

الانتماء الوظيفي وأثره على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية دراسة ميدانية في جامعة الزاوية .

د. وجدان أبوالقاسم الميلودي - كلية التربية العجيلات - جامعة الزاوية

الملخص:

الانتماء الوظيفي من شأنه تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين أركان الإدارة بمستوياتها العليا والوسطى والدنيا كما أنه يعزز بناء جسور الثقة بين الكوادر بعضها ببعض وبينها وبين الوظيفة ومن ثم بينها وبين المنظمة. ويعتمد نجاح المنظمة على الأداء الوظيفي للموظفين، والأداء الوظيفي للفرد.

وتتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل رئيس هو : ما تأثير الانتماء الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية ؟

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الليبية، التعرف على مستوى أداء العاملين لدى العاملين بالمؤسسات الليبية، التعرف على أساليب تقدير أداء الموظف لدى العاملين بالمؤسسات الليبية، التعرف على العلاقة بين أبعاد الانتماء الوظيفي ومستوى أداء العاملين بالمؤسسات الليبية.

يعد هذا البحث من نوعية البحوث الوصفية ، ويتمثل منهج الدراسة المسح الاجتماعي. يتم اختيار العينة بطريقة حصصية بهدف تحقيق تمثيل لمجتمع الدراسة بقدر الإمكان ، حيث تم اختيار كليتين إحداهما نظرية والثانية تطبيقية (عملية) واختيار عدد 2 موظفين من كل قسم ، تم مراعاة التدرج الوظيفي ، والجنس، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: أن الرضى الوظيفي يتحقق "بدرجة متوسطة ، أن العدالة تتحقق "بدرجة متوسطة ، أن (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي) يتحقق "بدرجة متوسطة ، أن تقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين يتحقق "بدرجة متوسطة.

من خلال عرض نتائج الدراسة تم وضع عدة توصيات تتمثل في : رصد المشاكل التي تواجه الموظفين والعمل على حلها بقدر الإمكان، ضرورة الاهتمام بتوفير فرص للتقدم والترقي بما يتفق مع إسهامات وجودة الأداء الوظيفي بما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي ويؤثر على أداء العاملين ، مواجهة الصعوبات التي تواجه العاملين في التعامل مع الإدارة بما يؤثر على مستوى الأداء.

الكلمات المفتاحية : الانتماء الوظيفي - الأداء الوظيفي

Summary

Working staff and its impact on the performance of workers in Libyan institutions

A field study at the University of Al-Zawiya

Communication and common and mutual understanding between a higher level at a higher, middle and lower level as well as strengthening bridges of trust between cadres each other and between them and the job and then between the organization. The success of the organization depends on the job ranking of the employees, and the job performance of the individual.

The problem of the study is determined in answering a main question: What is the impact of the workers in the institution working in the Libyan institution?

The study aimed at: identifying the dimensions of job affiliation among workers in Libyan institutions, identifying the level of performance of workers among workers in Libyan institutions, identifying methods for estimating employee performance among workers in Libyan institutions, and identifying the relationship between the dimensions of job affiliation and the performance level of workers in Libyan institutions.

This research is of the research type. The research is of the research type. Their group is chosen from quotas, investigation, representation of the study communities as much, as two colleges were chosen, one of them is theoretical and the second is applied, 2 employees were chosen from each department, career hierarchy, and gender were taken into account.

That job satisfaction is achieved “to a medium degree, that justice is achieved” to a medium degree, that (human relations and job affiliation) is achieved “to a medium degree, that the weights of the dimensions of job affiliation are achieved” at a medium degree, that the level of workers’ performance is achieved “to a medium degree,” that the assessment of the performance of From the point of view of the employees, the employee achieves “to an average degree. There is a positive correlation between the level of performance of employees and between rights and duties, job satisfaction, justice, human relations and job affiliation.

By presenting the results of the study, several recommendations can be made: Monitoring the problems facing employees and working to solve them as much as possible. It is necessary to pay attention to providing opportunities for advancement and promotion in line with the contributions and quality of job performance, which leads to achieving job satisfaction and affects the performance of employees

Keywords: job affiliation, job performance.

المقدمة:

يعبر الانتماء التنظيمي عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية، يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل

الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية.

فالمؤسسات الناجحة التي تحقق عوائد إنتاجية عالية الجودة، وتعتمد في ذلك على الموظف الذي لديه الانتماء الوظيفي، والرغبة في ظهور مؤسسته بالصورة الإيجابية، خاصة وأن هذا الانتماء قد يدفعه للإبداع والابتكار، وخلق حلول من أجل التطوير للأفضل

يعتبر الانتماء من القضايا ذات الأهمية الوظيفية ؛ لأنه يعبر عن وعى الفرد بالحقوق والواجبات والنظر للآخر وصيانة المؤسسة والحرص على المصلحة العامة كما تعكس مدى إدراكه كموظف لدوره في مجابهة التحديات التي تواجه المؤسسة .

كما أن الانتماء أحد الأهداف الإنسانية الذي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه لما له من آثار إيجابية علي الفرد والمنظمة في الوقت نفسه، حيث يساعد على استقرار العمل فضلا عن تنمية الدوافع الإيجابية لدى العاملين وزيادة رضاهم .

كما أن المؤسسات الناجحة هي التي تسعى قياداتها الإدارية لبناء الانتماء الوظيفي للمؤسسة، وهذا الأمر يتعلّق بتحقيق العديد من الأساسيات في العمل الإداري ؛ ومنها: تحقيق الرضا الوظيفي، والعدالة، والحقوق والواجبات، وتقدير إنسانية الموظف وأدائه، وتضحياته من أجل النهوض والارتقاء بالمؤسسة.

يحتل أداء العاملين مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك لأن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها. وعلى ذلك فيمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة -أيضاً- .

أولاً - مشكلة الدراسة :

يعد المورد البشري ، خصوصاً في المنظمات الخدمية ، الركيزة الأساسية في نجاح وتقديم المنظمات، من خلال ما يملكه من قدرات فكرية، ومهارات شخصية، وما يتمتع به من انتماء وظيفي للمؤسسة، وهو ما يمكن أن يؤثر على أداء العاملين.

إن تحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل ومن مصروفات المنشأة على التوظيف، كما أنه يزيد من الإنتاجية ؛ إذ يرجع كثير من المختصين في الإدارة تفوق الإدارة إلى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظف

إن الانتماء الوظيفي أصبح عاملاً أساسياً في تحقيق النجاحات وتحقيق الأهداف في المنظمات الحكومية، وتحقيق الأرباح والريادة في المنظمات الخاصة، حيث أن الموظف الذي يتمتع بالانتماء الوظيفي يتمسك بمنظمته التي يعمل بها وحتى يتمسك بمنظمته لا بد أن يشعر أنه جزء منها، فإذا شعر أنه جزء من المنظمة فلن يتركها ولن يتخلى عنها.

تعتبر الانتماء الوظيفي العاملين العنصر الرئيسي في نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها وغاياتها، وهذا الأمر يعتمد على مدى مقدرة المؤسسة على بناء الانتماء الوظيفي؛ فالمؤسسات الناجحة التي تحقق عوائد إنتاجية عالية الجودة، وتعتمد في ذلك على الموظف الذي لديه الانتماء الوظيفي، والرغبة في ظهور مؤسسته بالصورة الإيجابية، خاصة وأن هذا الانتماء قد يدفعه للإبداع والابتكار، وخلق حلول من أجل التطوير للأفضل.

فالانتماء الوظيفي من شأنه تحقيق التواصل والفهم المشترك والمتبادل بين أركان الإدارة بمستوياتها العليا والوسطى والدنيا كما أنه يعزز بناء جسور الثقة بين الكوادر بعضها البعض وبينها وبين الوظيفة ومن ثم بينها وبين المنظمة. ويعتمد نجاح المنظمة على الأداء الوظيفي للموظفين، والأداء الوظيفي للفرد. وتتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل رئيس هو: ما تأثير الانتماء الوظيفي على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية؟

ثانياً - تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على عدة تساؤلات هي:

- 1- ما أبعاد الانتماء الوظيفي؟
- 2- ما مستوى أداء العاملين؟
- 3- ما العلاقة بين أبعاد الانتماء الوظيفي ومستوى أداء العاملين؟
- 4- ما العلاقة بين مستوى أداء العاملين وتقدير أداء الموظف؟
- 5- ما العلاقة بين أبعاد الانتماء الوظيفي وتقدير أداء الموظف؟

ثالثاً - فروض الدراسة:

تتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط موجبة بين الحقوق والواجبات ومستوى أداء العاملين.

