

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر بعنوان:

أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي
دراسة حالة جامعة عمار ثليجي - الأغواط -

الأستاذ المشرف:

أ.د. عائشة صفراي

من إعداد الطالبين:

خوجية ماضي

مروة نقموش

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر (أ)	د. عبد الحميد نعيمات
مقررا ومشرفا	أستاذ	أ.د. عائشة صفراي
ممتحنا	أستاذ محاضر (أ)	د. أمال مطابس

السنة الجامعية: 2023/2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي - الأغواط -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر بعنوان:

أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي
دراسة حالة جامعة عمار ثليجي - الأغواط -

الأستاذ المشرف:

أ.د. عائشة صفراي

من إعداد الطالبتين:

خوجية ماضي

مروة نقموش

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر (أ)	د. عبد الحميد نعيمات
مقررا ومشرفا	أستاذ	أ.د. عائشة صفراي
ممتحنا	أستاذ محاضر (أ)	د. أمال مطابس

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الوافي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى أبي أطال الله عمرك.

رمز العطاء وصدق الإيلاء، إلى ذروة العطف والوفاء، لك أجمل حواء، أنت أُمي الغالية أطال الله
عمرك.

وإلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة إدارة تسيير الموارد البشرية 2023

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللذين لا عيش بدونهم ولا متعة إلا برفقتهم
إخوتي الأعزاء

عيدة، بوجمة، إلهام، تقي الدين

وفي الأخير يا رب ..

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائماً بأن الفشل
هو التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

"خوجية ماضي"



إهداء

نحمد الله الذي وفقنا لثمين هذه المرحلة في هذا العمل المتواضع

وأهديه إلى من قال فيهما الله عز وجل:

"وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا"

سورة الإسراء الآية 24.

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها، إلى القلب الصافي والخصن الدافئ، إلى من رفعتني كلما وقعت

ومنحتني الأمل كلما يئست، رمز الحنان والعاطفة أُمِّي الغالية حفظها الله

إلى صاحب الوجه الطيب، إلى من أحمل اسمه بكل فخر وكبرياء، إلى سندي وقوتي في هذه الحياة، رمز

التضحية والأمان أبي الغالي حفظه الله

إلى إخوتي الأعزاء، محمد الطاهر، ياسين، إبراهيم الخليل

إلى جدتي وجدتي الغاليتين حفظهما الله

إلى كل الأهل والأقارب.

إلى جميع الأصدقاء، وإلى كل من عرفته من قريب أو بعيد

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم أساتذتي الأفاضل

إلى كل من سقط سهوا من قلبي ولم يسقط من قلبي.

وشكرا

"مروة نقموش"

شكر وتقدير

بعد أن من الله علينا بإنجاز هذا العمل، فإننا نتوجه إلى الله سبحانه وتعالى أولاً وآخرًا بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوفقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه، الله لَا يَشْكُرُ النَّاسُ "، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم: "مَنْ لَا يَشْكُرِ والعرفان إلى الأستاذة المشرفة "عائشة صفرائي" على إشرافها على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذلته معنا، وعلى نصائحها القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فلها منا فائق التقدير والاحترام، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم ييخلوا في تقديم يد العون لنا وخاصة الأستاذ سالم حميم، والأستاذة ربيعة كيرد.

وندين بالشكر أيضاً إلى أساتذة جامعة عمار ثلجي الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لإنجاز هذا البحث.

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة.



المفهرس

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	عنوان
	الاهداء
	شكر وتقدير
I	فهرس المحتويات
III	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
VII	ملخص الدراسة بالعربية
VIII	ملخص الدراسة بالإنجليزية
(أ-ك)	مقدمة
الفصل الأول: مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي	
1	تمهيد
2	المبحث الأول: أساسيات حول القيم التنظيمية
2	المطلب الأول: مفهوم القيم التنظيمية
10	المطلب الثاني: تصنيفات القيم التنظيمية
17	المطلب الثالث: مصادر القيم التنظيمية
18	المطلب الرابع: قياس القيم التنظيمية
22	المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لأداء الأستاذ الجامعي
22	المطلب الأول: تعريف الأداء
25	المطلب الثاني: عناصر أداء الأستاذ الجامعي وأنواعه
31	المطلب الثالث: أبعاد أداء الأستاذ الجامعي
33	المطلب الرابع: علاقة القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي

35	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: دراسة حالة جامعة عمار ثليجي الأغواط
36	تمهيد
37	المبحث الأول: تقديم جامعة عمار ثليجي
37	المطلب الأول: عرض عام لجامعة عمار ثليجي
39	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة عمار ثليجي
46	المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة
48-46	المطلب الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة
48-51	المطلب الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة
58-52	المطلب الثالث: تحليل بيانات الدراسة
58-61	المطلب الرابع: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة
61-58	المبحث الثالث: نتائج التحليل الهيكلي للنموذج
66-62	المطلب الأول: مؤشرات الاتساق للنموذج البنائي
71-67	المطلب الثاني: مؤشرات التمايز
77-72	المطلب الثالث: معنوية معاملات المسارات
78	المطلب الرابع: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات
79	خلاصة الفصل
80	الخاتمة
81	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
46	عدد الأساتذة بالكليات والمعاهد	01
47	ترميز متغير الجنس	02
48	ترميز متغير العمر	03
48	ترميز متغير الرتبة	04
48	ترميز متغير سنوات الخدمة بالجامعة	05
48	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	06
49	توزيع أفراد العينة حسب العمر	07
50	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	08
51	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة	09
52	ترميز عبارات الاستبيان وفق درجات سلم ليكارت الخماسي	10
52	المتوسطات المرجحة والاتجاه العام لها	11
54	المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور قيمة العلاقات الشخصية	12
55	المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور قيمة الانضباط	13
56	المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور قيمة الإتقان	14
57	المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور قيمة المشاركة الجماعية	15
58	المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات أفراد العينة حول محور أداء الأستاذ الجامعي	16
59-60	معاملات الارتباط	17

المفاهيم

61	قياس أداة الدراسة ألفا كرونباخ	18
63	عامل التشبع (Factor Loading)	19
65	معامل ألفا كرونباخ، التباين المستخلص، الموثوقية المركبة	20
66	مؤشر vif	21
67-68	مؤشر CL=Cross loadings	22
68	مقياس (Fornell&Larcker)	23
69	قيم معيار htmt	24
70	قيم مؤشر R^2 معامل التحديد	25
71	قيم F^2	26
71	قيم مؤشر Q^2	27
73	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى	28
74	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	29
76	نتائج اختبار (T Test) للمتغيرات المستقلة t: الجنس	30
77	نتائج تحليل التباين ANOVA للمتغيرات العمر والرتبة وسنوات الخدمة	31

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة (المتغيرات)	ج
02	الهيكل التنظيمي لجامعة عمار ثليجي بالأغواط	39
03	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	48
04	توزيع أفراد العينة حسب العمر	49
05	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	50
06	توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة	51
07	نموذج الدراسة النهائي بعد حذف العبارات المشوشة	64
08	نموذج نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى	73
09	نموذج نتائج اختبار الفرضيات الفرعية	74

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملاحق
01	قائمة الأساتذة المحكمين
02	الاستبيان
03	عدد الأساتذة بكلية جامعة عمار ثليجي الأغواط
04	نافذة الـ spss
05	خصائص أفراد عينة الدراسة
06	اتجاهات اجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة
07	معاملات الارتباط
08	اختبار ثبات أداة الدراسة ألفا كرونباخ
09	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى
10	اختبار الفرضيات الفرعية
11	معامل الارتباط R
12	قيم F^2
13	تباين الأسئلة
14	نموذج حذف العبارات المشوشة قبل وبعد
15	Fornell&Larcker مصفوفة الارتباط
16	Htmt

المفاهيم

اختبار ANOVA لمتغيرات (العمر، الرتبة، سنوات الخدمة)	17
اختبار Scheffe	18

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للبحث في تأثير القيم التنظيمية بأبعادها (قيمة الإتقان، قيمة العلاقات الشخصية، قيمة الانضباط، قيمة المشاركة الجماعية) على أداء الأستاذ الجامعي بأبعاده (الأداء التدريسي، الأداء البحثي، الأداء الإشرافي) في جامعة عمار ثليجي_الأغواط_ ولتحقيق ذلك تم تطوير نموذج وفقا لإشكاليتنا بالاستناد إلى الدراسات السابقة في هذا المجال، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وزعت على عينة مكونة من 150 أستاذ، وتم الاعتماد على البرنامج الإحصائي - spss26 smart-pls لمعالجة بياناتها إذ أظهرت النتائج وجود أثر معنوي إيجابي للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي تجسد في الأبعاد التالية: قيمة الانضباط، الإتقان، المشاركة الجماعية.

كما أظهرت الدراسة كذلك وجود فروق معنوية في اتجاهات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة فقط.

الكلمات المفتاحية: قيم التنظيمية، قيمة الانضباط، قيمة الإتقان، قيمة المشاركة الجماعية، أداءالأستاذ الجامعي، جامعة عمار ثليجي.



Abstract:

This study aimed to investigate the impact of organizational values (perfection value, personal relationships value, discipline value, group participation value) on the Professor Performance in the University of Amar Telidji –Laghouat. To achieve this goal, a model was developed according to our problematic, based on previous studies. Moreover, a questionnaire was used to collect data, is distributed to a sample consisting 150. The statistical program SPSS v26 and smart Pls4 were used to test hypotheses. The study's results showed a positive significant effect of organizational values in the professor performance of the university, it was embodied in the following dimensions: discipline value, mastery value, group participation value.

The study also showed that there were significant differences at the level university professor's performance attributed to variable differences in rank variable only.

Key words: Organizational values, discipline value, perfectionvalue, group participation value, professor performance, AmarTelidji University.

مقدمه

تعتمد منظمات الأعمال على الأفراد من أجل توجيه أنشطتها وأعمالها المختلفة وتوفير كافة الخدمات اللازمة لتحقيق أهدافها، حيث يعد الفرد العامل الرئيسي في نجاحها أو فشلها، لذلك اهتمت المنظمات بدراسة سلوكيات الأفراد وتصرفاتهم داخل المنظمة وكيفية تأثيرها على أدائه فيها، وذلك من خلال فهم هذا السلوك والتنبؤ به وضبطه والتحكم فيه بالشكل الذي يخدم تحقيقها لأهدافها، وهناك العديد من العوامل والمحددات التي تؤثر في سلوك الفرد والتي تصاحبه منذ دخوله إلى المنظمة ومن بينها القيم أو ما يطلق عليها في المنظمة "القيم التنظيمية" والتي تمتلك تأثيراً قوياً على سلوك الفرد داخلها. لذلك فقد حظيت هذه الأخيرة باهتمام واسع من طرف المختصين في العلوم الإدارية، وكذا شؤون المنظمات نظراً للمؤثرات التي تحدثها على المستوى الفردي والجماعي أو حتى التنظيمي، وتمثل القيم التنظيمية هوية المنظمة التي تميزها عن غيرها وتعتبر المكان المناسب لظهورها وتفاعلها وهذا ينطبق أيضاً على المؤسسات التعليمية خاصة الجامعات، ومعرفة القيم التنظيمية فيها لها دور مهم وأساسي في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها، لهذا تعمل اليوم على ترسيخ قيم ثابتة لدى أفرادها تتناسب مع أهدافها وقيمها من أجل تحقيق مستويات عالية خاصة من الأداء كونها تؤثر فيه بشكل كبير، مما يحقق لها أهدافها.

أولاً- الإشكالية الرئيسية

إن ما تصبو إليه مؤسسات اليوم هو وضع قيم الأفراد في المنظمة ضمن قالب واحد تسمو به إلى الرفع من أدائها، وبالتالي تحقيق الاستمرارية، ومن ثمة لا بد أن تتقيد بتقييم مستويات الأفراد من ناحية الأداء حتى تستطيع أخذ صورة كاملة حول توجهاتها وفقاً للكفاءات العالية التي تملكها، وهو الأمر الذي سيسمح بتحديد احتياجاتها على المدى المتوسط والبعيد، والمؤسسات التعليمية لا تختلف عنها فمنها الجامعات التي تملك مخزونا ضخماً من الموظفين وخاصة الأساتذة، وتحقيق القيم التنظيمية المتعارف عليها لا يعد إلا تحدياً لها وتعقيداً آخر تتحمله وتعمل على تصويبه وفقاً لما تهدف إليه.

ومن هنا يمكننا أن نطرح الإشكالية التالية:

ما أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي ؟ وما واقعه في جامعة عمار ثليجي الأغواط؟

وينتق من هذا التساؤل أسئلة فرعية كالتالي:

- ماذا نقصد بالقيم التنظيمية وماهي أبعادها ؟
- ماذا نقصد بأداء الأستاذ الجامعي وما طبيعة علاقته بالقيم التنظيمية ؟
- هل هناك تأثير لأبعاد القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي ؟

ثانيا-أهمية الدراسة

إن أهمية هذه الدراسة تنبع من أهمية الموضوع الذي تعالجه وهو القيم التنظيمية وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي، ذلك أن القيم ترتبط مباشرة بالسلوك فهي تلعب دورا أساسيا في تحديد السلوك المرغوب إتباعه هذا من جهة، ومن جهة ثانية باعتبارها أحد أهم مقومات وعناصر الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسة.

