
معنوي	0.017	2.393	0.033	-0.080	-0.078	الهوية التنظيمية -> الولاء الوظيفي
غير معنوي	<u>0.063</u>	1.861	0.040	0.074	0.074	الهوية التنظيمية -> انجاز المهام
معنوي	0.000	3.719	0.031	-0.117	-0.117	الهوية التنظيمية -> الانضباط الوظيفي
معنوي	0.000	8.481	0.054	0.461	0.461	الهوية التنظيمية -> الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن مسارات النموذج الهيكلي المعتمدة في دراستنا والمتعلق بجامعة أدرار لها مستويات خطأ قياس أقل من (5%) باستثناء مسار واحد والذي تم تسجيل قيمة مساره بـ (0.063) وهي أكبر من (0.05).

* المسار الأول: المركزية -> الهوية التنظيمية

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن المركزية وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (26.236) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.395) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الخارجي المركزية وبين الهوية التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في المركزية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الهوية التنظيمية بمقدار (0.395).

* المسار الثاني: التميز -> الهوية التنظيمية

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن التميز وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (23.859) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.354) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الخارجي التميز وبين الهوية التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في التميز بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الهوية التنظيمية بمقدار (0.354).

* المسار الثالث: الاستمرارية -> الهوية التنظيمية

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الاستمرارية وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (27.263) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.381) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الخارجي الاستمرارية وبين الهوية

التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الاستمرارية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الهوية التنظيمية بمقدار (0.381).

* المسار الرابع: الأداء الوظيفي - < الالتزام الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الأداء الوظيفي وبين الالتزام الوظيفي، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (32.341) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.827) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الأداء الوظيفي وبين الالتزام الوظيفي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الأداء الوظيفي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الالتزام الوظيفي بمقدار (0.827).

* المسار الخامس: الأداء الوظيفي - < الولاء الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الأداء الوظيفي وبين الولاء الوظيفي، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (46.191) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.948) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الأداء الوظيفي وبين الولاء الوظيفي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الأداء الوظيفي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الولاء الوظيفي بمقدار (0.948).

* المسار السادس: الأداء الوظيفي - < الانضباط الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الأداء الوظيفي وبين الانضباط الوظيفي، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (54.906) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.958) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الأداء الوظيفي وبين الانضباط الوظيفي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الأداء الوظيفي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الانضباط الوظيفي بمقدار (0.958).

* المسار السابع: الأداء الوظيفي - < إنجاز المهام

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الأداء الوظيفي وبين إنجاز المهام، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (35.618) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.847) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الأداء الوظيفي وبين إنجاز المهام علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الأداء الوظيفي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في إنجاز المهام بمقدار (0.847).

* المسار الثامن: الهوية التنظيمية - < الالتزام الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الالتزام الوظيفي وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (3.227) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.123) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الالتزام الوظيفي وبين الهوية التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الهوية التنظيمية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الالتزام الوظيفي بمقدار (0.123).

* المسار التاسع: الهوية التنظيمية - < الولاء الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.017) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الولاء الوظيفي وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (2.393) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (-0.078) وهي قيمة سالبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الولاء الوظيفي وبين الهوية التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية عكسية، وأن التغير في الهوية التنظيمية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الولاء الوظيفي بمقدار (-0.078).

* المسار العاشر: الهوية التنظيمية - < إنجاز المهام

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.063) وهي أكبر من (0.05) أي أنه لا توجد هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الهوية التنظيمية وبين إنجاز المهام، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (1.861) وهي قيمة أقل من القيمة الحرجة (1.96)، كما أن قيمة معامل المسار (0.074) وهي قيمة قريبة من الصفر مما توحي بعدم وجود علاقة بين الهوية التنظيمية وإنجاز المهام.

* المسار الحادي عشر: الهوية التنظيمية - < الانضباط الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الانضباط الوظيفي وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (3.719) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (-0.117) وهي قيمة سالبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الانضباط الوظيفي وبين الهوية التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية عكسية، وأن التغير في الهوية التنظيمية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الانضباط الوظيفي بمقدار (-0.117).

* المسار الثاني عشر: الهوية التنظيمية - < الأداء الوظيفي

نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الأداء الوظيفي وبين الهوية التنظيمية، وقيمة (T) لهذا المسار تساوي (8.481) وهي قيمة أكبر من القيمة الحرجة (1.96)؛ أي أن المعامل ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل المسار (0.461) وهي قيمة موجبة؛ أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي الأداء الوظيفي وبين الهوية التنظيمية علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة قوية، وأن التغير في الهوية التنظيمية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الأداء الوظيفي بمقدار (0.461).

ثالثاً: معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2_{adj} ، قيمة حجم التأثير f^2 ، الملائمة التنبؤية Q^2

من أجل اختبار صلاحية النموذج الداخلي للدراسة نقوم بتحديد مجموعة من الاختبارات أهمها: اختبار

معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل $R^2_{Adjusted}$ ، اختبار حجم التأثير f^2 ، اختبار معامل

الجودة التنبؤية Q^2 .

1. معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2 Adjusted:

هو المقياس الأكثر شيوعاً لاختبار صلاحية النموذج الداخلي، ويهدف هذا المعامل R^2 إلى قياس القوة التنبؤية للنموذج ويتم حسابه بمربع الارتباط القائم بين القيم الفعلية للمتغير الكامن الداخلي المحدد وبين قيمة المتنبئ به، إلا أنه لا يمكن الاعتماد على R^2 وحده لفهم القدرة التنبؤية للنموذج خاصة عند مقارنة نماذج مختلفة عن بعضها فقد تنشأ تحيزاً للنموذج التي تحمل أكبر عدد من المتغيرات الكامنة الخارجية، وكذلك تلك المتغيرات الكامنة التي يكون حجم العينة فيها قريباً من عدد المتغيرات الكامنة الخارجية، لذا يتم استخدام معامل التحديد المعدل كمعيار لتجنب التحيز اتجاه النماذج المعقدة، وحسب (Chin, 1998) تتراوح قوة التأثير لقيم R^2 كالتالي:

- إذا كان يبلغ 0.75 القوة التنبؤية كبيرة.
- إذا كان يبلغ 0.50 القوة التنبؤية معتدلة.
- إذا كان يبلغ 0.25 القوة التنبؤية ضعيفة.

الجدول III-19: اختبار معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2 Adjusted

الأبعاد	R معامل التحديد	R^2 Adjusted معامل التحديد المعدل	حجم التفسير (الأثر)
الالتزام الوظيفي	0.792	0.790	كبير
الولاء الوظيفي	0.837	0.835	كبير
إنجاز المهام	0.781	0.779	كبير
الانضباط الوظيفي	0.829	0.828	كبير
الأداء الوظيفي	0.212	0.209	ضعيف
الهوية التنظيمية	1.000	1.000	كبير

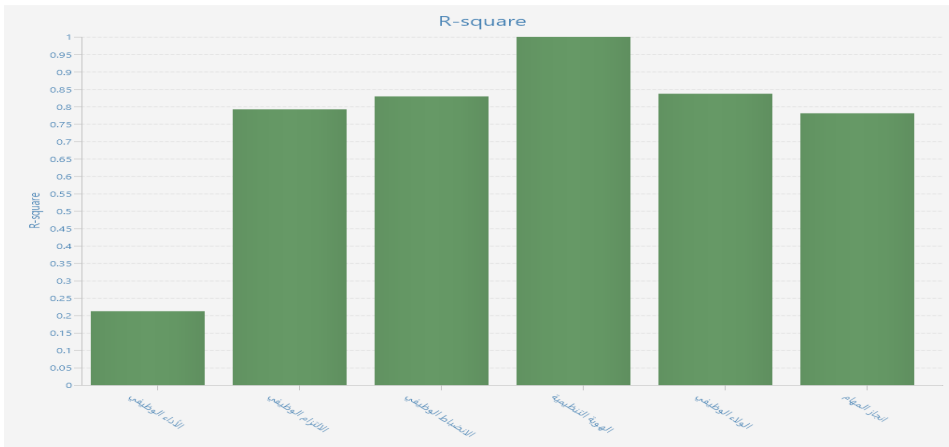
المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أنّ قيم معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل كانت قيمها جميعها في الفئة الكبيرة، بحيث تفسّر المتغيرات المركزية، التميز، الاستمرارية مجتمعة معاً ما مقداره 100% من الهوية

التنظيمية وهي قيمة كبيرة دليل على وجود مستويات عالية من القوة التنبؤية، كما يفسر متغير الهوية التنظيمية ما مقداره 0.212 أي 21.2% من الأداء الوظيفي وهي قيمة ضعيفة أي أن الهوية التنظيمية لها قدرة تنبؤية ضعيفة للأداء الوظيفي، كما نلاحظ أن قيم معامل التحديد R^2 لأبعاد الأداء الوظيفي (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي) كلها أكبر من 0.67 أي أن الأداء الوظيفي والهوية التنظيمية يفسران ما مقداره 0.792 أي 79.2% من بعد الالتزام الوظيفي وهي قيمة كبيرة، و0.837 من بعد الولاء الوظيفي وهي قيمة كبيرة، و0.781 من بعد إنجاز المهام وهي قيمة كبيرة، و0.829 من بعد الانضباط الوظيفي وهي قيمة كبيرة، وهذا يعني أن قوة التنبؤ كبيرة، وبالرجوع إلى قيم معامل التحديد المعدل نجد أن بينها وبين معامل التحديد فرقاً طفيفاً جداً في كامل المتغيرات.