الفرضية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بين الرضى الوظيفي ومستوى أداء العاملين.

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي.

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بين العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي.

الفرضية الخامسة : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقدير أداء الموظف ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي.

رابعاً - أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- 1- التعرف على أبعاد الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الليبية.
- 2- التعرف على مستوى أداء العاملين لدى العاملين بالمؤسسات الليبية.
- 3- التعرف على أساليب تقدير أداء الموظف لدى العاملين بالمؤسسات الليبية.
- 4- التعرف على العلاقة بين أبعاد الانتماء الوظيفي ومستوى أداء العاملين بالمؤسسات الليبية.

خامساً: الدراسات السابقة:

يمثل عرض الدراسات السابقة أهمية، حيث تساعد على معرفة الأبعاد التي تم دراستها والأبعاد التي لم يتم دراستها، والمجتمعات التي تم دراستها، والمجتمعات التي لم يتم دراستها، كما تساعد على تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

1- دراسة: فروم، صفية (2021) (1) تعيش المنظمات المعاصرة الكثير من الصراعات والمشاكل التي باتت تهدد كيانها وهذا راجع للتطورات والتغيرات السريعة التي يعيشها العالم خاصة المتعلقة بمجال العمل والعمال، فأصبحنا ما نراه اليوم من قوة وكفاءة الإدارة واليد العاملة في تسيير شؤون المؤسسات الأثر البارز على نجاحها ونموها، فالتحديات الصادرة عن هذه الحركية تحتم على الإدارات سواء كانت العامة أو الخاصة بين الحين والآخر القيام بالعديد من الإجراءات لتحديث أنظمتها بهدف إدارة المواقف بفعالية وكفاءة على النحو الأمثل، خاصة ما يتعلق بثقافتها التي تعتبر الركيزة الأساسية والمرجع لجميع السلوكيات الصادرة داخل التنظيم الواحد، والتي بذاتها قد تعرقل نموها أو تزيد من دافعية عمالها وضبط سلوكياتهم وبالتالي الرفع من

أداءهم، وأكدت الدراسة على تأثير الثقافة التنظيمية على الرفع من مستوى أداء العاملين من خلال معرفة أي نوع من الثقافة التنظيمية السائد في المؤسسة.

2- دراسة : المطري ، أمين صالح راجح(2020) (2) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مهارتي التخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي من جهة وبين الأداء الوظيفي من جهة أخرى للعاملين في المنظمات الخيرية في اليمن، وما مدى تأثيرهما على أداء العاملين في المنظمات الخيرية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بعمل استبيان وتوزيعه على العينة المطلوبة، حيث قام الباحث بتجميع (130) استبيان من العاملين في المنظمات الخيرية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج، كان من أهمها: يوجد علاقة إيجابية بين مهارتي التخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي وبين أداء العاملين في المنظمات الخيرية وأن هناك تأثير للتخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي على أداء العاملين، وأكدت الدراسة على توفر مهارتي التخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي بمستوى جيد وهي نتائج مرضية ومقبولة. وقد أوصت الدراسة بإشراك العاملين عند وضع الخطط الاستراتيجية، وإنشاء وحدة خاصة للتطوير والإبداع.

3- دراسة : جاد الله ، أماني مغاوري (2020) (3) يستهدف البحث بصفة رئيسية: دراسة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، وكذا درجة إسهام المتغيرات المستقلة المدروسة في تفسير التباين الحادث في الأداء الوظيفي بجوانبه المدروسة للعاملين المبحوثين. أجري البحث على عينة قوامها 150 مبحوثاً من العاملين بالوحدة الصحية والمحلية، ومركز الشباب، وبنك القرية، والمدرسة الإعدادية المشتركة، ومركز الخدمات الاجتماعية بقرية نواج، مركز طنطا، بمحافظة الغربية. تم اختيارهم عشوائياً بنسبة تمثل 50% من حجم الشاملة البالغ عددها 299 مبحوث، وتم توزيع العينة بنفس نسبة وجود هؤلاء المبحوثين بكل منظمة ريفية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، مع تصميم استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية لجمع البيانات، واستخدمت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل التحليل الانحداري المتدرج الصاعد، واختباري "ت"، و "ف" في عرض النتائج. وكانت أهم النتائج على النحو التالي: -ما يزيد عن نصف العاملين المبحوثين (56%) يرون أن مستوى الثقافة التنظيمية إجمالاً متوسط. -ما يقرب من نصف العاملين المبحوثين (49.3%) يرون أن مستوى الأداء الوظيفي إجمالاً مرتفع. -المتغيرات المستقلة التي تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير

التباين في الأداء الوظيفي للعاملين المبحوثين هي: التوقعات التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والقيم التنظيمية، وإدراك مفهوم التنمية.

4-دراسة : العامري، سلامة(2020) (4) هدفت الدراسة إلى التعرف على الثقة التنظيمية وعلاقتها بتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العاملة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وأعد الباحثان استبانة مكونة من (54) فقرة تتضمن محورين، المحور الأول منها (31) فقرة والتمثلة في الثقة التنظيمية، والمحور الثاني منها (23) فقرة في تقويم الأداء الوظيفي مستخدمين مقياس ليكرت الخماسي وتم التحقق من صدقها وثباتها وتألفت عينة الدراسة من (120) موظفا بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم، لاستخراج معامل ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ (Alpha -Cronbach) للاتساق الداخلي وتمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، باستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للإجابة عن التساؤلين الأول والثاني، واختبار (t-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، للإجابة عن التساؤلين الثالث والرابع لمتغيرات المسمى الوظيفي، والنوع، والخبرة، ومعامل ارتباط بيرسون(Pearson) ، لمعرفة طبيعة العلاقة بين الثقة التنظيمية وتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة، واقع الثقة التنظيمية للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان جاءت بدرجة (عالية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات عينة الدراسة حول واقع الثقة التنظيمية للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان حسب متغير النوع الاجتماعي في جميع الأبعاد وأن واقع تقويم الأداء الوظيفي للعاملين حسب أبعاد تقويم الأداء الوظيفي والمحور ككل جاءت بدرجة (متوسطة)، ووجود علاقة دالة إحصائية بين الثقة التنظيمية وتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات عينة الدراسة حول واقع تقويم الأداء الوظيفي حسب متغير النوع الاجتماعي في جميع الأبعاد.

5-دراسة : أرفيس ، مريم(2018) (5) يعتبر الأداء الوظيفي المكون الرئيسي للعملية الإدارية والتنظيمية للمنظمة، كونه الجزء الحي منها لأنه مرتبط بالإنسان الذي يدير العملية الإنتاجية ويحول موادها الخام إلى مواد جاهزة للاستهلاك، كما أن أهمية

الأداء الوظيفي لا تتوقف على مستوى المنظمة ؛ بل تتعدى ذلك إلى إنجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة. والأداء يتكون من مجموعة عناصر منها ما هو مرتبط بمعرفة الوظيفة، ومنها ما هو مرتبط بنوعية العمل وكميته والمثابرة والوثوق والوقت المستغرق والتكلفة، وتختلف أنواعه حسب عدة معايير فحسب معيار المصدر يوجد أداء داخلي وأداء خارجي، أما حسب معيار الشمولية فيوجد أداء كلي وآخر جزئي. ومن أجل تحسين الأداء والرفع من مستواه، تقوم الإدارة بعملية التقييم من حين لآخر وفق أسس علمية وعملية مدروسة، للوصول إلى أهداف، ويوجد العديد من النظريات المفسرة للأداء الوظيفي وأشهرها النظريات الكلاسيكية للتنظيم الإداري المتأثرة بالثورة الصناعية، والتي تميزت بسيطرة الآلة على الإنسان وبعدها نظرية العلاقات الإنسانية التي جاءت مناقضة لها ووجهت الأنظار للجانب الإنساني للعامل.