ثالثا-أهداف الدراسة

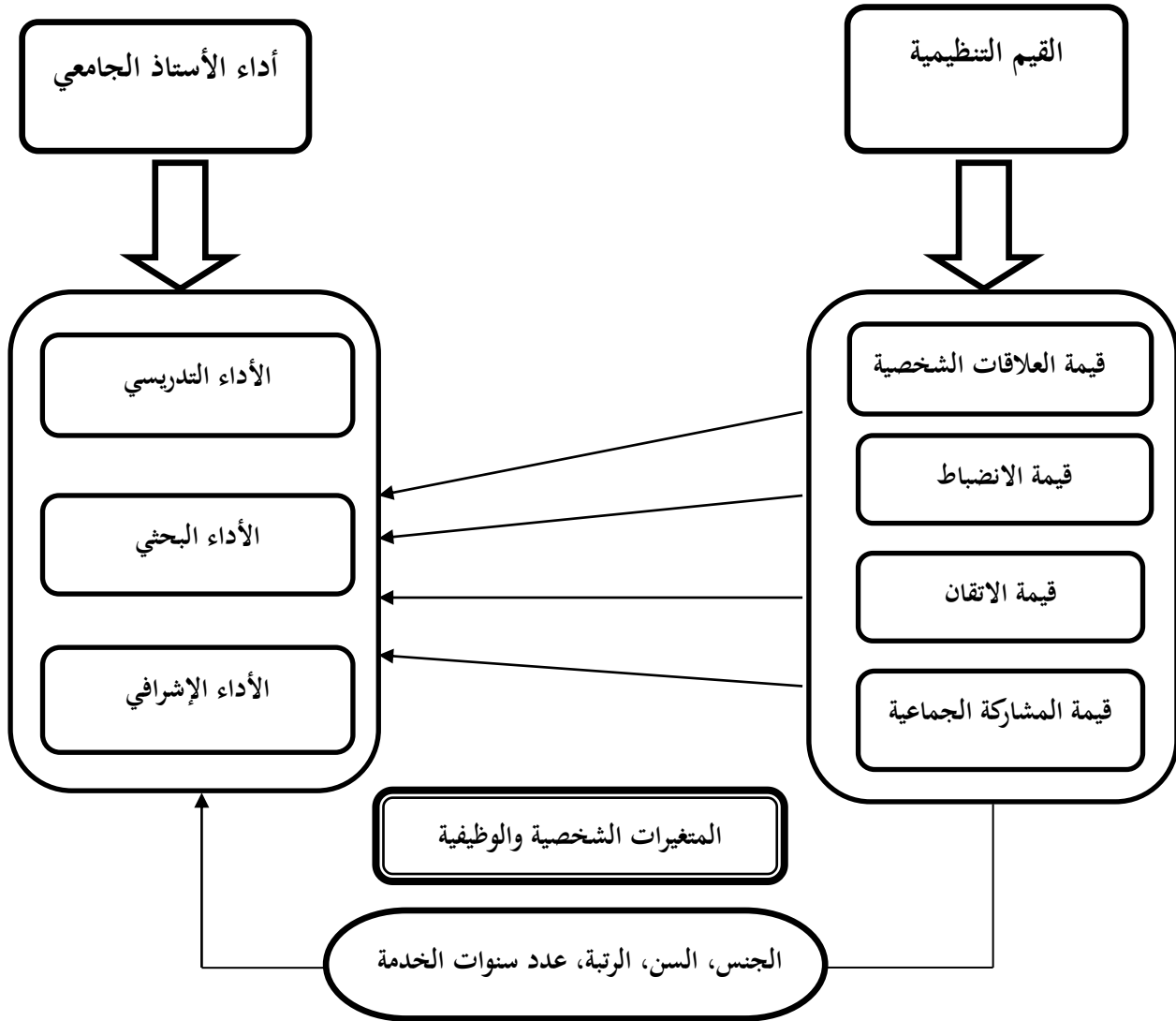
تهدف هذه الدراسة بالدرجة الأولى للإجابة على إشكالية البحث كما تهدف إلى:

- معرفة الجوانب النظرية للقيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي.
- إسقاط الجانب النظري على التطبيقي من خلال الإجابة على إشكالية الدراسة.
- إبراز طبيعة القيم التنظيمية السائدة في الجامعة.
- تحديد أداء الاستاذ الجامعي في الجامعة.
- اظهار أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي.

رابعاً-متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة في متغيرين أساسيين أحدهما مستقل والثاني تابع، المتغير المستقل والمتمثل في القيم التنظيمية أما المتغير التابع فيتمثل في أداء الأستاذ الجامعي والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على الدراسات السابقة

خامسا-فرضيات الدراسة

للإجابة عن إشكالية البحث قمنا بصياغة مجموعة فرضيات والتي جاءت على النحو التالي:

1-الفرضية الرئيسية الأولى:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي-الأغواط- عند مستوى معنوية $\alpha 0.05 \leq$.

وتتفرع الفرضية الرئيسية الأولى إلى أربع فرضيات فرعية:

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعلاقات الشخصية على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للانضباط على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإتقان على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

-يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

2- الفرضية الرئيسية الثانية:

-توجد فروقات في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد العينة حول أداء الاستاذ الجامعي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، العمر، الرتبة، عدد سنوات الخدمة) عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \leq$.

الفرضيات الفرعية :

- توجد فروقات في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \leq$.

- يوجد فروقات في متوسطات اتجاهات اجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير العمر عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \leq$.

- توجد فروقات في متوسطات اتجاهات اجابات أفراد العينة حول أداء الاستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \leq$.

- توجد فروقات في متوسطات اتجاهات اجابات أفراد العينة حول أداء الاستاذ الجامعي تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة عند مستوى دلالة $\alpha 0.05 \leq$.

سادسا-مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في مجموعة أساتذة جامعة عمار ثليجي الاغواط والمقدرة ب1025 أستاذ من مختلف الكليات الموجودة في الجامعة، في حين بلغت عينة الدراسة 150 أستاذ.

سابعا-حدود الدراسة

-**الحدود الموضوعية:** موضوع هذه الدراسة هو أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي.

-**الحدود المكانية:** أجريت الدراسة على أساتذة جامعة عمار ثليجي-الغواط -.

-**الحدود الزمانية:** أجريت دراسة الحالة في السداسي الثاني من السنة الجامعية 2022/2023.

ثامنا-أساليب جمع البيانات والمعلومات وتحليلها

بالنسبة للجانب النظري، تم الاعتماد في إعداد هذه المذكرة على مجموعة من المراجع للحصول على المعلومات أهمها: (الكتب، المذكرات، المجلات العلمية، الأطروحات، الرسائل) أما فيما يخص الجانب التطبيقي، فتم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليلها بالاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام **Smart pls4** و **SPSS V26**.

تاسعا-منهج الدراسة

اعتمدنا على مجموعة من المناهج المعروفة في العلوم الاجتماعية، كالمنهج الوصفي والتحليلي حيث بدأنا في جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها قصد الوصول إلى الأهداف المحددة من خلال إسقاط الجانب النظري للدراسة على الجامعة محل الدراسة، ثم تحليل المخرجات واستخلاص النتائج.

عاشرا-هيكل الدراسة

تم تقسيم الموضوع إلى فصلين تسبقهما مقدمة تتضمن النقاط الأساسية المتعلقة بموضوع الدراسة (المشكلة، الفرضيات، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة)، وفي الأخير خاتمة تتضمن النتائج التي تم التوصل إليها.

تناولنا في الفصل الأول مدخل نظري عام حول القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي، حيث قسم إلى مبحثين الأول حاولنا تقديم الإطار المفاهيمي للقيم التنظيمية (مفهومها، أبعادها، مصادرها، قياسها)، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي لأداء الأستاذ الجامعي (تعريفه، عناصر الاداء وأنواعه، أبعادها، وعلاقة القيم التنظيمية بأداء الأستاذ الجامعي).

أما الفصل الثاني بدوره كان اسقاطا لما تناولناه من الناحية النظرية على أرض الواقع من خلال القيام بدراسة حالة جامعة عمار ثليجي، للإجابة على مشكلة البحث واختبار صحة الفرضيات، من خلال تقسيمه إلى مباحث تناولنا فيها: (نبذة تاريخية عن الجامعة، هيكل الجامعة ومقرها، تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة من خلال تصميم أداة الدراسة، وصف خصائص أفراد العينة، تحليل البيانات، واختبار صدق وثبات أداة الدراسة، وصولا إلى مجموعة من النتائج).

الحادي عشر-الدراسات السابقة

1-الدراسات العربية:

أ-الدراسات التي تناولت القيم التنظيمية

-دراسة رافع يوسف الوحيدي بعنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية قطاع غزة"، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2013. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي وذلك من خلال معرفة درجة ممارسة القيم التنظيمية في البنوك الاسلامية بقطاع غزة، كما يدركها العاملون، وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية.

واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليل في وصف الظاهرة واستخدام الاستبانة كأداة لدراسة عينة مكونة من مجموعة من الموظفين الإداريين العاملين في البنوك الاسلامية بقطاع غزة، حيث كان محور القيم التنظيمية لفرانسيس وودكوك بمجالاته الأربعة (إدارة المنظمة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات، إدارة البيئة)، ومحور الانغماس الوظيفي لـ "لودالوكيجنر.

وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين القيم التنظيمية والانغماس الوظيفي، و هذا يدل على أن توافر قيم تنظيمية إيجابية يدركها العاملون بشكل كبير يؤدي إلى ارتفاع مستوى انغماسهم في العمل، كما كانت درجة ممارسة القيم التنظيمية بمجالاته الأربعة إيجابية بدرجة مرتفعة، فقد جاءت درجة ممارسة إدارة البيئة في المرتبة الأولى، ثم المرتبة الثانية لإدارة المهمة، والثالثة إدارة العلاقات، أما المرتبة الأخيرة لإدارة المنظمة، وترتبت قيم كل واحدة منها ترتيبا تنازليا على النحو التالي: التنافس- القوة - الدفاع - الكفاءة- استثمار الفرص - الاقتصاد - الفعالية - فرق العمل - العدل - القانون والنظام - المكافأة - الصفوة)، مما يدل على ارتفاع درجة وعي موظفي البنوك الاسلامية في قطاع غزة بالقيم التنظيمية السائدة، واهتمامهم غير العادي بقيمة التنافس، إضافة إلى ذلك لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لدرجة ممارسة القيم التنظيمية وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية، أما بالنسبة للانغماس الوظيفي فكان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية فقط.

-دراسة أسماء بن تركي بعنوان: "القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الادارة المدرسية"، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2008.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة القيم التنظيمية (قيمة الانضباط، قيمة الاتقان، قيمة العلاقات الشخصية المتبادلة، قيمة المشاركة الجماعية) بفعالية الإدارة المدرسية، وذلك من خلال الكشف عن درجة ممارسة هذه القيم التنظيمية في الإدارات المدرسية، ثم الكشف عن مستوى الفعالية في ظل القيم التنظيمية السائدة.

ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن درجة ممارسة القيم التنظيمية المعنية بالدراسة هي موجودة بدرجة فوق المتوسطة، فقد جاءت درجة ممارسة قيمة الانضباط في المرتبة الأولى، ثم المرتبة الثانية درجة ممارسة قيمة الاتقان، والثالثة درجة ممارسة قيمة العلاقات الشخصية المتبادلة، أما في الترتيب الرابع والأخير فالقيمة الأقل ممارسة هي قيمة المشاركة الجماعية، في حين أن مستوى فعالية الإدارة المدرسية في ظل القيم التنظيمية السائدة جاء بدرجة متوسطة، كما تبين من خلال النتائج أن للقيم التنظيمية علاقة بتحقيق الإدارة المدرسية لفعاليتها، وهذا من خلال ما أثبتته قيمة معامل الارتباط لسبيرمان والدالة على وجود علاقة طردية موجبة بين القيم التنظيمية السائدة بالإدارة المدرسية وتحقيق فعاليتها، والمقدرة ب 0.60.

ب-الدراسات التي تناولت أداء الأستاذ الجامعي

-دراسة كويحل جمال، طوبال فاطمة بعنوان: "أداء الأستاذ الجامعي في ظل نظام "ل.م.د" من وجهة نظر الطلبة والأساتذة الجامعيين"، دراسة ميدانية بجامعة سطيف، المجلة الجزائرية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 5، العدد 2، سطيف، الجزائر، ديسمبر 2021.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهة نظر الطلبة والأساتذة الجامعيين لأداء الأستاذ الجامعي في ظل نظام "ل م د"، من خلال عرض نتائج لدراسة ميدانية تم القيام بها بجامعة سطيف 2، وقد توصلت نتائج الدراسة الى أن هناك تقييم إيجابي لأداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر كلا من الطلبة والأساتذة الجامعيين، إضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقييم الطلبة الجامعيين والأساتذة لأداء الأستاذ الجامعي.

-دراسة عبد الله بن مشيب الأحري بعنوان: "تقييم أداء الأستاذ الجامعي بالجامعات السعودية في ضوء بعض خبرات الجامعات الدولية"، مجلة كلية التربية، المجلد السابع والعشرون، العدد الرابع، الجزء الثاني، جامعة الإسكندرية، 2017.