وشكل الموالي يوضح ذلك:

الشكل III- 14: نتائج اختبار معامل التحديد R^2



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

2. قيمة حجم التأثير f^2 :

يهدف هذا المقياس إلى احتساب قيمة التغير في R^2 عند حذف أحد المتغيرات الكامنة الخارجية المفسرة للمتغير الكامن الداخلي ومعرفة ما إذا كان له تأثير جوهري، ويعتبر (Cohen:1988) أن حجم التأثير f^2 مقسم كالاتي:

- ($f^2 \geq 0.35$) حجم تأثير كبير،

- ($0.35 < f^2 \leq 0.15$) حجم التأثير متوسط،
- ($0.15 < f^2 \leq 0.02$) حجم التأثير ضعيف،
- ($f^2 < 0.02$) لا يوجد تأثير.

الجدول III-20: اختبار حجم التأثير f^2

المتغيرات الكامنة	الأداء الوظيفي	الاستمرارية	الالتزام الوظيفي	الانضباط الوظيفي	التميز	المركزية	الهوية التنظيمية	الولاء الوظيفي	إنجاز المهام
الأداء الوظيفي			2.588	4.232				4.338	2.576
الاستمرارية							47325.684		
الالتزام الوظيفي									
الانضباط الوظيفي									
التميز							41541.347		
المركزية							55436.057		
الهوية التنظيمية	0.269		0.057	0.063				0.030	0.020
الولاء الوظيفي									
إنجاز المهام									

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

يتضح لنا من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيم المصفوفة (f^2) أن هناك قيماً ضعيفة ومتوسطة وقيماً كبيرة، حيث سجلنا القيم الضعيفة للمتغيرات الالتزام الوظيفي، الانضباط الوظيفي، والولاء الوظيفي، وإنجاز المهام بالنسبة للهوية التنظيمية على التوالي: 0.057، 0.063، 0.030، 0.020، فهي تقع في المجال أقل

من 0.15 وأكبر أو تساوي 0.02، يعني أن حجم تأثير الهوية التنظيمية على المتغيرات ضعيف، وبالنسبة لحجم تأثير الهوية التنظيمية على الأداء الوظيفي فهو تأثير متوسط بقيمة تساوي 0.269 فهي تقع في المجال أكبر أو تساوي 0.15 وأقل من 0.35، أما فيما يخص حجم تأثير الأداء الوظيفي على الالتزام الوظيفي، الانضباط الوظيفي، الولاء الوظيفي إنجاز المهام كان تأثيراً كبيراً بقيم 2.588، 4.232، 4.338، 2.576، على التوالي، أما حجم تأثير المركزية والتميز والاستمرارية على الهوية التنظيمية كان تأثيراً كبيراً بقيم 55436.057، 41541.347، 47325.684 على التوالي، وهذا يشير إلى أن لكل متغير تأثيراً مختلفاً على النموذج.

3. الملاءمة التنبؤية Q^2 :

يهدف هذا المعيار إلى قياس القوة التنبؤية للنموذج خارج العينة أو الملائمة التنبؤية، فهو يتنبأ بطريقة دقيقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في تقدر النموذج الداخلي، تشير قيمة (Q^2) التي تكون أكبر من الصفر لمتغير كامن داخلي عاكس إلى ملاءمة تنبؤية لنموذج المسار لمتغير كامن معين، ويتم الحصول عليها باستخدام عملية التعصيب (Blindfolding) بتحديد مسافة الحذف D.

الجدول III - 21: معامل الجودة التنبؤية Q^2

الابعاد	$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$	النتيجة
الهوية التنظيمية	1.000	ملاءمة تنبؤية كبيرة
الأداء الوظيفي	0.204	ملاءمة تنبؤية متوسطة
الالتزام الوظيفي	0.245	ملاءمة تنبؤية متوسطة
الولاء الوظيفي	0.120	ملاءمة تنبؤية متوسطة
إنجاز المهام	0.206	ملاءمة تنبؤية متوسطة
الانضباط الوظيفي	0.095	ملاءمة تنبؤية صغيرة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد بأن جميع الوحدات التنبؤية هي أكبر تماماً من الصفر؛ وهذا يشير إلى أن جميع المتغيرات الكامنة الداخلية للنموذج لها قدرة تنبؤية، ومنه يمكن الحكم على أن القدرات التنبؤية ضمن النموذج تتمتع بقوة تنبؤية مقبولة، أين يمكن اعتماد المتغيرات الخارجة (المستقلة) في التنبؤ بالمتغيرات الداخلة (التابعة).

رابعاً: تحليل مصفوفة الأهمية والأداء (IPMA)

في هذا الجزء نقوم بحساب أهمية المسارات بالنسبة للأبعاد الرئيسية الموضوعية في نموذج الدراسة، إضافة إلى حساب أهمية كل بعد في إطار النموذج العام، وباعتبار أن الأداء الوظيفي هو المتغير التابع والأساسي في النموذج، فإن درجة الأهمية والأداء تفسر طبيعة العلاقات الموجودة فيما بين متغيرات الدراسة حيث يمكننا هذا التحليل من ترتيب الأبعاد وفقاً لمستوى أهميته وأدائه، والجدول الموالي يوضح أهمية وأداء الأبعاد بالنسبة للمتغير التابع:

الجدول III- 22: مصفوفة الأهمية والأداء لأبعاد محور الهوية التنظيمية على محور الأداء الوظيفي

العوامل	الأهمية (الأثر)	مستوى الأداء %
الهوية التنظيمية	0,461	46,641
المركزية	0,182	54,410
التمييز	0,163	42,339
الاستمرارية	0,175	42,589

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه وجود تباين بين أهمية وأداء العوامل الأساسية المكونة للنموذج، فبلغت درجة أداء بعد المركزية القيمة الأعلى مقارنة مع الأبعاد الأخرى حيث قدر حجم الأثر 0.182 بمستوى أداء 54.410% ويليه بعد الاستمرارية بحجم أثر بلغ 0.175 وبمستوى أداء بلغ 42.589% في حين إن بعد التمييز كان في المرتبة الأخيرة بين الأبعاد الأخرى بحجم أثر بلغ 0.136 وبمستوى أداء بلغ 42.339%.

وعليه ترتب أبعاد المتغير المستقل حسب أدائها في نموذج الدراسة كما يلي:

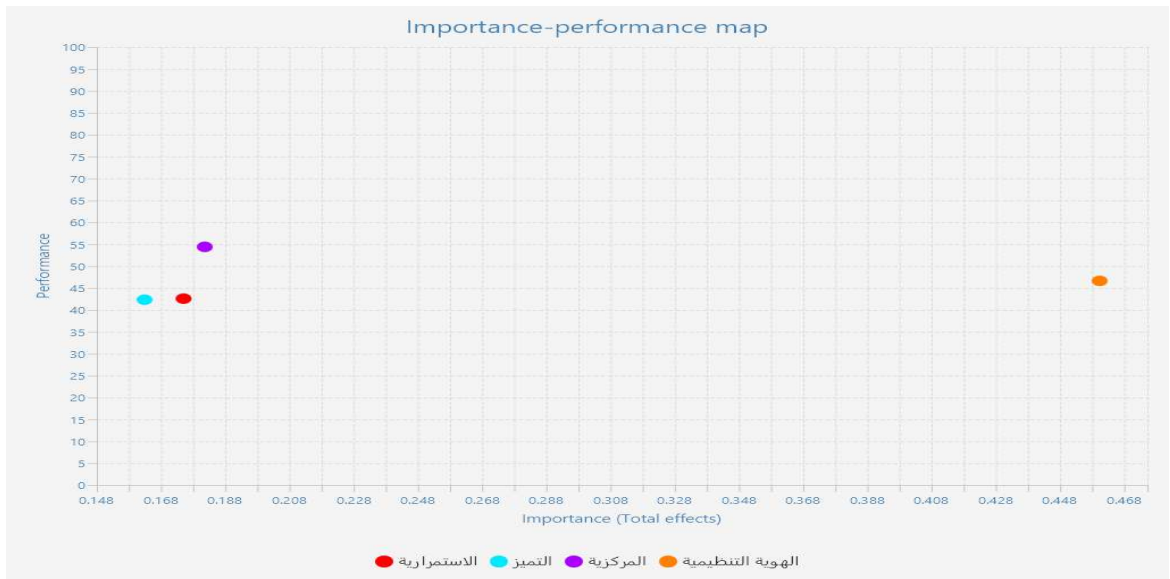
1. بعد المركزية

2. بعد الاستمرارية

3. بعد التميز

بعد الوصول إلى هذا الترتيب الذي اسفرت عنه أبعاد المتغير المستقل (الهوية التنظيمية) بفروقات طفيفة في مستويات الأهمية والأداء وترتيبهم كان على حسب أهميتهم يقابله ترتيب حسب أدائهم في نموذج الدراسة، فنرى أن هذا الترتيب منطقياً لكون أن المركزية هي السمات والأفكار والمعتقدات المشتركة والمتفق عليها من قبل أعضاء الجامعة تعد الدافع الرئيسي للاستمرارية وهذا ما يجعل من الجامعة مؤسسة متميزة عن غيرها من الجامعات الأخرى، وذلك لأهميته النسبية في التأثير على الهوية التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