6- دراسة : تمام عبد العال(2017)⁽⁶⁾ هدفت إلى التعرف على الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سوسيوولوجيا العمل. وانقسم البحث إلى عدد من النقاط، تناولت الأولى تعريف الأداء الوظيفي في اللغة والاصطلاح، فالأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يشمل القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المطلوب من العامل الكفاء. وأوضحت الثانية طبيعة الأداء الوظيفي. وبينت الثالثة أهمية الأداء الوظيفي، حيث يعتبر الأداء من المهام الرئيسية والمفتاح الأساسي لتحقيق الأهداف، فبالاهتمام بالأداء وتحسين عن طريق فهم العوامل والمحددات التي تشكل أداء العاملين وتتحكم في كفاءتهم، والتعرف على الأساليب والأدوات التي يمكن باستخدامها التأثير في تلك العوامل والمحددات بحيث تتجه بكفاءة أداء العاملين إلى التحسن والارتقاء. واستعرضت الرابعة بعض العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين في المنظمات ومنها، التدريب، وتحسين المناخ المادي للعمل، وتحقيق التعاون، ومحل الإقامة، والانغماس الوظيفي. واشتملت الخامسة على بعض العوامل التي تؤثر سلبياً على الأداء الوظيفي للعاملين، ومنها غياب الأهداف المحددة، وعدم المشاركة في الإدارة، واختلاف مستويات الأداء، ومشكلات الرضا الوظيفي، والتسيب الإداري، ومشكلات التطوير التنظيمي، ومشكلات البيئة المادية، وضعف نطاق الإشراف، وضعف نظم الحوافز. وكشفت السادسة عن بعض المشكلات التي تواجه أداء العاملين، ومنها مشكلة التدريب وإعادة التدريب، ومشكلة انخفاض المرتبات، وعدم وضع الرجل المناسب في المكان المناسب. وأشارت السابعة إلى الرضا

الوظيفي والأداء الوظيفي، وتضمنت الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل، والرضا عن العمل ومعدل أداء العمل.

7-دراسة : محمد تركي البطانية (2016) (7) ، تهتم المنظمات المعاصرة بوضع استراتيجيات لكافة الوظائف والانشطة اللازمة لتحسين ادائها وانجاح اعمالها، وتعتبر الموارد البشرية واحدة من أهم تلك الوظائف في المنظمة، ومن هنا كان لابد من وضع استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية تتفق وتتكامل مع بقية الاستراتيجيات الاخرى وبالتالي انجاح وتميز المنظمة. هدفت الدراسة إلى بيان أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية /محافظة اربد وقد تكون مجتمع الدراسة من المديرين على جميع المستويات في البنوك، وقد تم استهداف عينة عشوائية من 87 مديراً تلقوا الاستبانة المعتمدة، وقد تم استرداد 74 منها صالحة للتحليل الاحصائي بنسبة مئوية 85. % توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين كل من استراتيجيات التوظيف واستراتيجية التطوير واستراتيجية التدريب والأداء الوظيفي، وعدم وجود علاقة ارتباط ايجابية بين استراتيجيات التعويض والأداء الوظيفي. واعتمادا على ذلك توصي الباحثة بالاهتمام والتركيز على استراتيجيات التعويض والاهتمام بتقديم المعلومات الكاملة حول المنظمة للمتقدمين والراغبين للعمل بها، وضع معايير للترقية مبنية على اسس الخبرات والمؤهلات العلمية .

8-دراسة : هيلة بنت منديل محمد التويجري(2016) (8) يهدف هذا البحث إلى التعرف على درجة ممارسة الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم. والتعرف على المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري في كلية التربية ببريدة من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من العاملين الإداريين ذكورا وإناثا في كلية التربية ببريدة. والذين يبلغ عددهم 151 عاملا إداريا. وقد بلغت عينة البحث (64) عاملا إداريا يشكلون حوالي (42.3%) من مجتمع الدراسة، وأظهرت النتائج ان العاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية بنسبة تصل (76.9%)، وأن القدرة على التحليل، والأصالة، والمرونة هي الأكثر ممارسة، بينما جاءت "المخاطرة" كأقل الممارسات لديهم، وأشارت النتائج إلى أن الإداريين في الكلية لديهم مستوى أداء عال. فقد حصلت غالبية المؤشرات على درجة موافقة بنسبة (70%). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن غالبية المعوقات حصلت على درجة موافقة

عالية بنسبة (70%)، وأشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة العاملين الإداريين لأبعاد الإبداع الإداري تعزى لمتغير الدورات التدريبية، أيضا هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة بين متغيري (الجنس والخبرة) لمستوى الأداء.

9- دراسة: محمد عباس الحاج عبدالله (2014) (9)، هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. ولقد تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال التالي: ما هو أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الإدارية. وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات تم وضع عدد من الفرضيات أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05) بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الإدارية. ولقد تكون مجتمع الدراسة من (81) فرد تم تحديدهم طبقا لأسلوب المسح الشامل. واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة أساسية لجمع بيانات الدراسة. ولقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: هنالك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الكلية وذلك نظرا لأهمية الدور الحيوي التي تقوم به عناصر الثقافة التنظيمية ودورها الفعال في تطوير الفكر الإداري الحديث الذي يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

10- دراسة: خليل إسماعيل ابراهيم ماضي (2014) (10) هدف البحث إلى التعرف الى جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وقامت الباحثة بصياغة ثلاث فرضيات رئيسة ومجموعة من التساؤلات لتغطي كافة جوانب هذا البحث، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات ويبلغ حجم المجتمع (3254)، وبلغت حجم العينة (3434)، وكانت العينة عشوائية طبقية، كما تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) كبرزمة احصائية لإدخال ومعالجة البيانات، وأهم النتائج التي توصل إليها:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية والاداء الوظيفي للعاملين.

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية واثرها على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الجامعات

تعزي الى المتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزي الى المتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل - أظهرت النتائج انه يوجد تأثير مهم ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في: فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار والامان الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية.

11-دراسة: قام الباحث " Mathew " وآخرون (2012) (11) حيث تم دراسة الثقافة ومخرجات عمل الموظفين وأدائهم بمنظمات صناعة البرامج الالكترونية بالهند، وتوصل الباحثون إلى أن الأداء الوظيفي بهذه المؤسسات كان مرتفع والذي تم قياسه عن طريق قياس إنتاجية العمل، جودة العمل، ودرجة الاعتماد على الابتكار لأداء الوظيفة الموكلة للموظف، ويعود هذا الأداء المرتفع كنتيجة للثقافة السائدة في هذه المنظمات. بالإضافة إلى أن هذا الأثر الإيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي كان مصدره قوة عناصر الثقافة التنظيمية التي تمتلكها هذه المنظمات والمتمثلة في الرسالة التنظيمية، الثقة الموجودة بين الموظفين، التعلم التنظيمي، تمكين الموظفين، وكذلك القيم الأساسية.

12-دراسة: يوسف عبد بحر، أيمن سليمان أبو سويرح (2010) (12)، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي "الهيكل التنظيمي"، "نمط القيادة"، "مدى مشاركة العاملين"، "نمط الاتصال"، "طبيعة العمل"، "التكنولوجيا المستخدمة"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات العاملين نحو تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي تعزي للخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، وقد تم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة مؤلفة من (80) فقرة، تم توزيعها عشوائياً على (215) موظفاً وموظفة من العاملين الإداريين بالجامعة، وقد أمكن جمع 180 استبانة صالحة للتحليل، وبلغت نسبة الاستجابة من مجموع الاستبانات الموزعة 83.7%، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات وتحليلها والوصول إلى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة توجهاً عاماً نحو الموافقة على توافر مناخ تنظيمي إيجابي في الجامعة الإسلامية - وجود علاقة إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين توافر مناخ تنظيمي جيد ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعة الإسلامية - أن هناك مستوى جيد جداً من الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي ولمكان العمل.

الدراسة الحالية على خريطة الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة فيما يلي :

- 1- من حيث موضوع الدراسة : لا توجد دراسة سابقة (في حدود علم الباحثة) تناولت الانتماء الوظيفي وأثره على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية.
- 2- من حيث مجتمع الدراسة : لا توجد دراسة سابقة في هذا الموضوع تم تطبيقها على العاملين بالجامعة.