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تقييم أداء الأستاذ الجامعي في المملكة العربية السعودية، وتحليل بعض خبرات الجامعات الدولية في تقييم أدائه والكشف عن أهم أساليب التقييم الواجب اتباعها في ذلك في ضوء الخبرات الدولية.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك تنوع واضح في أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي في المملكة العربية السعودية، وهناك قصور في الاستفادة من تنوع أساليب تقييم أداء الأستاذ الجامعي في معظم الجامعات السعودية، ويوجد قصور في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس، حيث اقتصرت اللائحة في عملية تقييم الأعضاء على العضو المتقدم للترقية فقط، وأن تقييم الطالب للأستاذ الجامعي لا يعد شاملاً فهو يقتصر على وظيفة واحدة وهي التدريس، بالإضافة إلى القصور الواضح في الاستفادة من تقييم أداء الأستاذ الجامعي في الترشيح للمناصب القيادية في الجامعة، يمكن أيضاً الاستفادة من خبرات جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، واتحاد الجامعات البريطانية، وجامعات كندا في تقييم أداء الأستاذ الجامعي، ومن أهم أساليب التقييم في المملكة العربية السعودية هي: التقييم الذاتي، وتقييم الزملاء، وتقييم رئيس القسم، وتقييم الطلاب للأداء التدريسي.

ج-الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

- دراسة سناني لبنى، بوعطيط جلال الدين بعنوان، " دور القيم التنظيمية في تحقيق فعالية الأداء في المؤسسات التنظيمية"، مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 3، العدد 01، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 2023.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور القيم التنظيمية في تحقيق فاعلية الأداء في المؤسسة التنظيمية، وقد توصلت إلى أنه يجب توفير جملة من المعايير التي تضعها المنظمة وتكون في شكل قيم يتم غرسها في الفرد العامل عن طريق الملاحظة، التدريب، التحفيز، وأحياناً من خلال العقوبات التي تفرضها قوانين المنظمة فلا يمكن تحقيق فعالية الأداء إذا لم تتوافر لدى الفرد قيم موجهة حتى وإن امتلك المهارات المطلوبة والخبرة اللازمة للقيام بالمهام كون القيم تمثل هوية المنظمة وسمعتها بين المنظمات.

- دراسة سليمة علي بن يحيى بعنوان: "أثر القيم التنظيمية عند الأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 6، العدد 3، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 20 أوت 2018.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على القيم التنظيمية (القيم حسب سيرانجر "النظرية، الاقتصادية، الجمالية، الاجتماعية، الدينية، السياسية" والقيم للباحث المعاينة " حسب المحتوى، المقصد، الشدة، العمومية، الوضوح، الديمومة") لدى الأستاذ الجامعي وأثرها على أدائه الوظيفي، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي لها تأثير قوي ومباشر في سلوكه وأدائه الوظيفي، وعلاقاته بزملائه والمتعاملين معه، وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، فبقدر نشاط البعد القيمي للأستاذ وقوته تتحدد كفاءة الأداء الوظيفي له بين زملائه.

2-الدراسات الأجنبية:

أ-الدراسات التي تناولت القيم التنظيمية:

Mitja Gorenak, Suzana Košir, " **The Importance Of Organizational Values For Organization**", International Conference Management Knowledge and Learning, International School for Social and Business Studies, Slovenia, 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى فحص ما إذا كان هناك أي تأثير للقيم التنظيمية داخل المنظمة وبعض عوامل الأداء فيها، حيث افترض أصحاب الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطريقة التي يتم بها ملاحظة القيم التنظيمية وعوامل الأداء خاصة في العوامل المتعلقة بالغياب وولاء الموظفين وتصور الموظفين لصورة الشركة، وقد قام أصحاب الدراسة بإجراء مسح بين 303 شركة في سلوفينيا، وبمساعدة تحليل التباين حاولوا تأكيد افتراضاتهم، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بعوامل الأداء بين تلك الشركات التي لاحظت القيم التنظيمية بشكل صريح وتلك التي أشارت ضمناً إلى القيم التنظيمية وكذلك تلك التي ليس لديها قيم تنظيمية ملحوظة.

ب-الدراسات التي تناولت أداء الأستاذ الجامعي

-Ryan Rey B. Lumacad et al, **Job Performance Level Of The Regular Faculty Employees From The Selected Colleges Of Mindanao State University** , Journal Asia Pacific Studies ,Volume 6, Number 1, Marawi City, Mindanao, , January-June 2022.

ركزت الدراسة على تحديد مستوى الأداء الوظيفي للموظفين الدائمين في جامعة ولاية مينداناو مدينة ماراوي، كما أظهرت البيانات أن الباحثين على دراية كافية بالأمور المتعلقة بالأداء الوظيفي، قيمت مؤشرات البيانات ما إذا كان الشخص يؤدي وظيفته بشكل جيد وهذا معيار مهم للنتائج التنظيمية والنجاح لأنه مقياس لسلوك الموظف على الرغم من تأثيرات الإجهاد وعبء العمل وبيئة العمل والمخاوف الاستراتيجية من أجل تصورهم لمستوى الأداء الوظيفي من حيث الراتب، تشير النتائج إلى أن الباحثين كانوا راضين عن راتب الجامعة وحزم المزايا، على الرغم من حدوث بعض عدم اليقين عندما يتعلق الأمر بالمكافآت الممنوحة لهم على جودة جهودهم بشكل عام، فهذا يعني ضمناً أن هيئة التدريس الدائمين في الكليات الخمس المختارة في جامعة ولاية مينداناو ماراوي، وهي كلية الزراعة، كلية إدارة الأعمال والمحاسبة، كلية التربية، كلية العلوم الطبيعية والرياضيات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية راضين وسعداء بالعمل في كلياتهم، بينما يتضح من الردود التي تلقاها مؤيد هذه الدراسة من خلال مؤشرات معينة مثل الراتب، بيئة العمل، عبء العمل، وما إلى ذلك أن الباحثين يتمتعون بمستوى عالٍ من الأداء الوظيفي.

Ibrahim Limon, SenaySezgin-Nartgun, **Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level**, Journal of Theoretical Educational Science, 13 (3), July 2020.

سعت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس صالح وموثوق به لقياس الأداء الوظيفي للمعلمين واستخدامه لأول مرة في المجموعة المستهدفة، تماشياً مع هذا الهدف استخدمت الدراسة الحالية نموذج مسح واحد لتحديد العينة، تكونت الدراسة من ثلاث مجموعات، يوجد 265 مدرساً في المجموعة الأولى، 509 مدرساً في المجموعة الثانية و1935 مدرساً في المجموعة الأخيرة. تم استخدام تحليل العامل الاستكشافي وتحليل العامل التوكيدي لتحديد هيكل عامل مقياس الأداء الوظيفي للعاملين (TIPS)، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ وإحصائيات عناصر الأداء، أظهرت النتائج أن المقياس (TIPS) هو أداة صحيحة وموثوقة ويتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد هي أداء المهمة (16 عنصراً)، الأداء السياقي (9 عناصر)، الأداء التكيفي (12 عنصراً)، من ناحية أخرى أظهرت النتائج بأن مستوى أداء

المعلمين يكون "دائماً" بالنسبة للمهمة، أما بالنسبة للأداء التكيفي والسياقي " أحياناً"، وبناء على النتائج تم تقديم بعض الاقتراحات.

- التعليق على الدراسات السابقة:

تشابهت دراستنا مع الدراسات السابقة في مجموعة من النقاط، بداية من حيث استخدام المنهج الوصفي والتحليلي والاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، بالإضافة إلى الأبعاد المعتمدة في الدراسة خاصة ما يتعلق بالمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي) إلا أنها اختلفت مع الدراسات السابقة في أبعاد المتغير المستقل حيث تم التركيز في دراستنا على الأبعاد التالية: (قيمة العلاقات الشخصية، قيمة الانضباط، قيمة الإتقان، قيمة المشاركة الجماعية)، بالإضافة إلى العينة المستهدفة بحيث أجريت على أساتذة جامعة عمار ثليجي بالأغواط، كما استعنا بالبرنامج الإحصائي smart pls في تحليل ومعالجة البيانات، في حين اعتمدت الدراسات السابقة على البرنامج الإحصائي spss.

الفصل الأول: مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

تمهيد:

اهتمت المنظمة بدراسة محددات سلوكيات الأفراد، وخاصة القيم أو ما يطلق عليها القيم التنظيمية والتي تعتبر من العناصر الأساسية في ثقافة المنظمة فهي تعبر عن كل ما يؤمن به الفرد من أفكار ومعتقدات داخلها، وفهم هذه القيم وضبطها وتوحيدها بين الأفراد يساهم في تحقيق أهدافها، وهذا لما لها من تأثير كبير على سلوكيات الأفراد وبالتالي على أدائهم فيها.

كما يشير الأداء إلى تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، وينبغي التمييز بين الأداء والجهد المبذول، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فإنه يقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد ولأن أداء الأفراد هو المحدد الأساسي لبقاء واستمرارية المنظمة، فإنه من الطبيعي التعرف على المتغيرات الداخلية والخارجية للأداء والعوامل المحددة له.

ومن هنا سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري للقيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول القيم التنظيمية

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لأداء الأستاذ الجامعي

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

المبحث الأول: أساسيات حول القيم التنظيمية

تعتبر القيم الموجودة في المنظمة من المفاهيم الأساسية التي تقف عليها إدارة المنظمات فهي تتعلق بالموارد الذي يعتبر العامل الأساسي فيها، وباعتبار أن القيم تختلف من فرد لآخر إلا أن المنظمة تحاول قدر الإمكان أن توحد هذه القيم بينهم لأن هذا ينعكس عليها وعلى نجاحها.

المطلب الأول: مفهوم القيم التنظيمية

قبل الاتجاه إلى مفهوم القيم في المنظمة سنتناول معنى القيم من الناحية اللغوية والأدبية في مختلف الجوانب.

أولاً-تعريف القيم لغة واصطلاحاً:

1-لغويًا:

القيمة: قيمة الشيء: قدره. وقيمة المتاع: ثمنه. ومن الانسان: طوله. (ج) قيم. ويقال: ما لفلان قيمة: ما له ثبات ودوام على الأمر¹.

والقيمة: واحدة القيم، وأصله الواو، لأنه يقوم مقام الشيء. والقيمة: ثمن الشيء بالتقويم².

2-اصطلاحاً:

اختلفت الآراء حول تعريف القيم، وذلك حسب وجهة نظر عدد من العلماء في عدة مجالات: فمن الناحية الفلسفية يوجد اختلاف في النظر إليها، فقد اعتبرت من المواضيع التي تفرض أحكاماً على الشكل والمضمون انطلاقاً من الواقع مما يبرز التناقض في العرف الفلسفي، والقيم في الفلسفة هي تصور يشترك فيه أفراد المجتمع ويصدق سلوكه، ويمتثل إليه أفراد على منحنى التناسق في الفعل ورد الفعل، كما وتشير القيم أيضاً إلى ما للأشياء من ميزات وصفات تجعلها محل تقدير³.

¹ - المعجم الوسيط: مكتبة الشروق الدولية، ط4، القاهرة، 2004، ص 768.

² - ابن المنصور، لسان العرب، المجلد الخامس، الجزء 41، دار المعارف، القاهرة، ص 3783.

³ - مصطفى شربال، مفهوم القيم في الفلسفة والعلوم، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 04، العدد 04، جامعة سطيف2، الجزائر، أكتوبر 2021، ص 522.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

أما في علم الاجتماع فالقيم هي بمثابة أنماط تساعد على توجيه الفعل، وقد عرفها توماس وزنان يكي* في مؤلفهما الشهير "الفلاح البولندي" على أنها: "معنى ينطوي على مضمون واقعي وتقبله جماعة معينة، كما أن لها معنى واضح تصبح في ضوئه موضوعا معيناً أو نشاطاً خاصاً"¹.

ورأى كلاكهون أن القيم: "تمثل تصوراً صريحاً أو ضمناً يميز الفرد أو الجماعة ويحدد ما هو مرغوب فيه ويؤثر في اختيار الطرق والأساليب والوسائل والأهداف الخاصة بالتصرف، وفكرة المرغوب فيه تحددها ثقافة الفرد والجماعة التي تعتبر حجر الزاوية في مفهوم القيم"².

كما يشير عالم الاجتماع ميلتون روكيتش** للقيم إلى: "أنها معتقدات راسخة بأن نمطاً معيناً من السلوك مفضل شخصياً أو اجتماعياً على نمط سلوك معاكس أو مخالف أو أنها غاية نهائية للوجود"³. أما في علم النفس فقد عرف العلماء القيم بأنها: "عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالترفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء، وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لها، وتتم هذه العملية من خلال التفاعل بين الفرد بكل ما يملكه من معارف وخبرات وبين ممثلي الإطار الحضاري الذي يعيش فيه، ويكتسب من خلاله هذه المهارات والمعارف"⁴.

كما وما زال مفهوم القيمي شغل علماء الاقتصاد، وكلما تطور الفكر الاقتصادي كلما برزت بعض الأشياء الغائبة عن مفهوم القيمة، ويقول ابن خلدون: "أعلم أن الكسب عندما يكون بالسعي فيه والاقتناء والقصد إلى التحصيل، فلا بد من الرزق من سعي وعمل، ولو في تناوله وابتغائه من وجوهه"، وقال أيضاً: "إن المفادات والمكتسبات، كلها أو أكثرها إنما هي قيم الأعمال الإنسانية"، ويعني هنا بالمفادات والمكتسبات السلع والخدمات.

وباستقراء نصي للفقرتين المذكورتين يبين بكل وضوح أن ابن خلدون يعيد قيم المنتجات من سلع وخدمات إلى العمل البشري، ويقر بأن العنصر الأساسي لتحقيق المعاش هو العمل، وبهذا يكون ابن

* توماس عالم اجتماع وكاتب أمريكي من أصول هولندية ولد في 13 أوت 1863 براسلفيرجينا، أما زنان يكي هو عالم اجتماع وعالم نفس اجتماعي من أصل بولندي ولد في 15 جانفي 1882 بفيرجينا بولندا.