الشكل III-15: أهمية الأثر ومستوى الأداء للعوامل الرئيسية لمتغيرات الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS للمطلب الثالث: تفسير النتائج وتقرير

الاستنتاجات

من أجل اختبار صلاحية فرضيات الدراسة وعرض نتائجها، نقوم بتحديد مجموعة من الاختبارات

أهمها: حساب تقديرات للعلاقات للنموذج الهيكلي بالاعتماد على أسلوب "البوتسرايبين" Bootstrapping،

إضافة إلى استخلاص النتائج للفرضيات الموضوعية والحكم عليها.

أولاً: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

من أجل اختبار فرضيات الدراسة باستخدام بمنهجية النمذجة البنائية، نقوم بحساب تقديرات للعلاقات للنموذج الهيكلي بالاعتماد على أسلوب "البوتسرايين" Bootstrapping، والتي تمثل العلاقات المتوقعة بين البناءات. ويتراوح معامل المسار بين -1 و $+1$ ، حيث تدل القيم القريبة من $+1$ على علاقات موجبة قوية في حين تشير القيم القريبة من -1 إلى وجود علاقات سالبة قوية، التي تكون عادة ذات دلالة إحصائية، والمعاملات التي تقترب من الصفر من الجهتين تدل على ضعف هذه العلاقات. وتكون العلاقة ذات دلالة إحصائية فقط عندما تقل نسبة الخطأ (P-value) عن 5%.

الفرضية الأساسية الأولى: متعلقة بطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية وأبعادها

الجدول III- 23: نتائج اختبار معنوية الأثر للهوية التنظيمية على أبعادها (H_1, H_2, H_3)

الفرضية	العلاقة	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	القرار
H_1	الهوية التنظيمية -> المركزية	0.395	0.395	0.015	26.236	0.000	محققة
H_2	الهوية التنظيمية -> التميز	0.354	0.354	0.015	23.859	0.000	محققة
H_3	الهوية التنظيمية -> الاستمرارية	0.381	0.380	0.014	27.263	0.000	محققة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن معامل المسار بين المركزية والهوية التنظيمية بلغ 0.395، كما بلغت قيمة الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، وقيمة T كانت 26.236، وعليه فإن الفرضية H_1 محققة أي أن بعد المركزية يؤثر على الهوية التنظيمية، ونجد أن معامل المسار بين التميز والهوية التنظيمية بلغ 0.354، كما بلغت قيمة الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، وقيمة T كانت 23.859، وعليه فإن الفرضية H_2 محققة أي أن بعد التميز يؤثر على الهوية التنظيمية، ونجد أن معامل المسار بين الاستمرارية والهوية

التنظيمية بلغ 0.381، كما بلغت قيمة الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، وقيمة T كانت 27.263، وعليه فإن الفرضية H_3 محققة أي أن بعد الاستمرارية يؤثر على الهوية التنظيمية.

الفرضية الأساسية الثانية: متعلقة بطبيعة العلاقة بين الأداء الوظيفي وأبعاده

الجدول III-24: نتائج اختبار معنوية الأثر للأداء الوظيفي على أبعاده (H_4, H_5, H_6, H_7)

القرار	P Values	T Statistics (O/STDEV)	Standard Deviation (STDEV)	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	العلاقة	الفرضية
محققة	0.000	32.341	0.026	0.826	0.827	الالتزام الوظيفي -> الأداء الوظيفي	H_4
محققة	0.000	46.191	0.021	0.949	0.948	الولاء الوظيفي -> الأداء الوظيفي	H_5
محققة	0.000	35.618	0.024	0.847	0.847	إنجاز المهام -> الأداء الوظيفي	H_6
محققة	0.000	54.906	0.017	0.958	0.958	الانضباط الوظيفي -> الأداء الوظيفي	H_7

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن قيم الدلالة لكل العلاقات بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05، كما سجلت معاملات المسار للعلاقات الموضحة في الجدول هي 0.827، 0.948، 0.847، 0.958 على التوالي للفرضيات التالية H_4, H_5, H_6, H_7 ، وقيمة T لكل علاقة من الفرضية الأساسية الثانية كانت 32.341، 46.191، 35.618، 54.906 كذلك على التوالي لكل فرضيات فرعية، وعليه فإن الفرضيات الفرعية H_4, H_5, H_6, H_7 محققة أي أن الأداء الوظيفي يؤثر على أبعاده الالتزام الوظيفي، والولاء الوظيفي، وإنجاز المهام، والانضباط الوظيفي.

الفرضية الأساسية الثالثة: متعلقة بطبيعة العلاقة بين الهوية التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي

الجدول III- 25: نتائج اختبار معنوية الأثر للهوية التنظيمية على أبعاد الأداء الوظيفي (H_{10}, H_{11})

(H_8, H_9)

القرار	P Values	T Statistics (O/STDEV)	Standard Deviation (STDEV)	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	العلاقة	الفرضية
محققة	0.001	3.227	0.038	0.123	0.123	الالتزام الوظيفي -> الهوية التنظيمية	H_8
محققة	0.017	2.393	0.033	-0.080	-0.078	الولاء الوظيفي -> الهوية التنظيمية	H_9
غير محققة	0.063	1.861	0.040	0.074	0.074	إنجاز المهام -> الهوية التنظيمية	H_{10}
محققة	0.000	3.719	0.031	-0.117	-0.117	الانضباط الوظيفي -> الهوية التنظيمية	H_{11}

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن معامل المسار بين الهوية التنظيمية والالتزام الوظيفي بلغ 0.123، كما بلغت قيمة الدلالة 0.001 وهي أقل من 0.05، وقيمة T كانت 3.227، وعليه فإن الفرضية H_8 محققة أي أن الهوية التنظيمية تؤثر على بعد الالتزام الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، ونجد أن معامل المسار بين الهوية التنظيمية والولاء الوظيفي بلغ -0.078، كما بلغت قيمة الدلالة 0.017 وهي أقل من 0.05، وقيمة T كانت 2.393، وعليه فإن الفرضية H_9 محققة أي أن الهوية التنظيمية تؤثر على بعد الولاء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، ونجد أن معامل المسار بين الهوية التنظيمية وإنجاز المهام بلغ 0.074، كما بلغت قيمة الدلالة 0.063 وهي أكبر من 0.05، وقيمة T كانت 1.861، وعليه فإن الفرضية H_{10} غير محققة أي أن الهوية التنظيمية لا تؤثر على بعد إنجاز المهام من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، ونجد أن معامل المسار بين الهوية التنظيمية والانضباط الوظيفي قدر -0.117، كما بلغت قيمة الدلالة 0.000 وهي أقل من 0.05، وقيمة T كانت 3.719، وعليه فإن

الفرضية H_{11} محققة أي أن الهوية التنظيمية تؤثر على بعد الانضباط الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

الفرضية الرئيسية الكلية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

الجدول III- 26: نتائج اختبار معنوية الأثر بين متغيرات الدراسة باستخدام «Bootstrapping»

P Values	T Statistics (O/STDEV)	Standard Deviation (STDEV)	Sample Mean (M)	Original Sample (O)	العلاقة
0.000	8.481	0.054	0.461	0.461	الأداء الوظيفي-> الهوية التنظيمية

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة P للعلاقة الكلية هي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمدة والمقدرة بـ 0.05، وقيمة t أكبر من 1.96 التي تمثل القيم الحرجة هذا يعني أنها توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي، وبما أن قيمة معامل المسار للعلاقة الكلية تقدر بـ (0.461) موجبة متوسطة، يمكن القول توجد علاقة موجبة بين المتغيرين.