سادساً - مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم الانتماء الوظيفي : مدى الإخلاص والاندماج والمحبة التي يبديها الفرد تجاه عمله وانعكاس ذلك على تقبل الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل بها وتفانيه ورغبته القوية وجهده المتواصل لتحقيق تلك الأهداف

ومن مظاهر الانتماء الوظيفي احترام المؤسسة التي ينتمي إليها الفرد والتضحية بالجهد والوقت وتطوير الكفاءة الذاتية والزهد في عروض المؤسسات المنافسة. ويتمثل الانتماء الوظيفي في الدراسة الحالية في؛ تحقيق الرضى الوظيفي، وتحقيق العدالة، ومدى الحصول على الحقوق والقيام بالواجبات، والعلاقات الإنسانية الجيدة بين العاملين بالجامعة.

2- مفهوم الأداء الوظيفي : بينما الأداء الوظيفي فيشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.(13)

ويعبر مفهوم الأداء الوظيفي عن " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد".(14).

ويتمثل الأداء الوظيفي في هذه الدراسة في بذل العاملين الوقت والجهد ، واستخدام جمع الإمكانيات والمهارات والتكنولوجيا في تحقيق أهداف الجامعة.

سابعاً - الإجراءات المنهجية:

نوع الدراسة : يعد هذا البحث من نوعية البحوث الوصفية التي تستهدف دراسة ظاهرة معينة هي الانتماء الوظيفي وأثره على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية. دراسة ميدانية في جامعة الزاوية. ويعتمد البحث على منهج المسح (الذي يعد جهد علمي منظم للحصول على بيانات ومعلومات وأوصاف عن الظاهرة موضوع البحث، ويهدف جمع الحقائق والمعلومات الخاصة

منهج الدراسة: تمشيا مع أهداف الدراسة ومنطلقاتها وجدت الباحثة ضرورة الاستعانة بأحد المداخل المنهجية التي تسهم في جمع وتحليل المادة الميدانية ، وتنظم خطوات العمل الميدانية والتي تمثلت في المسح الاجتماعي ، وذلك أن المسح الاجتماعي منهاجاً لجمع المعلومات وتحليل البيانات من خلال الملاحظة والاستبانة بغرض الحصول على معلومات من جمهور معين أو عينة منه وهي العاملين بجامعة الزاوية. **حجم العينة ومعايير اختيارها :** يتم اختيار العينة بطريقة حصصية بهدف تحقيق تمثيل لمجتمع الدراسة بقدر الإمكان ، حيث تم اختيار كليتين إحداهما نظرية والثانية تطبيقية (عملية) واختيار عدد 2 موظفين من كل قسم، تم مراعاة التدرج الوظيفي ، والجنس. **(4)مجالات الدراسة:**

أ- **المجال البشري:** تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين بجامعة الزاوية وقوامها

(84) مفردة ، وتم استبعاد 3 مفردات لعدم استيفاء جميع البيانات.

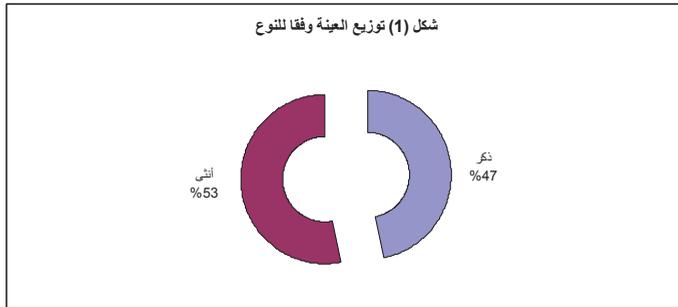
ب- **المجال الجغرافي :** تم تطبيق الدراسة في مدينة الزاوية .

ج - **المجال الزمني :** تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة منذ بداية يناير 2017 وحتى نهاية إبريل 2017م.

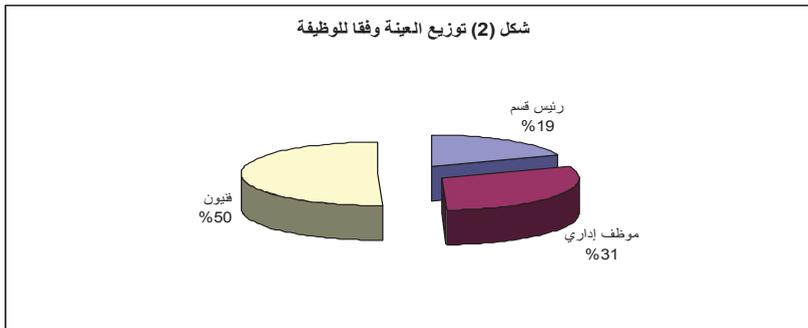
جدول رقم (1)

العدد	%	نوع التعليم
50	61.7	كليات نظرية
31	38.2	كليات عملية (تطبيقية)
81	100	الإجمالي

تشير البيانات الميدانية في الجدول رقم (1) والذي يتعلق بنوع الكلية إلى ارتفاع نسبة الكليات النظرية حيث وصلت إلى 61.5% مقابل الكليات العملية حيث كانت نسبتهم 38.2%. وهو ما يمثل إلى حد كبير العاملين في هذه الكليات.



تشير البيانات الميدانية في الشكل رقم (1) إلى ارتفاع نسبة الإناث بنسبة 53.1% مقابل الذكور بنسبة 46.9%، وهي نسبة متقاربة إلى حد كبير، ويوضح توزيع العينة إلى تمثيل العينة للجنسين، وهو ما يساعد على التعرف على آراء العينة بنوعها حول الانتماء الوظيفي وأداء العاملين.



تشير البيانات الميدانية في الشكل رقم (2) والذي يتعلق بالوظيفة إلى ارتفاع نسبة الفنيون حيث وصلت إلى 50.6% يليها نسبة الموظفين الإداريين حيث كانت نسبتهم 30.8% ثم يليها رئيس القسم وكانت نسبتهم 18.5%.

جدول رقم (2) مدة الخدمة في الوظيفة الحالية

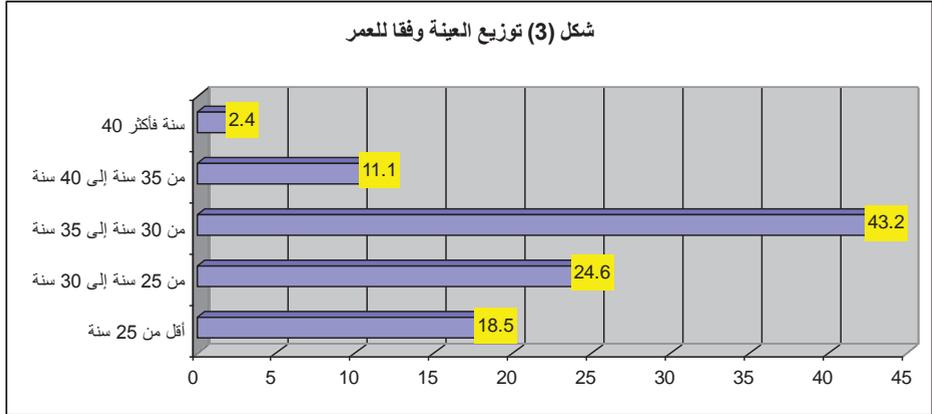
العدد	%	مدة الخدمة في الوظيفة الحالية
20	24.6	أقل من 5 سنوات
23	28.3	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
38	46.9	عشر سنوات فأكثر
81	100	الإجمالي

تشير البيانات الميدانية في الجدول رقم (2) والذي يتعلق بمدة الخدمة في الوظيفة الحالية الى ارتفاع نسبة من كانت مدة خدمتهم أكثر من عشر سنوات حيث وصلت نسبتهم الى 46.9% يليهم من كانت مدة خدمتهم من 5 سنوات الى 10 سنوات وكانت نسبتهم 28.3% واخيرا من كانت مدة خدمتهم اقل من 5 سنوات وكانت نسبتهم 24.6% .

جدول رقم (3) الحالة الاجتماعية

العدد	%	الحالة الاجتماعية
20	24.6	أعزب
35	43.2	متزوج / متزوجة
18	22.2	مطلق / مطلقة
8	9.8	أرمل / أرملة
81	100	الإجمالي

تشير البيانات الميدانية في الجدول رقم (3) والذي يتعلق بالحالة الاجتماعية الى ارتفاع نسبة المتزوجين حيث وصلت نسبتهم الى 43.2% يليهم الاعزب بنسبة 24.6% ثم يليهم المطلقين وكانت نسبتهم 22.2% وأخيرا الأراامل وكانت نسبتهم 9.8%



تشير البيانات الميدانية في الشكل رقم (3) والذي يتعلق بالعمر الى ارتفاع نسبة الذين تتراوح اعمارهم من 30 سنة إلى 35 سنة حيث وصلت الى 43.2% يليهم من تتراوح اعمارهم من 25 سنة إلى 30 سنة حيث كانت نسبتهم 24.6% ثم يليهم من كانت اعمارهم اقل من 25 سنة حيث كانت نسبتهم 18.5% ثم يليهم من تتراوح اعمارهم من 35 سنة الى 40 سنة وكانت نسبتهم 11.1% وأخيرا من كانت اعمارهم أكثر من 40 سنة حيث كانت نسبتهم 2.4%. وتوضح هذه البيانات تنوع الفئات العمرية للعاملين، وهو ما يساعد على إثراء الاستجابات نتيجة تنوع الخبرات والاهتمامات تبعا لاختلاف السن.