¹ - رايح كعباش، رمة طباع، القيم التنظيمية ضمن المجال الإداري، مجلة الباحث الاجتماعي، قسم علم الاجتماع، العدد 13، جامعة قسنطينة 2، سنة 2017، ص 472.

² - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات)، ب ط، جامعة المنصورة، 2004، ص 130.

* ملتون روكيتش عالم نفسي اجتماعي ولد في 27 ديسمبر 1918 ببولندا وتوفي في 25 أكتوبر 1988 في لوس أنجلوس.

³ - أسامة عبدالسلام، إيمان زغلول، تنمية القيم التنظيمية بالمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الجمالية تصور مقترح، مجلة الإدارة التربوية، العدد الرابع والثلاثون، أبريل 2022، ص 26.

⁴ - أحمد بن علي الصميلي، القيم التنظيمية ودورها في إحداث التغيير التنظيمي دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية والمدنية، أطروحة دكتوراه في العلوم الأمنية، تخصص العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية و الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2014، ص 16.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

خلدون قد أضفى أهمية كبيرة على العمل البشري، حيث جعل مفهوم قيم الأشياء من سلع وخدمات لا تتم إلا بتدخله، وبالتالي فقد ركز في مفهومه للقيمة على العمل، وبذلك أبرز أهميته وصوره في تحديد قيم الأشياء المنتجة وذكر: " أن المكاسب إنما هي قيم الأعمال فإذا كثرت الأعمال كثرت قيمتها"¹. ويعرف عبد الهادي الجوهري القيم بأنها: " عبارة عن أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشربها الفرد ويحكم بها تحدد مجالات تفكيره، وسلوكه وتؤثر في تعلمه، تختلف هذه القيم باختلاف المجتمعات، والقيمة قد تكون إيجابية أو سلبية"².

ويعرف هالستد القيم بأنها: " المبادئ والمعتقدات الأساسية، والمثل والمقاييس أو أنماط الحياة التي تعمل مرشدا عاما للسلوك، أو نقاط تفضيل في صنع القرار، أو لتقويم المعتقدات والأفعال التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالسمو الخلقي والذاتي للأشخاص"³.

أما بينغستون فنظر إلى القيم على أنها : "مفهوم أو تصور للأشياء المرغوبة ويشعر بها الفرد من خلاله بالالتزام أو الدافع لاختيار سلوك معين دون آخر، وأنها تمثل معايير لإصدار أحكام الفرد على مدى مناسبة السلوك وتحدد توجهاته نحو التصرف"⁴.

كما تعرف القيم بأنها: "المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها"، كما أنها: "اعتقاد ضمني أو صريح يعبر عن ما يعتقد فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل، ويؤثر في اختيارهم لطرق وأساليب وغايات التصرف"⁵.

مما سبق يمكن تعريف القيم على أنها: مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي يؤمن بها الفرد وتوجهه نحو سلوك معين وتؤثر فيه.

¹ - الطيب داودي، نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الانسانية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2001، ص ص 26-27.

² - بلقاسم سلاطينية وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة: مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2013، ص 50.

³ - معبود مريم، المجتمع و رهانات الريية على القيم في فكر إميل دوركايم : مقارنة نظرية، مجلة دراسات، المجلد 11، العدد 01، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر، ماي 2022، ص 410.

⁴ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 130.

⁵ - محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2005، ص 108.

3-القيم والاتجاهات:

إن الافراد يختلفون في أمور كثيرة مثل الاتجاهات والقيم، ويمكن أن يقعوا في الخلط بين المفهومين وهناك من يدمج بينهما ويمتنع عن التفريق بين كليهما، حيث يقول علي السلمي: "أنه ليس هناك أي فائدة عملية من الفصل والتمييز بين المفهومين لأنها جميعها عبارة عن وجهات نظر شخصية يكونها الإنسان بناء على تقييمه للأمر". وهناك من يربط بينهما ويعتبر أن القيم ناتج عن عملية التفاعل والتداخل بين الاتجاهات.

إلا أن روكيتش ذكر أن هناك ضرورة من التفريق بينهما فالقيم تمثل معيار للسلوك ولا ترتبط بهدف أو موقف معين، أما الاتجاهات فليست معيارا للسلوك وترتبط بهدف أو موقف معين، كما أن القيم يمكن تحديدها وحصرها ولها مكانة في شخصية الفرد حيث لها القدرة في التأثير على الاتجاهات في ترسيخها وتعميقها أو تغييرها بتعديلها في الاتجاه المطلوب، أما الاتجاهات لا يمكن تحديدها وحصرها وليست لها مكانة كبيرة في شخصية الفرد¹.

ويميز آخرون بين القيم والاتجاهات من حيث أن القيم تمثل اعتقادات راسخة أو أنماطا من السلوك أو أوضاعا معينة مفضلة شخصيا أو اجتماعيا على المعاكس لها، أما من حيث الاتجاهات فإنه ينظر إليها كأفكار ووجهات نظر سلبية أو ايجابية تعبر عن أحاسيس ومشاعر وآراء.

ويبدو من هذه النظرات تجاه القيم والاتجاهات أن القيم أعم وأشمل من الاتجاهات التي هي أكثر دقة وتحديدًا وخصوصية، كما أن القيم تنطوي على سمات أخلاقية مطلقة في الحق والشر أكثر من الاتجاهات التي تعبر عن وجهات نظر في الصح والخطأ، فالقول أن الحرية هي شيء مقدس إنما يعكس قيمة أخلاقية مطلقة يؤمن بها الفرد للحرية، أما القول أني أفضل أسلوب تعامل رئيسي بانفتاح وصراحة إنما يعبر عن اتجاه محدد ووجهة نظر محبة تجاه الاشراف العام المرن، ومهما يكن الاختلاف بين كلا المفهومين فهما مترابطان، فالقيم التي يؤمن بها الفرد تفسر اتجاهاته وسلوكياته ولكن العسير تفسير قيم الفرد من خلال اتجاهاته².

¹ -محمود سلمان العميان، المرجع نفسه، ص 107-108.

² - محمد عدنان النجار، إدارة الأفراد(إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي)، منشورات جامعة دمشق، 1994-1995، ص 123-124.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

ثانياً- مفهوم القيم التنظيمية:

تعرف القيم التنظيمية على أنها: " المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات، المتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى إليها المنظمة، وتحديد ما يجب في إدارة المنظمة والاختيار بين البدائل"¹.

أما فرانسيس وود كوك فعرف القيم بأنها: " عبارة عن معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء، وما هو مهم أو غير مهم، وتبنى عليها أعمالنا في المنظمات"².

أما كاثي آنز 1988 فذكرت أن القيم: " هي المعتقدات التي يحملها الأفراد والجماعات والمتعلقة بالأدوات والغايات التي تسعى لها المنظمة في تحقيق أهدافها".

وجاكس آرسنوبيرهلوفر قال أن القيم: " هي مجموع الأفكار والمعتقدات التي يشترك فيها أفراد المؤسسة ويؤمنون بها، وتعمل كموجه لهم في سلوكهم"³.

وقد عرف سكافيس وآخرون القيم التنظيمية على أنها: " مجموعة من المعتقدات والأفكار المرتبطة بنوعية الأهداف التي يجب على أعضاء المنظمة تحقيقها عن طريق تبني معايير سلوكية تتناسب مع آليات تحقيق تلك الأهداف"⁴.

ومما سبق يمكن تعريف القيم التنظيمية على أنها: مجموعة من المبادئ والمعتقدات التي تبنى عليها أعمال المنظمة وهي الموجه والمحرك الأساسي لسلوكيات الأفراد العاملين فيها.

ثالثاً- خصائص القيم التنظيمية:

اختلف علماء الاجتماع في تحديد خصائص القيم فمنهم من حدد خصائصها كما يلي⁵:

- النسبية: فالقيم التنظيمية تتميز بالنسبية حيث تختلف من فرد لآخر داخل التنظيم على اختلاف رغبات أعضائه وظروفهم من جهة واختلاف ثقافة التنظيم السائدة من جهة أخرى، والمقصود بها نسبية المكان والزمان أي أنها تختلف وتتغير في المجتمع الواحد بما تطرأ على نظمه من تطور وتغيير.

¹ - أيمن أحمد سليمان جبارين، القيم التنظيمية وعلاقتها بالقيادة التحولية في الداخل الفلسطيني من وجهة نظر المعلمين، أطروحة دكتوراه في الفلسفة في التربية،

تخصص إدارة تربوية، جامعة اليرموك، الأردن، 2014، ص 30.

² - بلقاسم سلاطنة وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 55.

³ - عجال مسعودة، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، رسالة ماجستير في علم النفس والسلوك التنظيمي، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 37.

⁴ - عصام جابر رمضان، هشام عبد العزيز أبو عاصي، انعكاسات القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجمعة على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة، المجلة التربوية، العدد الرابع والأربعون، المملكة العربية السعودية، أبريل 2016، ص 178.

⁵ - ليلى بكوش، البنية العاملة للقيم التنظيمية: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاستشفائية العمومية لولاية قلمة، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم نفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مراح ورقلة، الجزائر، 2018، ص 85-86.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

- التأثير في الاتجاهات والأنماط السلوكية: حيث تتميز القيم بهذه الخصوصية بين الأفراد داخل التنظيم، وهي معروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم وتتصف بالعمومية ووسط مجتمع التنظيم.
- التجريد: فالقيم معان مجردة تتسم بالموضوعية والاستقلالية تتسم معانيها الحقيقة في السلوك الذي تمثله، والواقع الذي يعيشه الفرد.
- التدرج في السلم الهرمي: والمعنى من ذلك أن القيم تتدرج في سلم قيمى متغير ومتفاعل، حيث ترتب القيم عند الفرد ترتيبا هرميا حيث تهيمن بعض القيم على بعضها البعض.
- الاكتساب: إن القيم مكتسبة يتعلمها الفرد في نطاق الجماعة وعن طريق التنشئة الاجتماعية، حيث تتفاعل تلك العوامل مع التكوين النفسي للفرد ذاته.
- الذاتية الاجتماعية: فتعتبر القيم ذات طبيعة ذاتية اجتماعية، ولها أثر بارز في السلوك العام والخاص وفي تحديد نوع العلاقات مع أفراد الجماعة الكبرى التي تنتمي إليها.
- كما تطرق العتيبي منصور إلى بعض خصائص القيم التنظيمية كالآتي¹:
- وجود مساحة عريضة من القيم تتناسب وأنواع المواقف التي يمكن للفرد المفاضلة والاختيار من بينها.
- باعتبار القيم من مقومات الشخصية فبالتالي كلما كانت القيم سوية كلما كانت الشخصية الانسانية كذلك والعكس.
- القيم التنظيمية تجمع بين متغيرات التناسب والثبات والتغير.
- القيم سلوك مكتسب ولذلك فهي اختيارية، ولكن تتأثر عملية الاختيار بالعقيدة وبطبيعة الثقافة ونوعية المجتمع.
- وهناك من حدد خصائصها إضافة إلى خاصية النسبية والذاتية الاجتماعية كمايلي²:
- صعوبة الدراسة بسبب تعقيدها.
- تأخذ شكل الهرم في ترتيبها وذلك لهيمنة بعض القيم التنظيمية على غيرها.
- تؤثر في الاتجاهات والأنماط السلوكية بين الأفراد داخل التنظيم.
- معروفة ومرغوبة لدى أغلبية أفراد التنظيم لأنها تشبع حاجاتهم.
- ذات طبيعة عامة ووسط مجتمع التنظيم.

¹ - رافع يوسف الوحيدي، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي : دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة، 2013، ص 13.

² - بلقاسم سلاطونية وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 56.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

- وقد ذكر فؤاد العاجز وعطية العمري أن القيم تتمتع بخصائص منها¹:
- القيم معان مجردة، ولذلك تحتاج إلى سلوك في الواقع يعبر عنها.
- تحتاج للإدراك العقلي لتتكون صورتها في ذهن الفرد، وتحتاج كذلك إلى انفعال وجداني لتتشكل قيمة ما لدى الفرد.
- تعتبر موجهة لسلوك الأفراد في الحياة.
- تختلف القيم عن العادات ولها سمات تميزها عن العادات والاتجاهات.
- منها ما هو فطري ومنها ما هو مكتسب.
- تؤثر في اتجاهات الفرد وسلوكه، وملزمة لتصرفاته حيث تتخذ صفة الأمر والنهي والإلزام والإباحة.
- ومن خلال ما سبق يمكن استنتاج خصائص القيم التنظيمية التالية:
- تؤثر في اتجاهات وسلوكيات الأفراد داخل المنظمة.
- معروفة ومرغوبة لدى الأفراد العاملين في المنظمة.
- القيم مكتسبة وبالتالي فهي اختيارية تتأثر بالعديد من العوامل.
- تتصف بالعمومية داخل المنظمة.
- التدرج في السلم الهرمي.
- ذات طبيعة ذاتية اجتماعية.
- القيم معان مجردة.
- نسبية.

رابعا-أهمية القيم التنظيمية:

- تكتسي القيم التنظيمية أهمية كبيرة لأن لها دورا كبيرا في الرفع من مستوى المنظمة وممايلي مجموعة من النقاط التي تؤكد على أهمية القيم التنظيمية²:
- تعطي القيم التنظيمية سعة وبعد في التفكير وتوجه جهود منظمة الأعمال نحو المجالات المختلفة.
- توضح توقعات المنظمة وتنشرها للآخرين.
- تساعد على استقطاب أفراد ذوي المهارات والقدرات.