ثانياً: عرض نتائج فرضيات الدراسة

نستنتج نتائج الفرضيات الفرعية والتي نضعها في الجدول كما يلي:

الجدول III- 27: نتائج الفرضيات الفرعية

القرار	نص الفرضية	الفرضية
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمركزية على الهوية التنظيمية على مؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية الأولى
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتمييز على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية الثانية
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستمرارية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية الثالثة
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم	الفرضية الفرعية الرابعة

	العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية الخامسة
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية السادسة
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية السابعة
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية الثامنة
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية التاسعة
غير محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية العاشرة
محققة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.	الفرضية الفرعية الحادية عشر

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن بعد المركزية له أثر على الهوية التنظيمية، حيث جاءت نتيجة علاقة بعد المركزية مع الهوية التنظيمية محققة، ويرجع تفسير هاته النتيجة المحققة كون أن الممارسات المتعلقة ببعده المركزية لها تأثير على الهوية التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، وذلك من خلال اهتمام أساتذة الجامعة بالجانب البحثي في هويتها التنظيمية، وإدراك الأساتذة الموظفين فيها للسياسات والأساليب الخاصة بالجامعة المتعلقة بوظائفها الثلاثة: (البحث العلمي، التعليم، خدمة المجتمع).

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن بعد التميز له أثر على الهوية التنظيمية، حيث جاءت نتيجة علاقة بعد التميز مع الهوية التنظيمية محققة، ويرجع تفسير نتيجة هاته العلاقة المحققة كون السمات التنافسية التي تمتلكها جامعة أدرار المسماة ببعده التميز لها تأثير على الهوية التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة الموظفين، راجع ذلك إلى الجهود التي بذلتها وتبذلها القيادات الأكاديمية والإدارية السابقة والآنية لإضافة المزايا التنافسية لجامعة أدرار مع بعد الجامعة ومحدودية مواردها وتخصصاتها البيداغوجية لم يكن سبباً في الحد من ذلك.

يتضح لنا في الجدول أعلاه أن بعد الاستمرارية له أثر على الهوية التنظيمية، حيث جاءت نتيجة علاقة بعد الاستمرارية مع الهوية التنظيمية محققة، ويرجع تفسير هذه العلاقات المحققة كذلك كون أن ترجمة السمات العامة لجامعة أدرار والسمات المميزة لها في صورة خطط تنفيذية وأولويات تشغيلية تعمل جامعة أدرار جاهدة على تنفيذها باستمرار يؤثر هذا ويرسخ معالم الهوية التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الأداء الوظيفي له أثر كبير على مختلف أبعاده (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي)، حيث جاءت نتيجة علاقة الأداء الوظيفي مع بعد الالتزام الوظيفي محققة، ونتيجة علاقة الأداء الوظيفي ببعد الولاء الوظيفي محققة أيضاً، ونفس الأمر بالنسبة لعلاقة الأداء الوظيفي ببعد الانضباط الوظيفي التي تحققت هي كذلك، ونتيجة علاقة الأداء الوظيفي مع بعد إنجاز المهام محققة.

ويرجع تفسير نتائج هذه العلاقات المحققة كون أن إنجاز المهام والوظائف والمسؤوليات من أعضاء الجامعة المتمثل في أدائهم الوظيفي بدوره يتطلب الدقة والجودة في العمل والتي ينبثق من الالتزام الوظيفي والولاء الوظيفي وكذا الانضباط الوظيفي وهذا ما يقود أعضاء الجامعة إلى إتقان وتحسين أدائهم.

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن الهوية التنظيمية لها أثر كبير على الأداء الوظيفي من خلال أثره على مختلف أبعاده (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي)، حيث جاءت نتيجة علاقة الهوية التنظيمية مع بعد الالتزام الوظيفي محققة، ونتيجة علاقة الهوية التنظيمية ببعد الولاء الوظيفي محققة أيضاً، ونفس الأمر بالنسبة لعلاقة الهوية التنظيمية ببعد الانضباط الوظيفي التي تحققت هي كذلك، إلا أن نتيجة علاقة الهوية التنظيمية مع بعد إنجاز المهام لم تتحقق.

ويرجع تفسير نتائج هذه العلاقات المحققة كون أن الممارسات المتعلقة بالهوية التنظيمية لها تأثير على أبعاد الأداء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، باستثناء بعد إنجاز المهام، وذلك من خلال اهتمام أساتذة الجامعة بالجانب البحثي في هويتها التنظيمية، وإدراك الأساتذة الموظفين فيها للسياسات والأساليب الخاصة بالجامعة المتعلقة بوظائفها الثلاثة: (البحث العلمي، التعليم، خدمة المجتمع)، المتمثلة في الأداء الوظيفي للأساتذة بجامعة أدرار، كل هذا يتطلب إنجاز المهام والمسؤوليات المطلوبة منه في الوقت المطلوب وجودة وجوده تساوي أو تتجاوز الحد الأدنى المقبول والمعقول للمهمة.

الجدول III-28: نتائج الأثر الكلي للفرضية الرئيسية

القرار	الدلالة P Values	القيمة T	الانحراف ف المعياري	متوسط معامل المسار	معامل المسار الأصلي	الفرضية الرئيسية
محققه	0.000	8.481	0.054	0.461	0.461	الهوية التنظيمية ← الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS

يتضح من خلال الجدول أعلاه المتعلق بنتائج الأثر الكلي للفرضية الرئيسية يتضح أن متغير الهوية التنظيمية له أثر واضح على متغير الأداء الوظيفي بطريقة مباشرة، حيث إنه كلما زاد اهتمام الجامعة بترسيخ الخصائص والأفكار والمعتقدات والسمات العامة المتفق عليها من قبل أعضاء الجامعة من أجل استمرارية الجامعة وكذا تميزها نحو الأفضل كلما أدى ذلك إلى زيادة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي الذي يتمثل في قيام الأفراد بحب ووفاء وإخلاص بالمهام الموكلة لهم بجودة ونوعية عالية في الوقت المحدد من أجل قيادة في الكفاءة عند إنجاز العمل، وعليه فإننا نعتد على النموذج النهائي للدراسة.

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع الهوية التنظيمية والأداء الوظيفي على مستوى جامعة أدرار، حيث تم تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة (جامعة أدرار)، وكذا التطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة من اختيار مجتمع الدراسة وكذا العينة المدروسة والعمل على اختيار نموذج للدراسة يتناسب مع دراستنا وتم تقديم الأدوات المستخدمة والبرامج والأساليب الإحصائية المستخدمة، بالإضافة إلى دراسة النموذج البنائي واختبار الفرضيات باستخدام برنامجي SPSS و Smart PLS4 بالرغم من صعوبة هذا الميدان والمتعلق بالدراسات السلوكية وتعدد المستويات.

بعد اختبار الفرضيات استنتجنا أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية الهوية التنظيمية المتمثلة بأبعادها (المركزية، التميز، الاستمرارية) على الأداء الوظيفي المتمثل بأبعاده (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي).

كما خلص إلى أنه كلما زاد اهتمام جامعة أدرار بترسيخ الخصائص والسمات العامة المتفق عليها بين أعضائها أدى إلى استمرارية وتميز أفضل، والذي تحقق من خلال رفع مستويات تحسين الأداء الوظيفي.

خاتمة

خاتمة

بناءً على الدراسة التي أُجريت حول دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي، ومن خلال ما تطرقنا إليه من المفاهيم والجوانب النظرية وأدبيات الدراسة، إضافة إلى ما تم جمعه من بيانات أولية من خلال الاستبيانية، وبعد نتائج التحليل الإحصائي المناسب لمجالات الدراسة من بيانات الاستبيان المتمثلة في المتغير المستقل (الهوية التنظيمية) وللمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وتفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة، خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات كما هي موضحة أدناه:

أولاً: النتائج

• نتائج الجانب النظري

من خلال الدراسة النظرية تم التوصل إلى جملة النتائج التالية:

1. يتبين لنا من خلال استعراض مضمون الهوية التنظيمية باتفاق أغلب الباحثين على أن الهوية التنظيمية هي خصائص أو سمات موروثية ومتميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المؤسسة.
2. تظهر للهوية التنظيمية أهمية بالغة لدى المؤسسات بصفة عامة من خلال الكشف عن التحديات والتغيرات التي تواجهها وكيفية التكيف معها أو التخلص منها، من أجل اكتسابها على سمات مركزية ومتميزة ومستمرة تساعدها في تحقيق أهدافها.
3. الأداء الوظيفي هو إنجاز المهام والأنشطة والأعمال للموظف بالاستخدام الأمثل للموارد وفق المسؤوليات المحددة من قبل الجهات التي ترتبط وظيفته بها، من أجل تحقيق نتائج وأهداف المؤسسة.
4. للأداء الوظيفي أهمية بالغة كونه العنصر الأساسي في استقرار واستمرار الجامعة وما يحققه من منفعة لها.
5. تتمثل أهم الأبعاد بالنسبة للهوية التنظيمية المعتمدة في هاته الدراسة وهي (المركزية، التميز، الاستمرارية)، وتم استبعاد باقي الأبعاد الأخرى للضرورة البحثية.
6. لأجل تحسين الأداء الوظيفي لا بد من التركيز على ثلاثة طرق: تحسين الموظف، تحسين الوظيفة، تحسين الموقف.
7. وتم اتفاق أغلب الباحثين على عناصر أو أبعاد الأداء الوظيفي والتي تتمثل في (الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي).