جدول رقم (4) مدى مناسبة الدخل الشهري

العدد	%	مدى مناسبة الدخل الشهري
40	49.3	مناسب
30	37.0	مناسب إلى حد ما
11	13.5	غير مناسب
81	100	الإجمالي

تشير البيانات الميدانية في الجدول رقم (4) والذي يتعلق بمدى مناسبة الدخل الشهري الى ارتفاع نسبة الأشخاص الذين كان دخلهم مناسب حيث وصلت نسبتهم الى 49.3% يليهم من كان دخلهم مناسب الى حد ما وكانت نسبتهم 37.0% وأخيرا من كان دخلهم غير مناسب حيث كانت نسبتهم 13.5% .

أبعاد الانتماء الوظيفي:

جدول (5) يوضح الأوزان المرجحة للبعد الأول أبعاد الانتماء الوظيفي (الرضى الوظيفي) من وجهة نظر العاملين

درجة التحقق	الترتيب	المتوسط المرجح	النسبة المرحجة	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		أبعاد الانتماء الوظيفي (الرضى الوظيفي)
					%	ك	%	ك	%	ك	
كبيرة	4	2.33	0.78	189	19.75	16	27.16	22	53.09	43	سوء العلاقات في العمل بسبب التنافس والصراع
متوسطة	7	2.27	0.76	184	22.22	18	28.40	23	49.38	40	الصعوبات في التعامل مع الإدارة مما يؤثر على أدائي
كبيرة	3	2.35	0.78	190	12.35	10	40.74	33	46.91	38	يستخدم رؤسائي في التعامل معنا الأسلوب الاستبدادي في الإدارة
كبيرة	2	2.41	0.80	195	16.05	13	27.16	22	56.79	46	لدي الحرية في إبداء رأيي فيما يتخذ من قرارات خاصة بعلمي
كبيرة	1	2.43	0.81	197	9.88	8	37.04	30	53.09	43	الفرص المتاحة للتقدم والترقي محدودة
متوسطة	5	2.32	0.77	188	18.52	15	30.86	25	50.62	41	أعاني من زيادة المهام والأعمال التي أكلف

											بها في عملي.
متوسطة	8	2.26	0.75	183	20.99	17	32.10	26	46.91	38	تقوم الإدارة العليا بتقديم مكافآت وحوافز لرفع الروح المعنوية للعاملين
متوسطة	11	2.17	0.72	176	24.69	20	33.33	27	41.98	34	أحب عملي وأسعى لتطويره
متوسطة	9	2.23	0.74	181	22.22	18	32.10	26	45.68	37	لا أحب الانتقال لجهة عمل أخرى
متوسطة	6	2.31	0.77	187	17.28	14	34.57	28	48.15	39	أثقل أهداف المؤسسة التي أعمل بها
كبيرة	13	2.35	0.78	190	16.05	13	33.33	27	50.62	41	احترام المؤسسة التي أنتمي إليها
متوسطة	10	2.27	0.76	184	20.99	17	30.86	25	48.15	39	أشارك في التخطيط لمهام القسم الذي أعمل به
متوسطة	12	2.27	0.76	184	19.75	16	33.33	27	46.91	38	يتم مراعاة حاجات ورغبات العاملين المهنية

يتضح من نتائج الجدول السابق المتصل للبعد الأول من أبعاد الانتماء الوظيفي (الرضى الوظيفي) من وجهة نظر العاملين ، أن مجموع الأوزان لعبارات البعد ككل، قد بلغ (1438)، وهذا يعني أن الرضى الوظيفي يتحقق "بدرجة متوسطة".

ووفقاً لمتوسطات درجات استجابات عينة الدراسة من العاملين على العبارات المكونة لهذا البعد، جاءت " عبارتين " منها تحققنا بدرجة كبيرة، حيث وقعت ما بين (2.34) إلى أقل من (3)، وقد احتلت هذه العبارة الترتيب من الأول والثاني على النحو الآتي:

جاءت في الترتيب الأول العبارة التي تشير إلى الفرص المتاحة للتقدم والترقي محدودة بمتوسط مرجح قدره (2.43)، ونسبة مرجحة (0.81)، وهو ما يؤكد على ضرورة الاهتمام بتوفير فرص للتقدم والترقي.

وفي الترتيب الثاني العبارة التي تشير إلى لذي الحرية في إبداء رأيي فيما يتخذ من قرارات خاصة بعلمي بمتوسط مرجح قدره (2.41) ونسبة مرجحة (0.80)، وهو ما يؤكد إتاحة الفرص للعاملين لإبداء آرائهم بحرية خاصة فيما يتعلق بأداء وتطوير العمل. وأشار الموظفون في عملية اتخاذ القرارات من خلال التعرف على انطباعاتهم ومقترحاتهم بحيث يتم تجنب سياسة فرض القرارات وتنفيذ الأوامر.

ثم يليها العبارة التي تشير إلى يستخدم رؤسائي في التعامل معنا الأسلوب الاستبدادي في الإدارة بمتوسط مرجح قدره 2.35 ونسبة مرجحة 0.78. والعبارة التي تشير إلى احترام المؤسسة التي أنتمي إليها بمتوسط مرجح قدره 2.35 ونسبة مرجحة 0.78. ثم تأتي بعده العبارة التي تشير إلى سوء العلاقات في العمل بسبب التنافس والصراع بمتوسط مرجح 2.33 ونسبة مرجحة 0.78.

وقد جاءت " ثمانية عبارات " تحققن بدرجة متوسطة، حيث وقعت ما بين (2.17) إلى أقل من (2.27)، وقد احتلت الترتيب الخامس وحتى الترتيب الثالث عشر؛ على النحو التالي:

(1) حيث جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (6) والتي تشير إلى أن أتقبل أهداف المؤسسة التي أعمل بها حيث كان المتوسط المرجح لها (2.31) والنسبة المرجحة (0.77). يليها العبارة التي تشير إلى الصعوبات في التعامل مع الإدارة مما يؤثر على أدائي بمتوسط مرجح قدره (2.27) ونسبة مرجحة (0.76). وقد تساوت نسبتها مع العبارات الآتية أشارك في التخطيط لمهام القسم الذي أعمل به والعبارة التي تنص على أنه يتم مراعاة حاجات ورغبات العاملين المهنية وكان المتوسط المرجح لهم (2.27) والنسبة المرجحة لهم 0.76. وأكدت دراسة المطري، أمين صالح راجح(2020) على توفر مهارتي التخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي بمستوى جيد وهي نتائج مرضية ومقبولة. ثم يأتي بعدها العبارة التي تشير إلى أن تقوم الإدارة العليا بتقديم مكافآت وحوافز لرفع الروح المعنوية للعاملين بمتوسط مرجح (2.26) ونسبة مرجحة (0.75). فإذا كان

الجمعية الليبية لعلوم التربية

هناك حوافز ودوافع للموظف داخل المنظمة سيكون هناك أداء وظيفي متكامل وكلما كان هناك أداء وظيفي متكامل كلما استطاعت المنظمة تحقيق أهدافها. ثم يليها العبارة التي تشير الى أن لا أحب الانتقال لجهة عمل أخرى حيث كان المتوسط المرجح لها (2.23) بنسبة مرجحة (0.74) حيث أصبحت مشكلة الانتماء الوظيفي مشكلة تواجهها كثير من الشركات والمنظمات من الممكن ان تسبب ترك الموظف لعمله بأي وقت في حال حصوله على فرصة افضل بنظرة وأخيرا جاءت العبارة التي تشير الى أن أحب عملي وأسعى لتطويره بمتوسط مرجح (2.17) ونسبة مرجحة (0.72) .