¹ - عبد الملك ملهي العبداني، دور أخلاقيات العمل و القيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين:دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، الخرطوم، 2017، ص 69.

² -خالد نصر أحمد المدير، علاقة القيم التنظيمية في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة التعليمية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة الاسلامية، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الاسلامية الحكومية مالانج، 2017، ص 25.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

- تحديد أعمال ونوعها والتي ترغب المنظمة بأن تكون عليه.
كما أن¹:
 - القيم التي تسود أي منظمة لها تأثير على سلوك الفرد العامل فيها.
 - تعزز من استقرار النظام الاجتماعي داخل المنظمة.
 - تظهر أهميتها في الجانب التنظيمي فهي تعبر عن التوجهات المشتركة لكل العاملين، وتعد مؤشرات لتصرفاتهم اليومية فضلا عن ذلك فإن المنظمة تحصل بلا شك على قوة من خلال وجود قيم مشتركة بين العاملين في المنظمة.
 - وتعكس القيم التنظيمية الخصائص الداخلية للمنظمة والمعبرة عن فلسفتها والتي توفرها الخطوط العريضة لتوجيه السلوك التنظيمي وصنع القرارات².
 - إضافة إلى ذلك فإن القيم تعتبر الأساس لفهم الاتجاهات والدوافع والسلوكيات المتبعة داخل المنظمة، وتؤثر القيم على الموضوعية والرشد نتيجة تفضيل سلوكيات معينة وتعتبر كمحدد للأهداف والسياسات بحيث يجب أن تكون هذه الأهداف متوافقة ومنسجمة مع القيم، وتعتبر معيارا يلجأ إليه الأفراد أثناء إجراء مقارنات بين مجموعة من البدائل السلوكية وكعامل موحد للثقافة³.
 - وتساهم القيم التنظيمية كذلك في⁴:
 - دعم وتوضيح معايير السلوك بالمنظمة.
 - دعم التنسيق بين أجزاء المنظمة.
 - تحقيق الفعالية التنظيمية.
 - دعم المنظمة كنظام اجتماعي.
 - تحديد النمط الإداري السائد في المنظمة.
- وقد تم التأكيد بشكل أكبر على أهمية القيم التنظيمية من قبل "MusekLešnik" عندما قال أن المنظمة مثل الانسان تماما، تتخذ القرارات، وتفعل ما تعتقد أنه صحيح، لديها قيود قانونية على ما

¹ - رابح كعباش، ريمة طباع، مرجع سبق ذكره، ص 473.

² - داليا طارق عبد الفتاح، واقع القيم التنظيمية في جامعة الموصل: دراسة ميدانية من وجهة نظر التدريسيين، مجلة كلية التربية، الجزء 2، العدد 40، كلية التربية، جامعة واسط، العراق، 31 أوت 2020، ص 519.

³ - رافع يوسف الوحيدي، مرجع سبق ذكره، ص 13.

⁴ - سالم جبار راضي، أثر إدارة جودة الخدمة في تعزيز القيم التنظيمية: بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من العاملين في مديرية التربية كربلاء المقدسة، الدبلوم العالي في علوم إدارة الأعمال وإدارة الجودة، جمهورية العراق، 2022، ص 30-31.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

يمكنها القيام به، ولها قيود أخلاقية، وتطبق قواعدها ومعتقداتها الخاصة، وتتقدم على أساس قراراتها، وتخلق العادات وما إلى ذلك¹.

المطلب الثاني: تصنيفات القيم التنظيمية

للقيم التنظيمية تصنيفات تختلف حسب وجهة نظر كل عالم من العلماء الذين درسوا هذا الجانب:
أولاً- تصنيف العالمان ديف فرانسيس و ماك وود كوك (1995): وتنقسم إلى أربعة أقسام هي²:

1- إدارة الإدارة: وتتضمن ما يلي:

أ- قيمة القوة: لأن الإدارة الناجحة هي التي تدرك النفوذ الذي تمتلكه من خلال مركزها الوظيفي، الذي يسمح لها بتقرير رسالة المنظمة واتخاذ القرارات، وتكتسب الإدارة القوة من أربع مصادر: الملكية (أي ملكية مشروع المنظمة)، المعلومات، الجاذبية (من خلال النظرة المستقبلية المبنية على قيم سليمة)، المكافأة والعقاب.

ب- قيمة الصفوة (النخبة دائماً في القمة): أي أن المناصب القيادية كمدير مثلاً يجب أن يشغلها أفراد ذو كفاءة تتناسب وحجم مسؤولياتهم، فإن كان العكس فستكبد المنظمة أضرار تعود بالسلب على السير السليم للإدارة، وبالتالي اختيار هؤلاء الأفراد ينبنى على معايير موضوعية بعيدة كل البعد عن الذاتية، وزيادة على ذلك إدراك أهمية التطوير المستمر لتلك الكفاءات.

ج- قيمة المكافأة (الأداء ملك): الأداء الجيد لأفراد المنظمة لا بد أن يكافئ إما بصيغة مادية أو معنوية من أجل الإبقاء على المستوى المطلوب من الأداء، لذلك لا بد من وضع نظام للمكافآت واضح المعالم لا يترك أي التباس، مع عدم إغفال الجوانب المعنوية كاحترام الذات والاعتراف الاجتماعي.

2- إدارة المهمة: لكي تقوم المنظمة بمهمتها كما يجب، لا بد من التركيز على أهداف واضحة والعمل بكفاءة، وبذلك تتضمن إدارة المهمة ما يلي:

أ- قيمة الفعالية: هي تعني عمل الأشياء الصحيحة في الزمن المناسب وبالطريقة الملائمة، أي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة.

¹-MitjaGorenak,SuzanaKošir,"The Importance Of Organizational Values For Organization",International Conference Managment Knowledge and Learning, International School for Social and Business Studies, Slovenia, 2012,p565.

²-فيصل فراحي، عبد الرحمان بودهري، دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لديففرانيسيس و مايك وودكوك (1990) علمينة من عمال مؤسسة هيروك بولاية وهران، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08، العدد 01، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 1 جوان 2017، ص 163-165.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

ب-قيمة الكفاية: أي البحث عن الطرق الصحيحة لاستخدام العناصر التي تم اختيارها من أجل الوصول إلى النتائج المرغوبة.

ج-قيمة الاقتصاد: ويعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة مما يستوجب انخفاض مدخلات مستلزمات الانتاج وزيادة معتبرة في مخرجات العملية الانتاجية من سلع وخدمات.

3-قيمة إدارة العلاقات: يسمح التنظيم الإداري بإنشاء علاقات بين أفراد المنظمة، وتكون راسية في التنظيمات الهرمية كالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس، أو أفقية بين المديرين في مستوى واحد.

أ-قيمة العدل: وهي درجة المساواة في التعامل مع أفراد المنظمة الذين يعملون في نفس الظروف بغض النظر عن الاختلافات في الخصائص الفردية وهذا يكون وفق القواعد والاجراءات المحددة مسبقا.

ب-قيمة العمل الجماعي: فهو يوفر فرصة الاستفادة من كافة المهارات والخبرات التي يتمتع بها أفراد المنظمة، ليس بشكل فردي ولكن بصورة جماعية تسهم في التنسيق بين المهارات والقدرات بما يعزز قدرة المنظمة على مواجهة التحديات أثناء العمل.

ج-قيمة القانون والنظام: فالنظام المناسب من قواعد وإجراءات مكونة بذلك قانونا ينظم تصرفات العمال ويحدد السلوكيات المقبولة مما يسمح للمدراء إعطاء توجيهات لأفراد المنظمة في إطار قانوني منظم.

4-قيمة إدارة البيئة: المنظمات بصفة عامة تعيش في بيئة مضطربة معروفة بالتنافس، وكل منظمة تسعى للبقاء والتموقع وإلا سيكون مصيرها الزوال، لذلك ينبغي على المنظمة أن تقوم بما يلي:

أ-قيمة الدفاع: فالمنظمة الناجحة هي التي تقوم بدراسة التهديدات الخارجية، لتضع بعد ذلك خطة دفاعية قوية تسمح لها بالاستمرارية.

ب-قيمة التنافس: يتم من خلال السعي للحصول على أكبر قدر من الموارد النادرة للوصول إلى أفضل النتائج كالقدرة على زيادة الانتاج للوصول على عوائد أو مكاسب تسمح للمنظمة البقاء في التنافسية.

ج-قيمة استغلال الفرص: فالفرص إذا أتاحت ينبغي على المنظمة انتهازها بسرعة، مع العلم بأن هذا يحمل نوعا ما من المخاطرة أو المغامرة، وإلا فستقوم المنظمات المنافسة باستغلال هذه الأخيرة، لذلك المنظمة الناجحة لا بد لها من تبني هذه القيمة "من يجرؤ يكسب".

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

ثانيا- تصنيف سبرانجر: ويتميز بستة أنواع من القيم¹:

1- القيم النظرية: ويقصد بها اهتمام الفرد و ميله إلى اكتشاف الحقيقة، وهو في سبيل ذلك الهدف يتخذ اتجاهها معرفيا من العالم المحيط به، فهو يوازن بين الأشياء على أساسا ماهيتها، كما أنه يسعى وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء بقصد معرفتها، دون النظر إلى قيمتها العملية أو إلى الصورة الجمالية لها، ولذلك نجد أن الأشخاص الذين يضعون هذه القيمة في مستوى أعلى من مستوى غيرها من القيم يتميزون بنظرة موضوعية نقدية، معرفية تنظيمية وهم عادة يكونون الفلاسفة والعلماء.

2-القيم الاقتصادية: ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو مادي في سبيل يتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الانتاج والتسويق واستهلاك البضائع واستثمار الأموال، ولذلك نجد أن الأشخاص الذين تتضح فيهم هذه القيمة يتميزون بنظرة عملية وتقييم الأشياء والأشخاص تبعا لمنفعتهم، وهم عادة يكونون من رجال المال والأعمال.

3-القيمة الجمالية: فيقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق، وهو لذلك ينظر إلى العالم المحيط به نظرة تقدير من ناحية التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي، ولا يعني هذا أن الذين يتميزون بهذه القيمة يكونون فنانيين مبتكرين بل أن بعضهم لا يستطيعون الابداع الفني، وإن كانوا يتذوقون نتائجه.

4-القيم الاجتماعية:فيقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك إشباع له، وهو ينظر إلى غيره على أنهم غايات في حد ذاتها، وليسوا وسائل لغايات أخرى ولذلك يتسم الأفراد الذين يتميزون بالقيمة الاجتماعية بالعطف والحنان والإيثار وخدمة الغير.

5-القيم السياسية:فيقصد بها اهتمام الفرد وميله للحصول على القوة والنفوذ، فهو شخص يهدف إلى السيطرة والتحكم في الأشياء أو الأشخاص، ولا يعني هذا أن الذين يتميزون بهذه القيمة يكونون من رجال الحرب أو السياسة فبعضهم قادة في نواحي الحياة المختلفة، يتصفون بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم في مصائرهم.

6-القيم الدينية: يقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء العالم الظاهري، فهو يرغب في معرفة أصل الانسان ومصيره ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي يعيش فيه، وهو يحاول أن يصل نفسه بهذه القوة.

¹ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص ص 136-137.

ثالثا-تصنيف بوكهالز: قسمها بوكهالز إلى 5 أنظمة قيمة¹:

1-نظام قيم أخلاقيات العمل: ووفقا لهذا النظام فإن العمل شيء مقدس يجب الإخلاص فيه لأنه يمنح الفرد كراما وشرفا.

2-نظام قيم التوجيه الجماعي: حيث يكتسب العمل معناه ضمن إطار هذه القيم من خلال مدى تأثيره في المجموعة التي يعمل فيها الفرد، فالعمل ليس غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لخدمة اهتمامات ومصالح المجموعة وتوظيف قدرات المجموعة لصالح الفرد، والشكل الذي يعزز نجاحه في المنظمة.

3-نظام القيم الانسانية: وتؤكد هذه القيم على ضرورة الاهتمام بالإنسان في موقع العمل، وبنموه وتطوره الانساني أكثر من الاهتمام الذي يعطى للجوانب المادية للمنظمة.

4-نظام قيم المشاركة الجماعية: ووفقا لهذه القيم فإن العمل هو الأساس في إشباع الحاجات المتعددة للأفراد، وذلك من خلال إفساح المجال أمام العاملين ليكون لهم دور بارز في إدارة المنظمة من خلال المشاركة في قراراتها الأساسية.

5-نظام قيم الراحة والفراغ: تؤكد هذه القيم على إفساح المجال لراحة العاملين أثناء العمل، ليشعروا بإنسانيتهم ويمارسون هواياتهم المتعددة.

رابعا-تصنيف كوين ورورباخ(1981): قسمت القيم إلى أربعة محاور كما يلي²:

1-قيم الهدف الرشيد: تقوم على مبادئ وأفكار كلاسيكية.

2-قيم العلاقات الانسانية: تعتمد على أفكار ومبادئ مدرسة العلاقات الانسانية.

3-قيم النظام المفتوح: تأخذ بعين الاعتبار أن المنظمة نظام مفتوح تتفاعل مع البيئة وتتأثر وتتأثر في عناصرها.

4-قيم العمليات الداخلية: تهتم هذه القيم بالنشاطات والعمليات التي تتم داخل المنظمة، وتحرص على كفاءتها وفعاليتها والتعامل مع المستجدات الجديدة.

كما ويتضمن كل محور منها قيمتين³:

- قيم الهدف الرشيد تتضمن التخطيط والإنتاجية .