• نتائج اختبار الفرضيات

من خلال دراسة المتغيرات المتعلقة بفروض الدراسة الميدانية يتبين لنا ما يلي:

1. يتضح لنا من خلال مصفوفة الأهمية والأداء (IPMA) أن ترتيب أبعاد المتغير المستقل الهوية التنظيمية كانت مرتبة على حسب أهمية البعد كان ترتيب أداه (المركزية، الاستمرارية، التميز).
2. تم قبول الفرضية الرئيسية العامة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
3. تم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد المركزية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
4. تم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التميز على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
5. تم قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الاستمرارية على الهوية التنظيمية بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
6. تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على بعد الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
7. تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على بعد الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
8. تم قبول الفرضية الفرعية السادسة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على بعد إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
9. تم قبول الفرضية الفرعية السابعة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على بعد الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
10. تم قبول الفرضية الفرعية الثامنة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على بعد الالتزام الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

11. تم قبول الفرضية الفرعية التاسعة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على بعد الولاء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
12. تم رفض الفرضية الفرعية العاشرة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على بعد إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.
13. تم قبول الفرضية الفرعية الحادية عشر التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على بعد الانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

ثانياً: الاقتراحات والتوصيات

1. من الضروري على جامعة أدرار تحقيق التوازن ما بين تخصصات الدراسة والاحتياجات الواقعية لسوق العمل المحلي والدولي.
2. ضرورة اهتمام جامعة أدرار بجذب المتميزين من الوافدين وأعضاء هيئة التدريس من الخارج إليها.
3. كان على جامعة أدرار توفير مصادر بديلة لتمويل البحوث العلمية بجامعة أدرار بما يضمن تميزها عالمياً، وبعقد اتفاقيات وشركات أجنبية وعالمية.
4. للوصول إلى مراكز متقدمة وتصنيفات عالمية لجامعة أدرار فإن وسيلة تحقيق هذا الحلم هو الوصول إلى هوية تنظيمية قوية ومستقرة للجامعة.
5. إن تدعيم الهوية التنظيمية لدى جامعة أدرار يتم من خلال نشر القيم الإيجابية بين أعضاء الجامعة مثل الولاء والتفاني والإخلاص في العمل.
6. إن نجاح أي جامعة وتموقعها مراكز ذات تصنيفات عالمية يعتمد على بذل جهود بحثية (أداء وظيفي) لأجل تحقيق هذا الهدف.
7. التحسين من سلوك العاملين بهدف التقليل من فجوة الهوية التنظيمية.

ثالثاً: آفاق الدراسة

1. إجراء دراسة حول دور القيادات الإدارية بتحقيق هوية تنظيمية مثالية بمؤسسات التعليم العالي.
2. إجراء دراسة حول الهوية التنظيمية الحالية وتأثيرها في الاحتراق الوظيفي بالمؤسسات العمومية.
3. إجراء دراسة حول واقع الهوية التنظيمية الحالية في التأثير على سلوك العاملين بجامعة أدرار.

4. إجراء دراسة حول تطوير الهوية التنظيمية الحالية إلى الهوية التنظيمية المثالية بمؤسسات التعليم العالي جامعة أدرار أنموذجاً.

5. إجراء دراسة حول دور الأداء الوظيفي في تحقيق قيمة مشتركة بمؤسسات التعليم العالي.

6. إجراء دراسة حول الحد من الاحتراق الوظيفي من أجل تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي.

7. إجراء دراسة حول التدريب على نظام PROGRASS من أجل تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي.

8. أثر الرضا الوظيفي في استقرار الهوية التنظيمية بجامعة أدرار.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- ابن منظور، لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، مؤسسة تاريخ العربي، ط3، ج1، بيروت، 1999.
- 2- جوزيف ف. هار وآخرون؛ "نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى والجزئية (PLS-SEM)" - ترجمة زكريا بلخامسة؛ مركز الكتاب الأكاديمي؛ الطبعة الأولى؛ عمان؛ 2020.
- 3- درة عبد الباري إبراهيم والصبغ، زهير، 2008، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ط1 دار وائل للنشر، عمان الاردن.
- 4- زيدان، محمد، الإشراف والإنتاجية، الرياض، عكاظ للنشر والتوزيع، 1984م.
- 5- سليمان، حنفي، السلوك التنظيمي والأداء، الإسكندرية، دار الجامعة المصرية، 1994م.
- 6- سيد محمد جاد الرب (2013): إدارة الابداع والتميز التنافسي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة.
- 7- الصوص، نداء (2008)، السلوك الوظيفي، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن.
- 8- عبد الباقي، صلاح الدين، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، ط1، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية.
- 9- على بن هادية، القاموس الجديد للطلاب - المعجم العربي -، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، ط4، الجزائر.
- 10- كميل حبيب، جان بولس (2007): أخلاقيات الأعمال في عالم التغير، الطبعة الثانية، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان.
- 11- مازن فارس رشيد (2003): الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
- 12- محمد حسن محمد حمادات (2012): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان.
- 13- مرسي، محمود، الصباغ، زهير، إدارة الأداء، الرياض، معهد الإدارة العامة، 1988م.
- 14- مصطفى أبو بكر (2005): التنظيم الإداري في المجتمعات المعاصرة، الدار الجماعية للتوزيع والنشر، الاسكندرية.

- 15- هارلمبسونهولبورن، ترجمة: حاتم حميد محسن: سوشيولوجيا الثقافة والهوية، دار كيون للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2010.
- 16- هاينز ماريوون أي، إدارة الأداء، دليل شامل للإشراف الفعال، ترجمة: محمود مرسي وزهير الصباغ، الرياض، مطابع معهد الإدارة العامة، 1989م.

المقالات:

- 1- أبو عشيبة، ايناس محمد، وحجازي عبد الحكيم ياسين. 2019 درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالاداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية 361-3:344/27.
- 2- بحضرة مونس، (23 و 24 ابريل 2012)، نظام ل م د وإمكانية المعرفية- ميدان العلوم الاجتماعية نموذجاً، الملتقى الوطني، أفاق الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة الجزائرية، جامعة الجزائر.
- 3- بوساحة نجاة، (2012)، إشكالية إنتاج المعرفة في الجامعة الجزائرية مقارنة سوسيولوجي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية.
- 4- طالبي صلاح الدين، بركة الزين، (2014)، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر(1962-2014)، المجلة الجزائرية للمالية العامة، العدد الرابع.
- 5- طه، عبد الناصر ابراهيم (2014)، دور خرق العقد النفسي كمتغير وسيط في علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالهوية التنظيمية: دراسة تحليلية، المجلة العلمية (كلية التجارة: جامعة أسبوط)، العدد (59).
- 6- عبد اللطيف عبد اللطيف ومحمود أحمد جودة: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية، دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد 2، 2010.
- 7- عبد اللطيف، سعد بدر سعد (2015)، استخدام الانحدار اللوجستي لتقييم معنوية تأثير المتغيرات الحاكمة على الهوية التنظيمية بالقطاعين الحكومي والخاص بمحافظة الطائف، إدارة الأعمال- مصر، العدد (151).
- 8- عبد الله جميل، وسليم مراد(2014): أثر ممارسة أخلاقيات عمل ادارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين، دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الاردن مجلة دراسات العلوم الادارية، تصدرها عمادة البحث العلمي الجامعة الاردنية، المجلد 41، العدد الثاني.

- 9- عبد الوهاب، محمد أبو القمصان محمد(2008)، العلاقة بين خصائص الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: دراسة تطبيقية على الأطباء بالمستشفيات الحكومية بمدينة كفر الشيخ، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة- جامعة طنطا، العدد (1) .
- 10- العطوي، عامر على حسين (2012)، تشخيص فجوة الهوية التنظيمية في المؤسسات التعليمية وبيان تأثيرها على قبول مبادرات التغيير، وقائع المؤتمر السادس- أهمية استراتيجيات التعليم العالي والبحث العلمي في تدعيم العملية الأكاديمية- كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة البصرة- العراق.
- 11- العمري، عبيد بن عبدالله،(2004)، بناء نموذج نسبي لدراسة تأثير كل من الولاء الوظيفي ز الرضا الوظيفي وضغوط العمل على الاداء الوظيفي والفعالية التنظيمية، مجلة أم القرى للعلوم التربوية و الاجتماعية والانسانية، المجلد 16، العدد .
- 12- الفهداوي، فهمي خليفة صالح (2007)، دور الهوية التنظيمية في أبعاد المسار المهني: دراسة ميدانية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأنبار، المجلة العربية للإدارة (الأردن)، المجلد (72)، العدد (2).
- 13- قوي، بوحينة، وسلمي، الامام،(2006)، علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي داخل المنظمات الادارية، المجلة العلمية للإدارة، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، المجلد1، العدد1.
- 14- اللوزي، موسى، الزهراني، عمر (2012)، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لا بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)، دراسات العلوم الإدارية، 39 (1): 1-28.
- 15- محمد زين العابدين عبد الفتاح، محمود سيد علي أبو سيف، دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع الهوية التنظيمية بمدارس التعليم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين.
- 16- محمد لين هيشور، هشام سبع(2011): مساهمة الثقافة التسييرية في بناء الهوية التنظيمية في المؤسسة الصناعية الخاصة دراسة ميدانية بمؤسسة صرموك للمشروبات الغازية- سطى، الملتقى الثاني حول المجالات الاجتماعية التقليدية المنعقد في الفترة من 26-27 نوفمبر بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- 17- مسلم، علي عبد الهادي(2006)، "الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: نموذج نظري واختبار تجريبي على عينة من المنظمات السعودية"، المجلة العلمية: التجارة والتمويل، جامعة طنطا: كلية التجارة، الملحق الاول للعدد الاول.
- 18- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه، دليل جامعة ادرار، مصلحة الإعلام والتوجيه، سنة 2022.