جدول رقم (6) يوضح الأوزان المرجحة للبعد الثالث أبعاد الانتماء الوظيفي (العدالة) من وجهة نظر العاملين

درجة التحقق	الترتيب	الوسط المرجح	النسبة المرجحة	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		أبعاد الانتماء الوظيفي (العدالة)
					%	ك	%	ك	%	ك	
متوسطة	4	2.05	0.68	166	27.16	22	40.74	33	32.10	26	يوجد معيار عادل وموضوعي لتقييم الأداء.
متوسطة	2	2.14	0.71	173	22.22	18	41.98	34	35.80	29	توجد عدالة في تقسيم حجم العمل
متوسطة	3	2.07	0.69	168	28.40	23	35.80	29	35.80	29	يتم توزيع المهام على جميع العاملين العاملين دون تحيز
متوسطة	7	1.94	0.65	157	35.80	29	34.57	28	29.63	24	هناك عدالة فيما أحصل عليه من عائد مادي مقابل ما أبذله من جهد
متوسطة	1	2.30	0.77	186	14.81	12	40.74	33	44.44	36	هناك عدالة في معايير واعتبارات الترقية
متوسطة	5	2.04	0.68	165	25.93	21	44.44	36	29.63	24	المكافآت والمزايا

											الإضافية تتم على أسس غير موضوعية
متوسطة	6	2.02	0.67	164	33.33	27	30.86	25	35.80	29	يتم تطبيق اللائحة التنفيذية والقواعد على العاملين دون تفرقة

يُتضح من نتائج الجدول السابق المتصل بالأوزان المرجحة للبعد الثالث وأبعاد الانتماء الوظيفي (العدالة) من وجهة نظر العاملين ، أن مجموع الأوزان لعبارات البعد ككل، قد بلغ (1331)، وهذا يعني أن العدالة تتحقق "بدرجة متوسطة".

ووفقاً لمتوسطات درجات استجابات عينة الدراسة على العبارات المكونة لهذا البعد، جاءت " جميعها " تحققت بدرجة متوسطة، حيث وقعت ما بين (1.67) إلى أقل من (2.34)، وقد احتلت الترتيب الأول وحتى الترتيب السابع؛ على النحو التالي:

1 — فقد جاءت في الترتيب الأول العبارة التي تشير إلى أن هناك عدالة في معايير واعتبارات الترقية بمتوسط مرجح قدره (2.30)، ونسبة مرجحة (0.77).

2- حيث جاءت الترتيب الثاني العبارة رقم (2) والتي تشير إلى أنه توجد عدالة في تقسيم حجم العمل بمتوسط مرجح قدره (2.14) ونسبة مرجحة (0.71)

3 — ثم في الترتيب الثالث العبارة رقم (3) والتي تشير إلى أنه يتم توزيع المهام على جميع العاملين دون تحيز بمتوسط مرجح قدره (2.07) ونسبة مرجحة (0.69)

4 — وفي الترتيب الرابع العبارة رقم (1) والتي تشير إلى أنه يوجد معيار عادل وموضوعي لتقييم الأداء بمتوسط مرجح قدره (2.05) ونسبة مرجحة (0.68)

5 — وقد جاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (6) والتي تشير إلى توزيع المكافآت والمزايا الإضافية التي تتم على أسس غير موضوعية بمتوسط مرجح قدره (2.04) ونسبة مرجحة (0.68)

6 — بينما جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (7) والتي تشير إلى أن يتم تطبيق اللائحة التنفيذية والقواعد على العاملين دون تفرقة بمتوسط مرجح قدره (2.02) ونسبة مرجحة (0.67)

7 — أما في الترتيب السابع والأخير العبارة رقم (7) والتي تشير إلى أن هناك عدالة فيما أحصل عليه من عائد مادي مقابل ما أبذله من جهد بمتوسط مرجح قدره (1.94)

ونسبة مرجحة (0.65). وذلك أن الموظفين اللذين يشعرون بأن جهودهم مقدره و علمهم مميز ومقدر من قبل الادارة هم أكثر ولاء لوظيفتهم.

جدول رقم (7) يوضح الأوزان المرجحة أبعاد الانتماء الوظيفي (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي)

درجة التحقق	الترتيب	الوسط المرجح	النسبة المرجحة	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		أبعاد الانتماء الوظيفي (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي)
					%	ك	%	ك	%	ك	
متوسطة	6	2.04	0.68	165	22.22	18	51.85	42	25.93	21	لا توجد صراعات شخصية بيني وبين زملائي في العمل.
متوسطة	7	2.07	0.69	168	16.05	13	60.49	49	23.46	19	يوجد مناخ ملائم لإقامة علاقات إنسانية طيبة مع زملاء العمل
كبيرة	1	2.51	0.84	203	13.58	11	22.22	18	64.20	52	تسود علاقات طيبة بيني وبين زملائي في العمل
متوسطة	3	2.26	0.75	183	27.16	22	19.75	16	53.09	43	هناك لقاءات بين الرؤساء والمرؤوسين لمناقشة مشاكل العمل.
متوسطة	4	2.23	0.74	181	24.69	20	27.16	22	48.15	39	لا توجد صعوبة في مقابلة أو الاتصال بالإدارة العليا.
متوسطة	2	2.31	0.77	187	14.81	12	39.51	32	45.68	37	أتعاون مع الزملاء في إنجاز

											وتطوير العمل
متوسطة	5	2.11	0.70	171	24.69	20	39.51	32	35.80	29	لدي الحرية في عرض أفكري على الرؤساء

يتضح من نتائج الجدول السابق المتصل بالأوزان المرجحة بأبعاد الانتماء الوظيفي (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي) من وجهة نظر العاملين ، أن أبعاد الانتماء الوظيفي (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي) يتحقق "بدرجة متوسطة" .
ووفقاً لمتوسطات درجات استجابات عينة الدراسة على العبارات المكونة لهذا البعد، جاءت " عبارة واحدة " منها متحققة بدرجة كبيرة حيث جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1) والتي تشير إلى أن تسود علاقات طيبة بيني وبين زملائي في العمل بمتوسط مرجح قدره (2.51)، ونسبة مرجحة (0.84)، وقد احتلت الترتيب الثاني وحتى الترتيب السابع؛ على النحو التالي:

- حيث جاءت الترتيب الثاني العبارة رقم (2) والتي تشير إلى أن أتعاون مع الزملاء في إنجاز وتطوير العمل بمتوسط مرجح قدره (2.31) ونسبة مرجحة (0.77).
- ثم جاءت في الترتيب الثالث العبارة رقم (3) والتي تشير الى أن هناك لقاءات بين الرؤساء والمرؤوسين لمناقشة مشاكل العمل بمتوسط مرجح (2.26) ونسبة مرجحة (0.75) وهذا يوضح مدى أهمية التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل .
- ثم جاءت في الترتيب الرابع العبارة رقم (4) والتي تشير الى أنه لا توجد صعوبة في مقابلة أو الاتصال بالإدارة العليا بمتوسط مرجح (2.23) ونسبة مرجحة (0.74) .
- وجاءت في الترتيب الخامس العبارة رقم (5) والتي تشير الى أن لدي الحرية في عرض أفكري على الرؤساء بمتوسط مرجح (2.11) ونسبة مرجحة (0.70) .
- ثم جاءت في الترتيب السادس العبارة رقم (7) والتي تشير الى أنه يوجد مناخ ملائم لإقامة علاقات إنسانية طيبة مع زملاء العمل بمتوسط مرجح (2.07) ونسبة مرجحة (0.69) . وتقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية على الاحترام المتبادل، التعاون والانتماء للجماعة والإيمان بالهدف العام والحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية.
- وأخيرا في الترتيب السابع والأخير جاءت العبارة رقم (6) والتي تشير الى أنه لا توجد صراعات شخصية بيني وبين زملائي في العمل حيث كانت بمتوسط مرجح (2.04) ونسبة مرجحة (0.68) ، وهو ما يؤدي إلى حدوث التوافق الاجتماعي بين العاملين، ويمثل أحد أسباب التعاون لتحقيق أهداف المؤسسة وتطوير العمل.