- قيم العلاقات الانسانية تتضمن التماسك وتنمية الموارد البشرية.

¹ - ليلي بكوش، ياسين محجر، القيم التنظيمية: مدخل مفاهيمي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 30، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، سبتمبر 2017، ص 568-569.

² - عصام جابر رمضان، هشام عبد العزيز أبو عاصي، مرجع سبق ذكره، ص 180-181.

³ - ليلي بكوش، ياسين محجر، مرجع سبق ذكره، ص 569.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

- قيم النظام المفتوح تتكون من المرونة والحصول على الموارد البشرية.
- قيم العمليات الداخلية تتضمن الضبط وإدارة المعلومات.
- خامسا- تصنيف ميلتون روكيش: حددها روكيش بنوعين، كل نوع منها يتكون من 18 قيمة¹:
- 1-القيم النهائية: والتي تتعلق بالغاية النهائية من وجود الشيء.
- 2-القيم الوسائية: والتي تتعلق بوضع قواعد السلوك، أو وسائل تحقيق القيم النهائية الغائية.
- سادسا -تصنيف ريتشر: قام العالم ريتشر من خلال نظرة شاملة للقيم بتصنيفها وفق عدة منظورات حددها كالتالي²:

1-مجال القيمة:

وتقسم القيمة فيه إلى قيم شئئية، قيم بيئية، قيم ذاتية، قيم جماعية، قيم مجتمعية.

2-موضوع القيمة:

وقسمت إلى قيم أخلاقية، قيم اقتصادية، قيم جمالية، قيم سياسية، قيم دينية، قيم عقلية، قيم عاطفية، قيم مهنية، قيم اجتماعية.

3-التصنيف وفق مجموعة من المعايير:

في هذا المنظور تصنف القيم إتباعا لمجموعة من المعايير هي: معيار الذاتية والموضوعية، معيار العمومية والخصوصية، معيار النهائية والوسطية، معيار العلاقة بين مختص القيمة والمستفيد منها معيار المضمون. بالإضافة إلى تصنيفات أخرى تتمثل في³:

أولا-من حيث بعد المقصد: تنقسم إلى:

1-قيم وسائية:

وهي تلك القيم التي ينظر إليها الأفراد والجماعات على أنها وسائل لغايات أبعد مثل الترقى.

2-قيم غائية (هدفية):

وهي الأهداف والفضائل التي تضعها الجماعات والأفراد لأنفسها فالحرب في نظر الرجل العسكري ذات قيمة وسائية تكسبه الترقى في المنصب والشرف والترقى في هذا الموقف هو قيمة غائية هدفية.

ثانيا-من حيث بعد الشدة: وتنقسم إلى:

¹ - عبد الملك ملهي محمد ملهي العبداني، مرجع سبق ذكره، ص 73.

² - دليلة بدران ،وردة برويس ، أثر القيم التنظيمية على أدار الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، المجلد 06، العدد 02، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، الجزائر، 2021، ص 353.

³ -فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، ص 192 - 195.

1-قيم ملزمة (آمرة ناهية):

وهي القيم التي تمس كيان المصلحة العامة والتي تتصل اتصالاً وثيقاً بالمبادئ التي تساعد على تحقيق الأنماط المرغوب فيها والتي تصطلح عليها الجماعة في تنظيم أفرادها من الناحية الخلقية والاجتماعية والعقائدية. فالقيم الملزمة هي القيم ذات القدسية التي تلتزم الثقافة بها وأفرادها ويرعى المجتمع تنفيذها بقوة وحزم سواء عن طريق العرف وقوة الرأي العام أو عن طريق القانون.

2-القيم التفضيلية:

هي القيم التي يشجع المجتمع أفرادها على التمسك به، ولكنه لا يلزمهم بها إلزاماً يتطلب العقاب الصارم ومن أمثلتها: إكرام الضيف، المجاملات، الطموح. والواقع أن أكبر فرق يميز القيم الإلزامية عن القيم التفضيلية هو درجة الإلزام والقهر الاجتماعي المتصل بكل منهما فمن الممكن أن يخرج الفرد عن القيم التفضيلية، ومع ذلك يستمر كعضو له مكانته الاجتماعية في طبقته أو جماعته، أما إذا تعارض سلوك الفرد مع القيم الإلزامية وما تأمر به أو تنهى عنه فإن مجتمعه يغضب عليه، أما القيم التفضيلية فهي ليست كذلك.

3-القيم المثالية:

هي القيم التي يشعر الناس باستحالة تحقيقها بصورة كاملة، مع ذلك فإنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد مثل القيم التي تتطلب من الفرد أن يعمل لدنياء كأنه يعيش أبداً ولاخرته كأنه يموت غداً، وهي القيم التي تتطلب الكمال في أمور الدين والدنيا معاً.

ثالثاً-من حيث بعد العمومية: وتمثل في:

1-القيم العامة:

هي القيم التي يعم انتشارها في المجتمع كله بغض النظر عن ريفه وحضره وطبقاته وفئاته المختلفة مثل: الاعتقاد في أهمية الدين والزواج وأهمية الأسرة وغيرها. ويتوقف انتشار القيم في مجتمع ما على التجانس في أحواله الاقتصادية وظروفه المعيشية والاجتماعية والأخلاقية وأبعاده السياسية والثقافية.

2-القيم الخاصة:

هي القيم المتعلقة بمواقف أو مناسبات اجتماعية معينة أو بمناطق محدودة أو بطبقة اجتماعية أو جماعة خاصة مثل الأعياد، وبتطبقته الاجتماعية مثل طبقة النبلاء، والقيم الخاصة بالدور الاجتماعي للطبيب وأستاذ الجامعة والدور الاجتماعي للجنس الذي ينتمي إليه الفرد.

رابعاً- من حيث بعد الوضوح: وتتمثل في:

1- قيم ظاهرة (صریحة):

وهي القيم التي يصرح بها ويعبر عنها بالكلام مثل القيم المتعلقة بالخدمة الاجتماعية والمصلحة العامة. والقيم الصريحة ليست دائماً بالقيم الحقيقية بل كثيراً ما تكون زائفة، وذلك لأن غالبية القيم الصريحة ينادى بها في بعض الهيئات والجماعات التي تقوم بمشاريع تجارية وغيرها والتي تعلن صراحة أنها لخدمة المجتمع لكنها ليست كذلك بل لها أهداف أخرى.

2- قيم ضمنية:

وهي تلك القيم التي تستخلص ويستدل على وجودها من ملاحظة الميول والاتجاهات والسلوك الاجتماعي بصفة عامة.

فالقيم تتجلى في السلوك الخارجي في مواقف الحياة، أو هي اتجاهات للسلوك أو العمل أو هي السلوك الفعلي للأفراد في تفاعلاتهم مع بيئاتهم وبناء على ذلك يمكن ملاحظة السلوك أو رصده من المظهر الخارجي ويعبر عن أحكام القيمة الداخلية، والتي تنشأ في الوقت نفسه مع السلوك الظاهري.

خامساً- من حيث الدوام: وهي:

1- القيم الدائمة:

وهي القيم التي تبقى زمناً طويلاً مستقرة في نفوس الناس ويتناقلها جيل عن جيل كالقيم المرتبطة بالعرف والتقاليد، وترتبط في الغالب بصفة القداسة والإلزام كونها تمس الدين والأخلاق بالإضافة إلى الحاجات الضرورية للناس ولها علاقة كبيرة بالمجتمع، ولذلك تبقى هذه القيم راسخة في المجتمع رسوخاً كبيراً.

2- القيم العابرة الوقتية قصيرة الدوام:

هي القيم السريعة الزوال مثل القيم المرتبطة بالموضة والموسيقى والابداع وهي قيم ترتبط بالكماليات والشكليات وليس بصلب الحياة، فهي لا تمس قيم لا تمس الحاجات الضرورية.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

المطلب الثالث: مصادر القيم التنظيمية

إن القيم التنظيمية لها أثر كبير في المنظمة فمن الضروري معرفة مصادرها التي تجعلها تؤثر فيها وتمثل في:

أولاً-المصدر الديني:

يعتبر الدين من المصادر الأساسية والأكثر أهمية وثباتاً في موضوع القيم فهو المصدر الذي يعتمد عليه الأفراد في جميع سلوكياتهم وأفعالهم وعلاقاتهم بمحيطهم¹. وقد كان القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة ومساهمة آل البيت وأصحاب الرسول الكرام دور كبير في ترسيخ القيم الاجتماعية والأخلاقية في بناء المسلم كالصدق والأمانة والإخلاص ومختلف القيم للتعامل مع الآخرين².

ومما يدل على أهمية هذا المصدر الديني، قول الله عز وجل حيث يأمرنا في آيات عديدة بالتحلي بقيمتي الإتقان والانضباط كونهما من القيم الأساسية في كل الأعمال التي نؤديها³. وقد قال سبحانه وتعالى: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾ (سورة الأنفال الآية 27)، وقول رسول الله سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم: " إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ"⁴، وفي حديثه نشر لقيمة الإتقان في العمل.

ثانياً-المصدر الاجتماعي:

حيث أن الفرد هو جزء من المجتمع وبالتالي فإن قيمه تتطابق مع قيم المجتمع الذي يعيش في ظله. ومن هنا نجد أن هناك اختلافاً بين قيم إنسان يعيش في الأردن وإنسان يعيش في البرازيل بسبب انتماء الأفراد إلى مجتمعات مختلفة قيمياً.

ثالثاً-جماعة العمل أو الأسرة أو العشيرة التي ينتمي إليها الفرد:

كما أن أفراد التنظيم باعتبار أنهم يشكلون فيما بينهم مجتمع يتفاعل أعضاؤه فيما بينهم، وبالتالي تتكون لديهم مجموعة من القيم الخاصة بهم انطلاقاً من طبيعة التنظيم وظروف العمل والتي تعمل كموجه لهم لسلوكهم وفي أدائهم لوظائفهم والذي يؤثر بطبيعة الحال على المنظمة ككل.

¹ - مليكة عرعور، مسعودة فلوس، تصورات العاملين للقيم التنظيمية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، الجزء الأول، العدد 26، جامعة بسكرة، الجزائر، مارس 2016، ص 424.

² - رايح العايب، القيم التنظيمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي: دراسة ميدانية على العمال المنفذين بمركب المجارف والرافعات CPG بقسنطينة، مذكرة ماجستير في علم نفس العمل والسلوك التنظيمي، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 40.

³ - أسماء بن تركي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2008، بدون صفحة.

⁴ - رواه أبي يعلى الموصلي، في المسند الصغير، عن عائشة، المجلد الرابع، الطبعة الأولى، دار التأصيل للنشر، الرقم 4401، 2017، ص 12.

رابعاً-الخبرة:

حيث يمكن للفرد أن يستمد الكثير من القيم من خلال التجارب السابقة التي مر بها فالإنسان الذي يحرم من شيء ما فإنه يعطيه قيمة أكبر والعكس صحيح، فالإنسان الذي يحرم من رؤية البحر فإنه يعطيه قيمة أكبر من أي شيء آخر في الطبيعة والسجين يعطي الحرية قيمة أكبر من الإنسان الحر¹.

المطلب الرابع: قياس القيم التنظيمية.

تقاس القيم بطرق وأساليب عديدة وهي²:

- الملاحظة:

تتميز الملاحظة عن غيرها من مقاييس القيم بأنها تطلعنا على مظهر السلوك دون تزييف، خاصة إذا أجريت الملاحظة دون علم الفرد أو مجموعة الأفراد عينة الدراسة. والملاحظة كأسلوب للتعرف على القيم وتحديد ما نادر ما تستخدم لعدة أسباب أهمها: اهتمام الباحثين بالجانب الكمي في قياس الظواهر باستخدامهم لاستمارات الاستبيان والمقابلات الشخصية المقننة.

فالملاحظة العلمية يمكن أن تعطي نتائج دقيقة في العلوم الاجتماعية إذا تم استخدامها بالشكل الملائم، فهي كما يعرفها موريس إنجرس بأنها: " فعل فحص الظاهرة بكل اهتمام وعناية". فاستخدام الملاحظة كأداة للبحث أو للكشف عن القيم يتطلب من الباحث الاجابة على تساؤلين رئيسين:

الأول: ما القيم التي يهتم الباحث بدراستها؟

الثاني: ما مظاهر هذه القيم وهل هي ثابتة أم متغيرة؟

- المقابلة:

تعتبر المقابلة المقننة من أصلح أدوات جمع البيانات إذا كانت البيانات المطلوب جمعها تتصل بعقائد الأفراد أو بشعورهم، أو اتجاهاتهم نحو موضوع معين. إذ تعتبر المقابلة من أهم وسائل جمع البيانات وأكثرها شيوعاً، فهي محادثة في حدود غرض البحث تستهدف جمع الحقائق للاستفادة منها، فهي تعطي للباحث فرصة التعمق في فهم الظاهرة محل الدراسة، وملاحظة سلوك المبحوث.

¹ - زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص ص126-127.

² - بلقاسم سلاطية وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص80-83.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

ففي مجال قياس القيم يعتبر استخدام المقابلة أكثر انتشارا عن غيرها من الأساليب مقارنة بالملاحظة، أخذ استخدام الباحثين لهذه الأداة صورا وأشكالا مختلفة، منها تقديم القصص التي يطلب من المبحوث إكمالها، واستخدام مجموعة من القصص الناقصة تشتمل على نوع من الصراع بين حاجتين أو قيمتين ويطلب من المبحوث اختيار الحل المناسب من وجهة نظره.