19- ياسر ميمون عباس(2018): تحقيق التميز المؤسسي بالجامعات المصرية، المجلة الدولية لضمان الجودة، تصدرها جامعة الزرقاء، الأردن، المجلد الأول، العدد الثاني.

الأطروحات:

- 1- ابراهيم فيصل فهد بن محمد، العوامل المؤثرة على الموظفين في صنع القرار وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2008.
- 2- جبر، عبد الرحمان محمد، (2010)، الابداع الاداري وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة فلسطين.
- 3- الحربي، عضيف موسى، أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض، 1424 هـ.
- 4- حنون، سامي ابراهيم،(2006)، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- 5- رضا، حاتم، (2003)، الابداع الاداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الاجهزة الامنية بمطار الملك عبدالعزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 6- صليحة، شامي(2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس.
- 7- عقلان، مأمون علي، (2006)، العلاقة بين الانضباط في العمل وبين ادراك السلوك الأخلاقي وبعض المتغيرات التنظيمية والديمقراطية: دراسة تطبيقية على العاملين بالجهاز الحكومي للجمهورية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة. قسم ادارة الاعمال، جامعة أسيوط، جمهورية مصر العربية.
- 8- عكاشة اسعد احمد، 2008، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات، paltel في فلسطين، رسالة الماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية.
- 9- غربي صباح،(2014)، دور التعليم العالي في تنمية المجتمع المحلي دراسة تحليلية لاتجاهات القيادات الادارية في جامعة محمد خيضر بسكرة، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- 10- الغصين، ايهاب رجي، (2012)، أثر الاعلام الأمني على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

- 11- الفايدي، سالم،(2008)، فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية: دراسة مقارنة بين بعض الأجهزة الأمنية بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 12- مشنان بركة، دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، باتنة، 2016-2015.
- 13- نمور نوال،(2012)، كفاءة هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية الاقتصاد وعلوم التسيير جامعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

مواقع الأنترنت:

- 1- أسماء الميرغني، تاريخ النشر 2020/06/24، Lesson 3: CB-SEM vs. PLS-SEM، تاريخ الإطلاع يوم: 2022/01/07، على الساعة: 14:30، #SmartPLS3، تاريخ النشر 2022/01/07، على الساعة: 14:30،
https://www.youtube.com/watch?v=v15RG2mV0rU&list=PLZAUcbDZNztji0O-Ipbia4YB7iQfvWz1_&index=4
- 2- ما-الفرق-بين-نظام-ل-م-د-و-النظام-الكلاسيكي
<https://www.isalna.com/7216232/> بتاريخ 2022/07/25 على الساعة 10:51 صباحاً.

المراجع باللغة الأجنبية:

Books :

- 1- Albert, S., Ashforth, B. E., and Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. Academy of management review, 25(1), 13-17.
- 2- Albert, Stuart and David A. Whetten (2006), "Organizational Identity" In. Organizational Identity, Edited by Mary Jo Hatch and Majken Shultz, Oxford University Press.
- 3- Ashforth. B. E., &Mael. F. (1996): Organizational Identity And Strategy As A context For The Individual. In J. A.C. Baum & J. E. Dutton (Eds.), Advances In Strategic Management, Greenwich, CT: JAI Press.
- 4- Barone. J. (2004)," Employing Identities In Organization Ecology", Industrial

and corporate change, 13, 3-23.

5- Bruno Margliulo-Les grandes questions de l'éducation nationale-ed : L'education paris, 2005.

6- Corley, K.(2004),"Defined by our strategy or our Culture? Hierarchical Differences in perceptions of organizational identity and change" , Human Relations, 57(9), 1145-1177.

7- Dukerich, J., et. al. (2002),"Buty Is in the Eye of the Beholder: The Impact Of Organization Identification, Identity, and Image on the Cooperative Behaviors of Physicians, Administrative Science Quarterly, 47.

8- Dutton, J., et. Al.(1994), "Organizational Image and Member. Identification", Administrative Science Quarterly, 39, 239-264.

9- Gioia, D.,et.al.(2000), "organizational identity, image and adaptive instability",Academy of Management Review,25,63-82.

10- Hickey .Suzanne M. (2012): Understanding Catholic universities Organizational Identity: Perspectives from University Leaders, A

11- Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Wiechmann, D. (2003). Personnel selection and employee performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J.

Articles:

1- Albert, Stuxa i., and David A. Whetten. (1985). "Organizational identity." in Larry L. Cummings, and Barry M. Staw jeds.), Research in organizational behavior. As anual series of analytical 29ays and critical reviews, CT: JAI press, Vol.7: 263-295.

2- Ashforth, B., & Male, f. (2004), "Social Identity Theory And the Organization", In Mary Jo Hatch and Majken Schulz (eds.) Organizational Identity: A Reader, Op Cit, Vol. 14, No.1:134-154.

3- Brickson, S. (2000): The Impact of Identity Orientation Individual Organizational Outcomes In Demographically Diverse Setting,The Academy Of

Management Review ,Vol ,25,No 1, January.

4- Dutton, J.and Dukerich , J.(1991),"Keeping an Eye on the Mirror: the Role of Image and identity in organizational adaptation", Academy of Management Journal, 34,517-554.

5- Foreman . P. &Whetten . D.(2002) Members Identification With Multiple - Identity Organizations , Journal of Organization Science, Vol :13, N⁰:6.

6- Gioia, D. and Thomas, J.(1996),"identity, Image and Issue interpretation: Sensemaking During strategic chage in Academia", Administrative Science Quarterly,14, 370-403.

7- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970): Personal Factors In Organizational Identification, Journal of Administrative Science Quarterly, Vol. 15, No. 2.

8- Hatch, M. and Schultz, M.(1997),"Relations between Organizational Culture, Identity and Image", European Journal of Marketing ,31(5), 356-365.

9- Hongwei. H & Baruch, Y. (2009): Transforming Organizational Identity Under Institutional Change, Journal of Organizational Change Management, Vol. 22, No. 6.

10- Hu. D., Zhang. B., & Wang. M. (2015): A Study on The Relationship Among Transformational Leadership, Organizational Identification And Voice Behavior, Journal of Service Science and Management Vol. 8,No. 1.

11- Jamal, M 1985 relationship of job performance : a study of managers and blue-collar workes humain relations 38 5 :409-424.

12- Lu, Benjiang; Guo, Xunhua; Luo, Nianlong; Chen, Guoqing (2015). Corporate Blogging and Job Performance: Effects of Work-related and Nonwork-related Participation. Journal of Management Information Systems, 32(4), 285-314.

13- Martin, K. D., Johnson, J. L., and French, J. J. (2011), Institutional pressures and marketing ethics initiatives: the focal role of organizational identity. Journal of the Academy of MarketingScience, 39(4), 574-591.

- 14- Moran j and brightman B 2000 leading organizational change journal of workplace learning 12 .2 : 66-74
- 15- Mujib, H. (2017). Organizational Identity: An Ambiguous Concept in Practical Terms. Administrative Sciences, 7(3), 28.
- 16- nformation Systems :How Organizational ICT Reflect Who An Organization Is , European, Journal of Information Systems,Vol.23.No .2.
- 17- Oluseyi S and ayo H T,2009 infleunce of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees performance in some selected industries in ibadan nigeria 16/1 :7-17.
- 18- Ravasi, D, & Rekom,J. (2003): key issues Organizational identity and identification theory, Corporate Reputation Review, vol 6, No 2.
- 19- Setyaningrum, R surachman m 2017 organizational commmitments are mediation of relationships between servant leadership and employee performance journal of applied management 15 4 693-701.
- 20- Stensaker. Bjorn (2014):Organizational Identity As a Concept For Understanding, Journal Of Higher Education, Vol 69, Issue 1.
- 21- Sykes, Tracy Ann; Venkatesh, Viswanath.(2017). Explaining post-implementation employee system use and job performance: impacts of the content and source of social network ties. MIS Quarterly, 41(3), 917-A8.
- 22- Tolman, E. C. (1941): Discrimination vs. learning and the Schematic Sowbug, journal of Psychological Review, Vol. 48, No.5.
- 23- Tyworth, Michael (2014): Organizational Identity and Information Systems :How Organizational ICT Reflect Who An Organization Is , European, Journal of Information Systems ,Vol .23.No .2.
- 24- Uchhal, Devender Singh; Solkhe, Ajay.(2017). An empirical investigation of relationship between emotional intelligence and job performance in Indian manufacturing sector clear. International Journal of Research in Commerce & Management, 8(7), 18-21.