درجة التحقق	الترتيب	الوسط المرجح	النسبة المرجحة	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		أبعاد الانتماء الوظيفي (الحقوق والواجبات)
					%	ك	%	ك	%	ك	
متوسطة	2	2.31	0.77	187	17.28	14	34.57	28	48.15	39	أعرف واجباتي وحقوقتي في العمل
متوسطة	5	2.04	0.68	165	25.93	21	44.44	36	29.63	24	أقوم بواجباتي على أفضل وجه
متوسطة	4	2.09	0.70	169	29.63	24	32.10	26	38.27	31	أحصل على حقوقي كاملة
متوسطة	1	2.21	0.74	179	22.22	18	34.57	28	43.21	35	المسئوليات والواجبات الخاصة في العمل غير واضحة.
متوسطة	3	2.17	0.72	176	27.16	22	28.40	23	44.44	36	تواجهني مشاكل في القيام بواجباتي

يتضح من نتائج الجدول السابق المتصل بالأوزان المرجحة لأبعاد الانتماء الوظيفي (الحقوق والواجبات)

أن مجموع الأوزان لعبارات البعد ككل، قد بلغ (876)، وهذا يعني أن الأوزان المرجحة لأبعاد الانتماء الوظيفي تتحقق "بدرجة متوسطة".

حيث جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (2) والتي تشير الى أن أعرف واجباتي وحقوقتي في العمل بمتوسط مرجح (2.31) ونسبة مرجحة (0.77). وهذا يوضح أنه يجب على كل موظف معرفة حقوقه وواجباته لضمان نجاح العمل .

ثم تأتي في الترتيب الثاني العبارة رقم (1) والتي تشير الى أن المسئوليات والواجبات الخاصة في العمل غير واضحة بمتوسط مرجح (2.21) ونسبة مرجحة (0.74). وهذا يوضح ضرورة وأهمية تعريف الموظفين بمسئولياتهم وتحديد اختصاصات كل موظف منهم لضمان عمل ناجح .

بليها في الترتيب الثالث العبارة رقم (3) والتي تشير الى أن تواجهي مشاكل في القيام بواجباتي بمتوسط مرجح (2.17) ونسبة مرجحة (72). وهذا يوضح أنه يوجد مشاكل تواجه كل موظف ويجب معرفة هذه المشاكل والعمل على حلها بقدر الإمكان .
ثم تأتي في الترتيب الرابع العبارة رقم (4) والتي تشير الى أن أحصل على حقوقي كاملة بمتوسط مرجح (2.09) ونسبة مرجحة (70). وهذا يوضح ضرورة إعطاء كل موظف حقه لكي يتم تحفيزه على العمل بشكل جيد .
وأخيرا تأتي العبارة رقم (5) والتي تشير الى أن أقوم بواجباتي على أفضل وجه بمتوسط مرجح (2.04) ونسبة مرجحة (68). وهذا يوضح ضرورة قيام كل موظف بواجباته على اكمل وجه لضمان نجاح العمل

جدول رقم (9) يوضح الأوزان المرجحة لمستوى أداء العاملين

درجة التحقق	الترتيب	الوسط المرجح	النسبة المرجحة	مجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		نعم		مستوى أداء العاملين
					%	ك	%	ك	%	ك	
كبيرة	2	2.37	0.79	192	11.11	9	40.74	33	48.15	39	أبذل قصاري جهدي للنهوض بالأداء
متوسطة	7	2.19	0.73	177	25.93	21	29.63	24	44.44	36	أبذل مزيد من الوقت والجهد لأجل تطوير العمل
متوسطة	9	2.19	0.73	177	27.16	22	27.16	22	45.68	37	أحاول التفاني في أداء العمل بشكل جيد
متوسطة	10	1.84	0.61	149	29.63	24	56.79	46	13.58	11	أعمل على تحقيق أهداف المؤسسة
متوسطة	6	2.09	0.70	169	29.63	24	32.10	26	38.27	31	استخدم التكنولوجيا في العمل
متوسطة	3	2.30	0.77	186	20.99	17	28.40	23	50.62	41	أقوم بحل المشكلات التي تواجهني بالعمل

المشاركة في الأنشطة المختلفة لتطوير العمل خارج المهام الوظيفية.	43	53.09	27	33.33	11	13.58	194	0.80	2.40	1	كبيرة
يتم الأداء الوظيفي بتميز ودون تعقيد	40	49.38	22	27.16	19	23.46	183	0.75	2.26	4	متوسطة
أنجز أعماله في الوقت المحدد لذلك	41	50.62	25	30.86	15	18.52	188	0.77	2.32	11	متوسطة
يتم تقديم تقارير دورية عن سير العمل	38	46.91	26	32.10	17	20.99	183	0.75	2.26	8	متوسطة
توجد رقابة ذاتية لأداء العمل	39	48.15	25	30.86	17	20.99	184	0.76	2.27	5	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول السابق المتصل بالأوزان المرجحة على مستوى أداء العاملين أن مجموع الأوزان لعبارات البعد ككل، بلغ (1982) حيث جاءت عبارتان منهما تحققتا بدرجة كبيرة .

حيث جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1) والتي تشير الى المشاركة في الأنشطة المختلفة لتطوير العمل خارج المهام الوظيفية بمتوسط مرجح (2.40) ونسبة مرجحة (.80). يليها العبارة رقم (2) والتي تشير الى أن أبذل قصاري جهدي للنهوض بالأداء بمتوسط مرجح (2.37) ونسبة مرجحة (.79). ثم جاءت تسعة عبارات قد تحققت بدرجة متوسطة وكان ترتيبهم كالاتي : جاءت العبارة رقم (11) والتي تشير الى أن أنجز أعماله في الوقت المحدد لذلك بمتوسط مرجح (2.32) ونسبة مرجحة (.77). ثم يليها العبارة رقم (3) والتي تشير الى أن أقوم بحل المشكلات التي تواجهني بالعمل بمتوسط مرجح (2.30) ونسبة مرجحة (.77). ثم تأتي بعدها العبارة رقم (5) والتي تشير الى انه توجد رقابة ذاتية لأداء العمل وكان المتوسط المرجح لها (2.27) والنسبة المرجحة (.76). ثم جاءت بعدها العبارتان رقم (4) والتي كانت تشير الى أن يتم الأداء

الوظيفي بتميز ودون تعقيد، والعبارة رقم (8) والتي كانت تشير الى أن يتم تقديم تقارير دورية عن سير العمل حيث تساوى المتوسط المرجح لهما وكان (2.26) وكانت النسبة المرجحة لهما (75). ثم يأتي بعدها العبارة رقم (7) والتي كانت تشير الى أن أبذل مزيد من الوقت والجهد لأجل تطوير العمل بمتوسط مرجح (2.19) ونسبة مرجحة (73). والعبارة رقم (9) والتي كانت تشير الى أن أحاول التفاني في أداء العمل بشكل جيد بمتوسط مرجح (2.19) ونسبة مرجحة (73). أكدت دراسة تمام عبد العال(2017) على تعدد بعض العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين في المنظمات ومنها، التدريب، وتحسين المناخ المادي للعمل، وتحقيق التعاون، ومحل الإقامة، والانغماس الوظيفي. ثم تأتي العبارة رقم (6) والتي تشير الى أن استخدم التكنولوجيا في العمل وكان المتوسط المرجح لها (2.09) والنسبة المرجحة (70). وأخيرا العبارة رقم (10) والتي تشير الى أن أعمل على تحقيق أهداف المؤسسة وكان المتوسط المرجح لها (1.84) والنسبة المرجحة لها (61). أكدت دراسة فروم، صفية(2021) على تأثير الثقافة التنظيمية على الرفع من مستوى أداء العاملين من خلال معرفة أي نوع من الثقافة التنظيمية السائد في المؤسسة.

جدول رقم (10) يوضح الأوزان المرجحة للبعد الرابع تقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين

تقدير أداء الموظف	نعم		إلى حد ما		لا		مجموع الأوزان	النسبة المرجحة	الوسط المرجح	الترتيب	درجة التحقق
	%	ك	%	ك	%	ك					
يتم التحفيز وفقا لمستوى الأداء	23.46	19	34.57	28	41.98	34	147	0.60	1.81	4	متوسطة
يقدر رؤسائي مجهوداتي	48.15	39	32.10	26	19.75	16	185	0.76	2.28	2	متوسطة
يتم تقييم الموظف بناء على أدائه	45.68	37	28.40	23	25.93	21	178	0.73	2.20	3	متوسطة
تتم الترقية وفقا لمعايير موضوعية	50.62	41	30.86	25	18.52	15	188	0.77	2.32	1	متوسطة

يتضح من نتائج الجدول السابق المتصل بالأوزان المرجحة للبعد الرابع وتقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين ، أن مجموع الأوزان لعبارات البعد ككل، قد بلغ

(698)، وهذا يعني أن تقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين يتحقق "بدرجة متوسطة .