- تحليل المضمون:

يقصد بتحليل المضمون تفكيك وثيقة معينة إلى وحدات لها معنى، ويدل المضمون على مجموع العناصر الدالة والتي يمكن النظر إليها سواء في معناها الظاهر أو المضمّر، باستخدام الاستدلال الاستنباطي للمعاني أو الأفكار بأسلوب منهجي وموضوعي.

ويستخدم تحليل المضمون كأداة للكشف عن القيم من خلال تحليل مضمون الرسالة، سواء أكانت مسموعة أو مقروءة أو مرئية، ومن أوائل المستخدمين له في هذا المجال **رالف وايت*** في سنة 1974.

- الاستبيان:

يعتبر الاستبيان من بين أدوات جمع البيانات في كل البحوث الاستطلاعية والوصفي والتجريبية، وأكثرها استخداما وملائمة للبحوث الوصفية خاصة فيما يطلق عليه بالمسوح الاجتماعية، إذ قام العديد من العلماء والباحثين ببناء استمارة استبيان لقياس القيم، هذه المقاييس تعددت واختلفت لتعدد وجهات نظر الباحثين في دراساتهم للقيم من جهة واختلاف تصنيفهم للقيم من جهة أخرى، ومن بين أشهر مقاييس القيم¹:

1-مقياس روكيتش: وهو مقياس متكون من مجموعتين من القيم، الأولى المرتبطة بالغايات المرغوب تحقيقها، والثانية المرتبطة بالوسائل اللازمة لتحقيق هذه الغايات، على أن تعكس الأولى ما يكافح الفرد من أجل إنجازه في النهاية، أما الثانية تعكس أساليب وكيفية تحقيق الفرد لهذه الغايات.

2-مقياس سوبر: وهو مقياس يتناول بالدراسة قيم الأفراد في العمل من خلال خمسة عشر جانبا، بحيث تختلف أهمية كل جانب عن غيره من فرد لآخر وهي تتمثل في: الابداع، الانجاز، محيط العمل، علاقات الاشراف، نمط الحياة، الأمن، الإشراف على الآخرين، الجمال، المكانة، الاستقلالية، التنوع،

* رالف وايت ممثل أمريكي ولد في 22 يونيو 1928 في نيويورك، تخرج من جامعة بوككل في ويسبورغ في ولاية بنسلفانيا، وكان لفترة وجيزة عاملا اجتماعيا، حصل

على درجة الماجستير في جامعة بيل، وكان وزير المشيخة ومحرم الدينية في هاربر والصف في نيويورك قبل اتخاذه قرار التمثيل، توفي في 13 فبراير 2014.

¹ -أسماء بن تركي، مرجع سبق ذكره، بدون صفحة.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

العوائد الاقتصادية، المساعدة، الاستشارة الفكرية، الإدارة، ذلك بوضع عبارات تقيس هذه الجوانب، تكون الإجابة عليها بوحدة من البدائل التالية: مهمة جداً، مهمة، متوسطة الأهمية، قليلة الأهمية، غير مهمة تماماً، ثم يتم حساب حاصل جمع العبارات المكونة لكل قيمة من القيم، على أن يكون مجموع كل قيمة يتراوح بين 5 إلى 15 درجة، فإذا كانت الدرجة على أي قيمة من القيم أكثر من عشر درجات يعني أن هناك اهتمام كبير بهذه القيمة، أما إذا تراوحت درجة كل قيمة منهم بين 5 و 9 فهذا يدل على الاهتمام المعتدل بها، بينما إذا كانت أقل من 5 درجات فهذا يعني انعدام الاهتمام بهذه القيمة.

وفي دراستنا سنعتمد على الاستبيان لقياس القيم التنظيمية من خلال التركيز على أربعة أبعاد تمثل كل منها قيمة من القيم التنظيمية ولكل منها مؤشرات والتي اعتمدت في دراسات سابقة والمتمثلة في يلي¹:

1-قيمة العلاقات الشخصية: ومؤشراتها كما يلي:

- بناء علاقات اجتماعية بين الأساتذة في إطار العمل داخل الجامعة.
- شعور الفرد بأنه جزء مهم في الجامعة.
- وجود تفاعل إيجابي بين أعضاء الجامعة.
- وجود جو من الثقة المتبادلة بين الأساتذة.

2-قيمة الانضباط: ومؤشراتها كالتالي :

- التواجد في الجامعة في الوقت المحدد.
- الالتزام بمواعيد العمل.
- احترام المواقيت المقررة للاجتماعات.

¹ - أسماء بن تركي، المرجع نفسه، بدون صفحة.

3-قيمة الإتقان: وتتمثل مؤشراتها في:

- متابعة الإدارة لأداء الأساتذة.
- السعي لأداء العمل بطريقة صحيحة.
- تقويم الإدارة لأداء الاساتذة.

4-قيمة المشاركة الجماعية: ومؤشراتها هي:

- التعاون بين الأساتذة.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- مناقشة المشكلات وحلها.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي لأداء الأستاذ الجامعي

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، سيتم تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الأداء.

المطلب الأول: تعريف الأداء

لقد شاع استخدام مصطلح الأداء وكثر استعماله في التعبير عن مدى بلوغ الأهداف فهو لغة يقابل اللفظة اللاتينية **performare** التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية **performance** التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، ويتم تحقيقها لدى ممارسة عمل ما والمعبر عنها بوحدات قياس معينة، كما أشار بعض الباحثين أمثال **chevalier** إلى أن الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوفيق بين عدة عوامل منها المعرفي والعمل ورأس المال لكن الأداء ينتج مباشرة من عنصر العمل وبالتالي يصبح أداء المورد البشري جزء لا يتجزأ عن أداء المؤسسة ككل¹.

يعرف الأداء على أنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها إدارة المنظمة، أو الجهود التي تربط وظيفته بها، يعني النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة².

كما عرف الأداء بكونه إنجاز عمل معين كما يعرف ويليام جاي روثويل **william .j.rothwel** المخرجات والانجازات التي يتم تحقيقها بواسطة فرد أو جماعة أو منظمة³.

يمكن تعريف مصطلح الأداء بأنه القيام بالشيء أو تأدية عمل محدد أو إنجاز مهمة من نشاط معين بمعنى أن الاداء هو قيام الشخص بسلوك ما وذلك لتحقيق هدف محدد فقد يكون إشباع حاجة معينة أو حل مشكلة ما أو التخطيط لمشروع ما بصفة عامة فإن أداء الفرد عبارة عن محصلة تفاعل القدرة مع الرغبة مع البيئة⁴.

¹ - سامية جبارة، رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2008، ص 13.

² - الباتول علوط، عبد القادر ونوقي، أداء ومساهمة الأستاذ الجامعي في جودة التعليم العالي، الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، جوان 2018، ص 153

³ - فاطمة قادة بلحسن، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي، مذكرة ماستر، قسم العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، الجزائر، 2020، ص 25.

⁴ - مدحت محمد أبو النصر، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ب ط، مصر، 2009، ص 62.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

ويقصد به أيضا درجة تحقيق الفرد لما هو مطلوب منه من مهمة أو مهام ويمكن استخدام تقييم المهام في الحكم على كمية هذه الدرجة ونوعيتها¹.

ومنه نعرف الأداء على أنه إتمام الفرد لمهامه ومسؤولياته من أجل تلبية حاجياته وتحقيق متطلبات وظيفته.

أولا-تعريف الأداء الوظيفي

يتم تعريفه على أنه قيمة مجموعة سلوكيات الموظف، الذين يساهمون بشكل إيجابي أو سلبي في تحقيق الهدف التنظيمي².

ويعرف أيضا الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، وبالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد³.

كما عرف على أنه مدى تحقيق وإنجاز المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة ويعتبر الأداء من أحد المحددات التي تشير على الكفاءة لدى العاملين ووصولهم لمستوى الإنجاز المطلوب وفق الإمكانيات المتاحة، وقد يحدث تداخل بين مفهوم الأداء والجهد حيث أن الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة بينما الأداء فيشير إلى النتائج التي حققها الفرد⁴.

وعليه يمكن تعريف الأداء الوظيفي بأنه ناتج الموظف في العمل مع الالتزام بتأدية الأعمال الموكلة إليه في وظيفته بغية تحقيق أهداف المنظمة.

¹ - معاد عريوة، دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011، ص 3.

² -Jason A.colquitt et all,organizational behavior :Improving performance and commitment in the workplace , McGraw-hill Irwin , p 33.

³ -رشيدة دفاف، دور القيم التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة، مذكرة ماستر، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2014، ص 66.

⁴ - لبنى زياد خالد الساكت، أثر الضغوط على الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير، قسم الإدارة ،كلية الأعمال ، جامعة عمان العربية ، الأردن، 2014، ص 28 .

ثانيا-تعريف أداء الأستاذ الجامعي

يعرف أداء الأستاذ الجامعي على أنه مجموعة السلوكيات البيداغوجية التي يمارسها الأستاذ أثناء نشاطه التدريسي أو الإشرافي على الطلبة أو البحث الذي يهدف إلى تطبيق جودة التعلم وفق المستويات المعيارية العالمية¹.

كما عرف الأداء الأكاديمي للأستاذ الجامعي بأنه الأداء الذي يهدف إلى تحقيق المستوى الأمثل للتدريس والبحث العلمي مما يحقق أهداف التعليم العالي².

ويشار إلى أداء الأستاذ الجامعي على أنه ذلك الأداء التدريسي في الجامعات والذي يتمثل في أداء أنشطة متنوعة تتسم بالطابع الذهني والفكري من أهمها إلقاء المحاضرات، والإشراف على الطلبة، وإنجاز البحوث العلمية، وتقديم الاستشارات، ولكي يتحقق التميز في أداء الأستاذ فإنه لا بد أن يتجاوز معايير الأداء الموضوعية من قبل الإدارة وأن يقدم أداء أعلى من أعضاء هيئة التدريس³.

كما عرف أداء الأستاذ الجامعي أيضا على أنه ذلك الالتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها مثل: ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علميا وخلقيا، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميدان البحث والتوجه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها⁴.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن أداء الأستاذ الجامعي: هو قيام الاستاذ لدوره في الجامعة من خلال إنجاز مهامه (التدريس، البحث العلمي، الإشراف) المكونة لوظيفته.

¹ - رويدة عثمان، رمضان البكوش، آليات تطوير وتقوم أداء الأستاذ الجامعي، مجلة التربوي، العدد 21، يوليو 2021، كلية الآداب والعلوم قصر الأخيار، جامعة المرقب، ليبيا، ص 146.

² - سامية جبارة، مرجع سبق ذكره، ص 17.

³ - جمال لطرش، معزوزي منيرة، أثر التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء المتميز للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 06، العدد 01، جوان 2022، الجزائر، ص 99.

⁴ - رضوان بواب، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام LMD، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 21، جامعة محمد بن يحيى لصديق، جيجل، الجزائر، ديسمبر 2015، ص 74.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

المطلب الثاني: عناصر أداء الأستاذ الجامعي وأنواعه

بعد التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي والتطرق إلى أهم ما جاء فيه، يمكننا الانتقال إلى عرض عناصر الأداء وأنواعه والتي سيتم معرفتها وتصنيفها كغيرها من الظواهر التنظيمية.

أولاً-عناصر الأداء

للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعّال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء التالية¹:

-كفايات الموظف : وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداء فعالاً يقوم بها الموظف.

- متطلبات العمل الوظيفية: وتشمل المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

-بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال : التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

هناك مجموعة من العناصر أو مكونات رئيسية للأداء يمكن حصرها كما يلي²:

1-المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المهارات المهنية والمعرفة الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2-نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

3-كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز.

4-المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في موعدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه.

¹ - زهرة مصطفى، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 05، العدد 02، المركز الجامعي تيمسلي، الجزائر، ص 853 .

² - فاطمة قادة بلحسن، مرجع سبق ذكره، ص 26.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

وهناك من حددها فيما يلي¹:

1- كمية الجهد المبذول: مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية كذلك سرعة أداء العمل.

2- نوعية الجهد المبذول: مستوى جودة في إنجاز العمل ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية، فبعض الأعمال لا يتم التركيز فيها على كمية الأداء أو سرعته بقدر ما يتم التركيز فيها على درجة خلو الأداء من الأخطاء وكذا مطابقة الإنتاج للمواصفات المطلوبة.

3- نمط الأداء: الطريقة التي تتم بها تأدية أنشطة العمل.

4- معدلات الأداء: يقصد بها أن يقوم المقيم بزيادة إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءته في إنجاز العمل من حيث الجودة والكمية خلال فترة زمنية محددة ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز مع المعدل المحدد.

وهناك من حصرها في مجموعات كما يلي²:

1- العناصر التنفيذية وتتمثل في:

__ القدرة على تحديد متطلبات إنجاز العمل وذلك من خلال تحديد الموارد الفنية والبشرية اللازمة لإنجاز العمل، وإنجاز العمل في ضوء الموارد التي تم تحديدها بفعالية.

__ القدرة على تحديد خطوات العمل والبرنامج الزمني على نحو يراعي أولوية التنفيذ، تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

__ القدرة على التغلب على صعوبات العمل من خلال تحديد أبعاد المشكلة التي تعترض سير العمل بدقة، وتعالج مشاكل العمل اليومية والطارئة بشكل سليم وموضوعي.