25- Van Maanen, J. and Barley, S. R. (1984). Occupational communities: Culture and control in organization. In: Staw, B. M. and Cummings, L. L. (Eds) Research in Organizational Behavior, Vol. 6, JA! Press, Greenwich, Connecticut.

26- Voss, Z.G., Cable, D.M., and Voss, G.B. (2006), Organizational Identity and Firm Performance, Organization Science, 17(6): 741-755.

27- Zundel, M., Holt, R., and Popp, A. (2016). Using history in the creation of organizational identity, Management & Organizational History, 11(2), 211-235.

Conférences:

1- Jeiran Mohammadi & Adeleh Salimifard (2016): The Effect Of Emotional And Cultural Intelligence On Innovation And Organizational Identity, 2nd international conferences on entrepreneurship and innovation, 21 December, Shiraz. Iran.

Dessertations:

1- Loggert, J., and Åhlin, M. (2016). Managing and adapting organizational identity: A qualitative case study using a strategy-as-practice perspective to investigate an IT consultant organization.

2- Meyer, J .P,& Allen, N.J,(2004), TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide, London, Ontario, Canada: the university of wetern ontqrio, Department of psychology.

3- Powell, Alex(2014): Organizational Identity in the History of the Longy School of Music, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Musical Arts, College of Fine Arts, Boston University.

4- Schelble, Randy 1 M. (2002): Organizational Identification and The Development of professional Community A dissertation Submitted to The Faculty of The University of Utah in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree Doctor of Philosophy Department of Educational Leadership and Policy, University of Utah August.

Web Sites:

1- Booz, Alien (2002): When Everyone Agrees But Nothing Change: Aligning

People, Incentives And Knowledge To Overcome Organizational Inertia. Business, Strategy Review. Retrieved from <http://www.strategy-business.com>.

الملاحق

ملحق رقم (01): خطاب التحكيم



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الاسم: الجامعة: الكلية:
الدرجة العلمية: القسم: الوظيفة الحالية:

الأستاذ الدكتور.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته وبعد،،،

تهديكم الباحثه أطيب التحايا متمنياً لكم موفور الصحة والعافية، وتود إفادتكم بأنها تقوم بإجراء بحث ميداني بعنوان:

(" دور الهوية التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - دراسة حالة جامعة أدرار")،

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال جامعة أحمد دراية - أدرار - الجزائر.

وللحصول على جمع البيانات اللازمة والمتعلقة بموضوع البحث، أعدت الباحثة أداة من نوع استبانة تضمنت مجالين:

المجال الأول: الهوية التنظيمية، وتتكون من ثلاث ابعاد هما: المركزية، التميز، الاستمرارية.

المجال الثاني: الأداء الوظيفي، ويتكون من أربعة أبعاد هما: الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط

الوظيفي.

ليكون المقياس المستخدم في هذه الاستبانة هو مقياس ليكرت الخماسي والموضح أدناه:

(لا اتفق تماماً - لا اتفق محايد - اتفق - اتفق تماماً)

وكونكم من ذوي الخبرات العلمية الواسعة والمشهود لها في مجال البحث العلمي ولما تمتلكونه من المعرفة والخبرة في هذا المجال، فكون الباحثة ترغب الى الاسترشاد بآرائكم ومقترحاتكم ومساعدتكم في قراءة فقرات الاستبانة، ووضع علامة (√) أمام الفقرات فيما إذا كانت مناسبة أو غير مناسبة، ومدى انتماء كل فقرة للمجال المحدد لها، وأي اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة.

ولكم منا كل الشكر والتقدير والامتنان والله حافظكم،،،

الباحثة: بوعلالة عائشة

ملحق رقم (02) : أسماء المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	مكان العمل
01	علاء خليل العكش	الكلية الجامعة للعلوم التطبيقية قطاع غزة فلسطين
02	كمال كاظم طاهر الحسيني	جامعة المثنى العراق
03	عبد الرحمن محمد السفياي	كلية العلوم الإدارية جامعة تعز اليمن
04	بلحاج فراحي	جامعة طاهري محمد بشار الجزائر
05	طلحة محمد	جامعة يحي فارس المدية الجزائر
06	بوزيد علي	جامعة أدرار الجزائر
07	هداجي عبد الجليل	جامعة أدرار الجزائر
08	يوسفات علي	جامعة أدرار الجزائر
09	لعلى بوكميش	جامعة أدرار الجزائر

ملحق رقم (03): الاستبانة في شكلها النهائي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الرجاء منكم أستاذي الكريم، أستاذتي الكريمة، القراءة المتأنية لهذه الأسئلة والإجابة عليها بكل موضوعية المعلومة المقدمة من قبلكم لن نستخدم إلا لغرضٍ علمي من أجل الحصول على شهادة الدكتوراه تخصص إدارة الأعمال.

إن إجابتك الجادة سيدي، سيديتي عن أسئلة هذه الاستمارة هي مساهمة منك في فهم موضوع:

"دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر - دراسة حالة جامعة أدرار -"

"Ce sont les croyances des employés sur les caractéristiques (باللغة الفرنسية) بأنها uniques de leurs organisations"

نشكر لكم حسن تعاونكم معنا

الباحثة: بوعلالة عائشة

يرجى وضع العلامة (√) في الخانة المناسبة التي تعتقدها أكثر ملاءمة من وجهة نظرك

أولاً- المؤهلات المهنية:

1- النوع:

- ذكر () - أنثى ()

2- السن:

- من 20 سنة إلى 30 سنة ()، - من 31 سنة إلى 40 سنة ()،
- من 41 سنة إلى 50 سنة ()، - من 51 سنة إلى 65 سنة فأكثر ()،

3- الدرجة العلمية:

- أستاذ مساعد ب () - أستاذ مساعد أ ()
- أستاذ محاضر ب () - أستاذ محاضر أ ()
- أستاذ التعليم العالي ()

4- الخبرة المهنية:

- أقل من 5 سنوات () - من 5 إلى أقل من 10 () - من 10 إلى أقل من 15 () - أكثر من 15 ()

5- الكلية التي تدرس بها:

- كلية الآداب واللغات () - كلية الحقوق والعلوم السياسية () - كلية العلوم والتكنولوجيا ()
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير () - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية ()

6- مزاوول لمنصب إداري:

- نعم () - لا ()

ثانياً- الهوية التنظيمية: (هو اعتقادات العاملين حول الخصائص الفريدة لمؤسساتهم) وتمثل أبعاد

المتغير المستقل في: "المركزية، التميز، الاستمرارية"

الرقم	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
	البعد الأول- المركزية: هي السمات العامة والأفكار والمعتقدات المشتركة والتي اتفق عليها كل أعضاء المؤسسة.					
01	- تتسم جامعة أدرار بأنها جامعة بحثية تسعى لتقديم تعليم وخدمة مجتمعية متميزة.					
02	- تبني جامعة أدرار أفكاراً مبتكرة لتطوير البحث العلمي وإسهاماته في النهوض بتصنيفها.					
03	- تؤمن جامعة أدرار بأهمية إنشاء هيئة لتطوير البحوث وزيادة النشر العلمي في مجالات علمية، لتحسين تصنيف الجامعة عالمياً.					
04	- تحرص جامعة أدرار على ترسيخ القيم الأكاديمية والأخلاقيات المهنية لرفع واستقرار البيئة الجامعية.					
05	- تركز رسالة جامعة أدرار على الارتقاء للعملية البحثية بما يسهم في تنمية المجتمع محلياً وإقليمياً وعالمياً.					
06	- تعقد جامعة أدرار اتفاقيات مع مؤسسات أجنبية بهدف تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها، والحرص على استمراريتها في تطوير وتعزيز مواردها البشرية.					
	البعد الثاني- التميز: هو مقارنة المؤسسة مع المؤسسات الأخرى التي تحمل نفس الخصائص والسمات التنظيمية.					
01	- تحقيق مركز متقدم لجامعة أدرار من حيث معدل الاستشهادات العلمية لأبحاث أعضاء التدريس لديها.					
02	- تجذب جامعة أدرار المتميزين من الوافدين وأعضاء هيئة التدريس من الخارج إليها.					
03	- المركز المتميز لجامعة أدرار من حيث متوسط إعداد البحوث المنشورة دولياً بمجلات دولية مصنفة ضمن قواعد البيانات العالمية.					
04	- توفر المعدات والأدوات البحثية التي تضمن لجامعة أدرار تميزها العلمي والبحثي.					
05	- يوجد مكتب العلاقات الخارجية لإنشاء شراكات بحثية وبرامج تعليمية مع جامعات عالمية ذات تصنيف مرتفع.					
06	- زيادة قيم جوائز التميز البحثي لتشجيع الباحثين على الكفاءة من خلال النشر الدولي.					
	البعد الثالث- الاستمرارية: هي مدى استدامة واستقرار المؤسسة، كونها باقية تضمن الأمان الوظيفي للعاملين.					
01	- يتوفر لدى جامعة أدرار هيكل تنظيمي واضح ومحدد المهام بما يحقق أهداف ورسالة الجامعة.					
02	- تميز أعضاء هيئة التدريس والإداريين والتي تساعد جامعة أدرار في التميز والجودة.					
03	- توفير مصادر بديلة لتمويل البحوث العلمية بجامعة أدرار بما يضمن تميزها عالمياً.					
04	- تبني فلسفة التحسين المستمر لمختلف جوانب الأداء لدى جامعة أدرار وفقاً للتوجهات العالمية.					
05	- الاعتماد على القياس المقارن (mesure comparative) بالأفضل مع الجامعات التي حققت مركزاً متميزاً بالتصنيفات العالمية.					
06	- التقويم الذاتي المستمر لجامعة أدرار بهدف تطوير الأداء لديها.					