ووفقاً لمتوسطات درجات استجابات عينة الدراسة من العاملين على العبارات المكونة لهذا البعد، جاءت " جميعها " تتحقق بدرجة متوسطة، حيث وقعت ما بين (1.67) إلى أقل من (2.34)، وقد احتلت الترتيب الأول وحتى الترتيب الرابع؛ على النحو التالي:

— فقد جاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1) والتي تشير إلى أنه تتم الترقية وفقاً لمعايير موضوعية بمتوسط مرجح قدره (2.32)، ونسبة مرجحة (0.77)

— حيث جاءت الترتيب الثاني العبارة رقم (2) والتي تشير إلى أن يقدر رؤسائي مجهوداتي بمتوسط مرجح قدره (2.28) ونسبة مرجحة (0.76). وقد أشارت دراسة هيلة بنت منديل محمد التويجري (2016) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي.

- ثم في الترتيب الثالث العبارة رقم (3) والتي تشير إلى أنه يتم تقييم الموظف بناء على أدائه بمتوسط مرجح قدره (2.20) ونسبة مرجحة (0.73)

— وفي الترتيب الرابع العبارة رقم (1) والتي تشير إلى أنه يتم التحفيز وفقاً لمستوى الأداء بمتوسط مرجح قدره (1.81) ونسبة مرجحة (0.60).

جدول (11) مصفوفة علاقات الارتباط للمتغيرات الرئيسية والفرعية

م	أبعاد الانتماء الوظيفي	مستوى أداء العاملين	مستوى المعنوية
1	الرضى الوظيفي	0.744	0.000
2	العدالة	0.772	0.000
3	العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي	0.663	0.000
4	الحقوق والواجبات	0.787	0.000
	تقدير أداء الموظف	0.770	0.000

الفرضية الأولى: وجود علاقة ارتباط موجبة بين الحقوق والواجبات ومستوى أداء العاملين (0.787) ، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الرضى الوظيفي ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (11) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.744) ، أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العدالة ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (1) اتضح وجود علاقة

ارتباط موجبة (0.772) , أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث. **الفرضية الرابعة** : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (1) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.663) , إما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقدير أداء الموظف ومستوى أداء العاملين على المستوى الكلي. ومن خلال معطيات جدول (1) اتضح وجود علاقة ارتباط موجبة (0.770) , أما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحثة (0.05) لذلك تقبل هذه الفرضية على مستوى البحث.

تاسعاً - النتائج العامة للدراسة:

توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- أن الرضى الوظيفي يتحقق "بدرجة متوسطة" . ولقد أظهرت دراسة خليل إسماعيل ابراهيم ماضي(2014) أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي
- أن العدالة تتحقق "بدرجة متوسطة" . ولاشك أن العدالة تؤثر بشكل إيجابي على الرضى الوظيفي، وتمثل أحد عوامل التحفيز على بذل مزيد من الجهد ، وإتقان العمل. كما أن الوصول إلى أداء وظيفي متميز للعاملين مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن الخدمات وعن العمل وعن العدالة المادية والمعنوية.
- أن (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي) يتحقق "بدرجة متوسطة" . حيث تساعد العلاقات الإنسانية على تحقيق التوافق والتعاون بين العاملين وبعضهم ، وبينهم وبين الإدارة، مما يؤثر على مستوى أداء العمل.
- أن الأوزان المرجحة لأبعاد الانتماء الوظيفي تتحقق "بدرجة متوسطة" .
- أن مستوى أداء العاملين يتحقق "بدرجة متوسطة" . ولقد توصلت دراسة محمد عباس الحاج عبدالله (2014) أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين.

- أن تقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين يتحقق "بدرجة متوسطة. ولاشك أن تقدير الرؤساء للعاملين يمثل أحد أهم عوامل التحفيز، وأحد الدوافع لتحقيق مزيد من العمل الجيد.

فيما يتعلق بنتائج فروض الدراسة:

فقد توصلت الدراسة إلى :

- وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى أداء العاملين وبين الحقوق والواجبات ، الرضى الوظيفي ، العدالة ، العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي .
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تقدير أداء الموظف ومستوى أداء العاملين.

عاشراً - توصيات الدراسة:

من خلال عرض نتائج الدراسة يمكن وضع عدة توصيات تتمثل في:

- 1- رصد المشاكل التي تواجه الموظفين والعمل على حلها بقدر الإمكان
- 2- ضرورة الاهتمام بتوفير فرص للتقدم والترقي بما يتفق مع إسهامات وجودة الأداء الوظيفي بما يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي ويؤثر على أداء العاملين.
- 3- مواجهة الصعوبات التي تواجه العاملين في التعامل مع الإدارة بما يؤثر على مستوى الأداء.
- 4- الاهتمام بتنمية العلاقات الجيدة داخل إطار العمل ، ومواجهة الأسباب التي تؤدي لسوء العلاقات.
- 5- التأكيد على أهمية تنمية الأسلوب الديمقراطي في تعامل الرؤساء مع العاملين، ومواجهة الأسلوب الاستبدادي في الإدارة.
- 6- التأكيد على وجود معايير عادلة في توزيع المكافآت والمزايا الإضافية على العاملين.
- 7- تحديد المسؤوليات والواجبات الخاصة في العمل بشكل واضح بما يساعد على جودة الأداء.
- 8- الاهتمام بتدريب الموظفين وتنمية مهاراتهم بما يؤثر إيجابياً على الأداء الوظيفي. حيث أكدت دراسة محمد تركي البطانية (2016) على وجود علاقة ارتباط ايجابية بين كل من استراتيجيات التوظيف واستراتيجيات التطوير واستراتيجيات التدريب والأداء الوظيفي

الهوامش :

- (1) فروم، صفية(2021) دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين داخل المؤسسات، الجزائر، جامعة منتوري قسنطينة، مجلة العلوم الإنسانية، مج32، ع2، ص ص 159-174.
- (2) المطري، أمين صالح راجح(2020) ، التخطيط الاستراتيجي والتفكير الإبداعي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الخيرية، اليمن، جامعة القلم للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مجلة القلم، ع17، يونيو، ص ص 391-422.
- (3) جاد الله، أماني مغاوري(2020) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين ببعض المنظمات الريفية، جامعة المنصورة - كلية الزراعة، مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، مج11، ع12، ص ص 1039-1047.
- (4) العامري، إبراهيم بن خلفان بن الشين، سلامة، محمد أحمد حافظ (2020) الثقة التنظيمية وعلاقتها بتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، كلية الإمارات للعلوم التربوية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، ع49، ص ص 208-236.
- (5) أرفيس، مريم(2018)، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة: دراسة نظرية، جامعة محمد خيضر بسكرة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة في الجزائر، مجلة التغيير الاجتماعي، ع6، ص ص 477-498.
- (6) تمام عبد العال(2017) الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سوسيولوجيا العمل، جامعة أسيوط - كلية الآداب، المجلة العلمية لكلية الآداب، عدد خاص، يناير 2017، ص ص 21-40.
- (7) محمد تركي البنانية (2016) أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية/ محافظة إربد، ع43، ص ص 1-17.
- (8) هيلة بنت منديل محمد التويجري(2016) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في كلية التربية ببريدة في جامعة القصيم: دراسة ميدانية، رسالة الخليج العربي -السعودية، ع140، ص ص 79-101.
- (9) محمد عباس الحاج عبدالله (2014) طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران، مجلة البحوث التجارية المعاصرة (كلية التجارة جامعة سوهاج)- مصر، مج28، ع2، ص ص 315-335.
- (10) خليل إسماعيل ابراهيم ماضي(2014) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، دكتوراه، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس.
- (11) Mathew. J., Ogbonna. E., & Harris. L. C, "Culture, employee work outcomes and performance: An empirical analysis of Indian software firms", Journal of World Business, 2012, PP. 194–203.
- (12) يوسف عيد بحر. أيمن سليمان أبو سويرح (2010) أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، غزة، مجلد18، ع2، ص ص 169-261.
- (13) راوية حسين، إدارة الموارد البشرية-رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، مصر، 2001، ص 233.
- (14) كامل برير، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان، 1997، ص 156.