ثالثاً- الأداء الوظيفي: (هو مستوى إنجاز المهام و مقدرة العاملين في جامعة أدرار على حسن التصرف بالإمكانات المتاحة وذلك لإتمام المهام المطلوبة بالطريقة المثلى) وتمثل أبعاد المتغير التابع في:

"الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي"

الرقم	الفقرات	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
	البعد الأول- الالتزام الوظيفي: هو مستوى قيام العامل في جامعة أدرار بالمهام والمسؤوليات المطلوبة مما يجعل الفرد يؤدي هذه المهام بفاعلية وكفاءة					
01	- تشجع بيئة جامعة أدرار بذل العاملين جهداً مضاعفاً من أجل تحقيق الأهداف التي تتوافق وتطلعات العاملين.					
02	- تحفز جامعة أدرار استعدادية العاملين للقيام بأي مهام إضافية يتم تكليفهم بها.					
03	- تشجع جامعة أدرار العاملين فيها على بذل أقصى ما لديهم من جهود.					
04	- تشجع بيئة جامعة أدرار الرغبة لدى العاملين في البقاء والاستمرارية لديها.					
	البعد الثاني- الولاء الوظيفي: هو حب العمل والوفاء والإخلاص في إنجازه وهذا ينعكس على النتائج التي سيصل إليها العامل في جامعة أدرار					
01	- توفر الوظيفة في جامعة أدرار رواتب مرضية وفرصاً تغني العاملين فيها عن العمل بجامعات أخرى.					
02	- يحرص جميع العاملين بجامعة أدرار للحفاظ على ممتلكاتها ورفع سمعتها وشهرتها.					
03	- توفر جامعة أدرار قيماً معنوية (الانتماء والولاء) عالية تتجاوز القيمة المادية التي يحصل عليها العاملون.					
04	- يشعر العاملون بجامعة أدرار بالفخر والاعتزاز بالعمل فيها.					
	البعد الثالث- إنجاز المهام: قيام العامل في جامعة أدرار بتنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة منه ضمن جودة ونوعية تساوي أو تفوق الحد الأدنى المقبول وسليم المهام بالوقت المطلوب					
01	- ينجز العاملون بجامعة أدرار المهام الموكلة إليهم في الوقت المحدد وبشكل مثالي.					
02	- يحدد رؤساء الأقسام بجامعة أدرار الأعمال للأساتذة بشكل منصف.					
03	- تتناسب الأعمال الموكلة للعاملين بجامعة أدرار مع مؤهلاتهم العلمية.					
04	- يسود روح التعاون وفريق العمل عند إنجاز المهام بجامعة أدرار.					
	رابعاً: الانضباط الوظيفي: هو الالتزام بالأنظمة والقواعد الداخلية التي يتمتع بها العامل في جامعة أدرار مما يجعله يؤدي عمله بشكل جيد و هذا يقوده إلى الكفاءة بإنجاز العمل					
01	- يلتزم كافة العاملين في جامعة أدرار بالتعليمات والقرارات الصادرة.					
02	- يسهل وصول العاملين لوظائفهم في جامعة أدرار بالوقت المحدد، ويغادرون أماكن عملهم عند انتهاء العمل.					
03	- يضطر بعض العاملين أحياناً في جامعة أدرار للتأخر في العمل لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم، وتأخير إنجازاتهم الاضطرارية لمصلحة العمل.					
04	- تسود حالة من الالتزام بقوانين العمل في بيئة جامعة أدرار.					

الملخص:

استهدفت الدراسة اختبار دور الهوية التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر، باستخدام ثلاث أبعاد للهوية التنظيمية (المتغير المستقل): المركزية والتميز والاستمرارية، وتم الاعتماد على أربع أبعاد للأداء الوظيفي (المتغير التابع): الالتزام الوظيفي، الولاء الوظيفي، إنجاز المهام، الانضباط الوظيفي، وقد طبقت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان على عينة عشوائية طبقية بسيطة من أساتذة بجامعة أدرار بلغت (253) مبحوثاً، حيث تم استخدام البرنامجين (spss و Smart PLS4)، وكشفت نتائج الدراسة بوجود أثر ذي دلالة إحصائية للمركزية والتميز والاستمرارية على الهوية التنظيمية على مؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، كما كشفت النتائج بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي على الالتزام الوظيفي والولاء الوظيفي وإنجاز المهام والانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، كما ثبت وجود أثر ذي دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على الالتزام الوظيفي والولاء الوظيفي والانضباط الوظيفي بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار، وثبت كذلك لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للهوية التنظيمية على إنجاز المهام بمؤسسات التعليم العالي في الجزائر- من وجهة نظر الأساتذة بجامعة أدرار.

الكلمات المفتاحية: الهوية التنظيمية، الأداء الوظيفي، مؤسسات التعليم العالي.

Abstract:

The study aimed to test the role of organizational identity in improving job performance in higher education institutions in Algeria, using three dimensions of organizational identity (the independent variable): Centrality, Excellence and Continuity, four dimensions of job performance were relied upon (the dependent variable): job commitment, job loyalty, task completion, job discipline, and job performance, the researcher applied the descriptive analytical method using a questionnaire on a simple stratified random sample of teachers at Adrar University, which reached to (253) respondents. where the two programs (spss and Smart PLS4) were used, and the results of the study revealed the existence of a statistically significant effect of centrality, excellence and continuity on the organizational identity of higher education institutions in Algeria - from the point of view of teachers at the University of Adrar, it has also been proven that there is a statistically significant impact of organizational identity on job commitment, job loyalty, and job discipline in higher education institutions in Algeria - from the point of view of teachers at Adrar University, it was also proven that there is no statistically significant effect of organizational identity on the achievement of tasks in higher education institutions in Algeria - from the point of view of teachers at Adrar University.

Keywords: Organizational identity, job performance, higher education institutions.

Résumé:

L'étude visait à tester le rôle de l'identité organisationnelle dans l'amélioration de la performance au travail dans les établissements d'enseignement supérieur en Algérie en utilisant trois dimensions de l'identité organisationnelle (la variable indépendante): la centralité, l'excellence et la continuité, et quatre dimensions de la performance au travail (la variable dépendante): l'engagement au travail, la fidélité au travail, l'achèvement des tâches, la discipline au travail, le chercheur a appliqué la méthode analytique descriptive à l'aide d'un questionnaire sur un échantillon aléatoire stratifié simple de professeurs de l'Université d'Adrar, qui comptait (253) répondants, où les deux programmes (spss et Smart PLS4) ont été utilisés, les résultats de l'étude ont révélé l'existence d'un effet statistiquement significatif de la centralité, de l'excellence et de la continuité sur l'identité organisationnelle des établissements d'enseignement supérieur en Algérie - du point de vue des enseignants de l'Université d'Adrar, les résultats ont également révélé qu'il existe un impact statistiquement significatif de la performance au travail sur l'engagement au travail, la fidélité au travail, l'achèvement des tâches et la discipline professionnelle dans les établissements d'enseignement supérieur en Algérie - du point de vue des enseignants de l'Université d'Adrar, il a également été prouvé qu'il existe un effet statistiquement significatif de l'identité organisationnelle sur l'engagement au travail, la fidélité au travail et la discipline au travail dans les établissements d'enseignement supérieur en Algérie - du point de vue des enseignants de l'Université d'Adrar; comme il a également été prouvé qu'il n'y a pas d'effet statistiquement significatif de l'identité organisationnelle sur la réalisation des tâches dans les établissements d'enseignement supérieur en Algérie - du point de vue des enseignants de l'Université d'Adrar.

Mots-clés: Identité organisationnelle, performance au travail, établissements d'enseignement supérieur.