__ المهارة في تنفيذ العمل بشكل سليم، ووفق ما حدد له من إجراءات.

__ إنجاز العمل في الوقت المحدد.

__ القدرة على المراجعة والتدقيق ومراجعة العمل بشكل نهائي للتأكد من إنجازه وفق التعليمات المحددة وخلوه من الأخطاء.

¹ -لبنى سناني، جلال الدين بوعطيط، دور القيم التنظيمية في تحقيق فاعلية الأداء في المؤسسات التنظيمية، مجلة الراصد لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد 03، العدد 01، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2023، ص 48-49.

² -عبد الناصر كحول، تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة علم النفس، مذكرة ليسانس، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2021، ص 16-17.

2-العناصر الأكاديمية:

- _ المعرفة بنظم العمل وإجراءاته.
- _ المعرفة بأهداف ومهام العمل.
- _ المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية المتعلقة بالعمل.

3-العناصر التطويرية:

- _ المتابعة لما يستجد في مجال العمل.
- _ تقديم الأفكار والمقترحات.
- _ إمكانية تحمل مسؤوليات أعلى.
- _ المشاركة الفعالة في الاجتماعات.
- _ تقبل التوجيهات.

4-العناصر الأخلاقية:

- _ المحافظة على أوقات الدوام.
- _ القدرة على الحوار وعرض الرأي.
- _ الاهتمام بالمظهر.
- _ تقدير المسؤولية.
- _ حسن التصرف.

5-العناصر الاجتماعية:

- _ العلاقة مع الرؤساء.
- _ العلاقة مع الزملاء.
- _ العلاقة مع المراجعين.
- _ القدرة على إقامة اتصالات عمل فعالة مع الآخرين.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

وهناك عناصر أخرى للأداء نذكر منها¹:

- 1- **القابلية والقدرة على الأداء** مثل تمتع الفرد بالذكاء والصحة العامة، ويمكن تحسين قابلية الفرد على الأداء من خلال برامج التدريب والتنمية.
- 2- **الرغبة أو الدافعية في العمل**: يمكن تحسينها من خلال التحفيز، والدافعية هي استمالة الفرد لإتيان سلوك من تقديم تصرف معقول يكون من شأنه تحقيقه هدف رسمته إدارة المنظمة.
- 3- **إتاحة الفرصة أمام الفرد للأداء**: ويمكن إيجاد ذلك من خلال قيام المدير بتحليل مجموعة من العوامل المؤثرة فيه: منظومة التخطيط واتخاذ القرار، منظومة التقنية المستخدمة، وكيفية تحويل الصلاحيات. ويشير الكثير من الباحثين إلى أن الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ينقسم إلى عدة عناصر منها²:

1 - **المعرفة بمتطلبات الوظيفة**: وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها ومن بين أهم هذه المتطلبات:

- أن يحول سلبية طلابه إلى إيجابيات، يجعل الخطأ طريق الصواب.

- إتقان محتوى المواد العلمية ذات العلاقة بتخصصه.

- احترام الطلاب وتوجيههم وإرشادهم أكاديمياً.

- الاستمرار في ممارسة البحث العلمي وتأليف الكتب ونشر المقالات العلمية.

2 - **كمية العمل المنجز**: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز، بحيث أصبح مقدار العمل الذي يؤديه الأستاذ في نظام ل.م.د أكبر بكثير مما كان عليه في النظام الكلاسيكي.

3 - **المثابرة والثوق**: وتشمل الجدية والتفاني في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية العمل وإنجازه في الوقت المحدد، ومدى حاجة الموظف والتوجه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

بالرغم من اختلاف الباحثين حول تحديد العناصر التفصيلية للأداء إلا أنه يمكن إجمالها في عنصرين أساسيين هما **العنصر التنظيمي، العنصر البشري**³:

¹-موسى حمد محمد شبحان الدليمي، أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، بغداد، 2018، ص 41.

²-رضوان بواب، مرجع سبق ذكره، ص 74.

³-رشيدة دفاف، مرجع سبق ذكره، ص 67

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

العنصر التنظيمي يتكون من الوظائف والهياكل التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية وأكثر ملائمة للظروف البيئية المتطورة، أما العنصر البشري فيتعلق بالجانب الإنساني عن طريق التدريب المستمر للموظفين والإداريين، وإكسابهم المهارات الأساسية المناسبة لعملهم، وتنمية دافعيتهم ورغبتهم في العمل وبث الثقة في نفوسهم والقدرة على اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحيتهم، هذا بالإضافة إلى أن تلبية حاجات العمال الوظيفية والشخصية وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة.

ثانيا-أنواع الأداء

يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين وذلك فيما يلي¹:

1-حسب معيار المصدر: وفقا لهذا المعيار يمكن تقسيم الأداء إلى نوعين من الأداء الداخلي والأداء الخارجي.

- الأداء الداخلي:

ويطلق على هذا النوع من الأداء أداء الوحدة، أي أنه ينتج ما تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا مما يلي:

-**الأداء البشري:** وهو أداء أفراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم.

-**الأداء التقني:** ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال.

-**الأداء المالي:** ويكمن في فعالية تهيئة واستخدام الوسائل المالية المتاحة.

- الأداء الخارجي:

هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث في المحيط الخارجي فالمؤسسة لا تتسبب في أحداثه ولكن المحيط الخارجي هو الذي يولده، فهذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، وهذا

¹ -كلثوم فونقرا، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة احمد دراية، أدرار، الجزائر، 2021، ص ص 59-60

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

النوع من الأداء يفرض على المؤسسة تحليل نتائجها، وهذا مهم اذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية اين يمكن قياسها وتحديد أثرها.

2 -حسب معيار الشمولية:

تبعاً لهذا المعيار الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى:

-الأداء الكلي:

وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف والأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر. في هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية والشمولية، الربح والنمو. كما أن الأداء للمؤسسة في الحقيقة هو نتيجة تفاعل أداء أنظمتها الفرعية.

- الأداء الجزئي:

وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن تنقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التموين، أداء وظيفة الإنتاج، أداء وظيفة التسويق. وهناك أنواع أخرى للأداء وهي كما يلي¹:

-الأداء الفردي: ويتعلق بأداء الأفراد العاملين ومستوى كفاءتهم في العمل وسلوكياتهم ويتم تقييم الأداء الفردي من خلال مقارنة مستوى أدائهم بالمعايير الموضوعية والمحددة مسبقاً.

-أداء الوحدات التنظيمية: حيث يتم التعرف على مستوى الإنجاز لكل إدارة على حدة، وكل قسم من أقسامها، وكذا التعرف على مدى تحقيقها للأهداف المطلوبة وكفاءتها في أدائها لمهامها.

¹-عبد اللطيف خواص، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2022، ص40

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

-الأداء المؤسسي: قصد معرفة مدى كفاءة المؤسسات أو الشركات في تحقيق أهدافها التي تعمل من أجلها.

المطلب الثالث: أبعاد أداء الأستاذ الجامعي

يعتبر الأستاذ الجامعي عضو في هيئة التدريس والذي يمثل محورا أساسيا في الارتكاز على العملية التعليمية وعليه يتوقف مدى كفاية التعليم الجامعي، وبهذا فإن أداء الأستاذ الجامعي يتبلور حول ثلاثة أبعاد مهمة وهي كالتالي¹:

1-الأداء التدريسي: إن التدريس هو مجموع العمليات والإجراءات والأساليب التي يقوم بها الأستاذ أثناء التدريس أما الأداء التدريسي فيشير إلى تلك الممارسات التي تؤدي أثناء الموقف التعليمي بغرض تنمية قدرات ومهارات الطالب، ويقصد بالأداء التدريسي في هذه الدراسة كل ما يقوم به الأستاذ الجامعي من أنشطة وسلوكيات وإجراءات وعمليات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل الجامعة.

2 -الأداء البحثي: هو من أولويات المهام للأستاذ وعنصر هام في حياة الجامعة كمؤسسة علمية وفكرية وسمعتها مرتبطة بالأبحاث التي تنشرها وتظهر أهمية البحث للأساتذة لكونهم يمتلكون قدرات عالية للتفكير المنظم والابتكار والقدرة على توظيف المعرفة في الميدان.

والبحث كعملية تحتاج للكثير من الإمكانيات منها ما يتعلق بالأستاذ كتراثه المعرفي وكثرة اطلاعاته وقراءاته المتنوعة ومنها ما يخص الجامعة كتوفير مخابر للبحوث ومساعدته لنشر أفكاره وتسهيل عملية البحث له، ففي كثير من الأحيان يلقي عقبات وصعوبات في القيام بهذه المهمة ونجاحه مرهون بمدى توفر الظروف الملائمة لعملية البحث².

3 - الأداء الإشرافي: الإشراف على الرسائل العلمية ليس مجرد عمل روتيني إداري بل هو عمل فني لا يتسنى القيام به إلا الأستاذ ممارس للبحث العلمي ودوره هنا هو دور الباحث المدرس والموجه في آن واحد.

¹ - سامية جبارة، مرجع سبق ذكره، ص 17.

² - سارة دخان، هاجر كتفي الشريف، العوامل المؤثرة على مكانة الأستاذ الجامعي في المجتمع الجزائري، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 03، جامعة ملين دباغين، سطيف، الجزائر، ص 206.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

ومن خلال إطلاع الطالب الباحث على الأدبيات الخاصة بالموضوع تبين أن عملية الإشراف على الرسائل العلمية متعددة الجوانب ومتشابكة العناصر ليس من السهل الفصل بين عناصرها فهي عملية فنية وأخلاقية وإنسانية في آن واحد تحتاج إلى مشرف مقتدر وطالب تتوفر لديه جملة من القدرات والمهارات، مما ينتج عن هذا التفاعل بين طرفين أساسيين، عمل علمي متميز ويمكن إجمال أهداف عملية الإشراف على الرسائل العلمية فيما يلي¹:

- توجيه الطالب الباحث للاضطلاع بمهمة البحث العلمي بإرشاده وتوجيهه إلى المسار السليم في البحث وتذليل الصعوبات أمامه.
- إرشاد الطالب الباحث بما يجنبه الوقوع في القلق والإحساس بعدم القدرة على إنجاز ما يتوقع منه.
- تقويم أفكار الطالب الباحث ورعايته وإبراز مواهبه وتوجيهه نحو الأفضل في جميع المجالات.
- رغبة بناء شخصية الطالب الباحث العلمية وتعويده على الاستقلال في الرأي بموضوعية تامة مما يتيح الفرصة لقدراته الإبداعية أن تنمو نموا سليما.

¹ - محمود خليل أبو دف، تقييم الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 17، كلية التربية، جامعة عين الشمس، غزة، 2000، ص 6

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

المطلب الرابع: علاقة القيم التنظيمية بأداء الأستاذ الجامعي

لكي تتحرك مؤشرات الأداء الوظيفي بمدىها الصحيح ووقعها الفاعل لا بد أن تطعم بالقيم التنظيمية الهادفة إلى إثراء الأداء وتحديد مساراته حيث أن عملية الأداء وإدارته تنمو في إطار المنظمة القيمة التي تمثل جوهر البقاء وديمومة الاستمرار، أي أن القيم هي المؤشر للفضائل من الرذائل و الإيجابيات من السلبيات وحالات الصح من الخطأ، ومادام الأمر على هذا القدر من الأهمية بالنسبة للمنظمة القيمة عليه يبدو لنا أن مؤشرات الإدارة يجب أن تعد برؤية قيمية تحتضن الحقيقة والواقع وتتجاوز ما دونه، فالالتزام بالعمل والآخذ بالمعايير بعكس حالات الضبط واحترام الوقت يجلي إدارته وإمكانية استثماره، أي أن كل مؤشر لا بد من تنظيمه وتنفيذه برؤية قيمية، أي أن القيم هي المرآة العاكسة بحيث تتضح الانحرافات مما يعني أن إدارة القيم تعني إدارة الأداء بحيث أن قوة النظام القيمي تتضح في إمكانية الوصول إلى مصاف الأداء العالي¹.

وقد أظهرت دراسة " محمد الساسي وخديجة عبادو " أن مجموعة القيم التنظيمية التي يعتنقها الأفراد في المنظمات لها تأثيرا قويا ومباشرا في سلوكهم و أدائهم لأعمالهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم والمتعاملين معهم وتعكس هذه القيم درجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، ويعتبر البعد القيمي من أهم عناصر النجاح فبقدر نشاطه وقوته يؤكدان على أن البعد القيمي يتعاضد دوره في تحسين فاعلية الإدارة في ظل التغير السريع في المحتوى المعرفي والسباق العلمي نحو إثبات هوية الثقافة لكل حضارة على حساب هوية حضارة أخرى².

كما جاء في دراسة " سليمة علي بن يحيى " أن القيم التنظيمية تؤثر على أنشطة المديرين والأفراد الذين يشتركون في صنع القرارات لذا يعمل هؤلاء على تطوير وتعديل القيم التي يمتلكونها في منظماتهم بما يحقق الأهداف المطلوبة، ومن الأمور الحيوية أن يدرك المدراء القيم العليا لموظفيهم حيث أن معرفة

¹ - يعقوب نصيب، القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء في المؤسسة ، مذكرة ماستر ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2019، ص 82.

² - محمد الساسي الشايب، خديجة عبادو، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 26، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، سبتمبر 2016، ص 72.

الفصل الأول:.....مدخل إلى القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي

تلك القيم هو أمر مهم في الحياة العملية للموظفين، فهناك قيم يسعى كل فرد في عمله إليها، على أن المديرين الذين يتمتعون بشخصيات قوية تؤثر في قيمهم سلبا أو إيجابا على الأجهزة التي يديرونها¹.

كما أشارت دراسة " سناني لبنى، بوعطيط جلال الدين " إلى أن تحقيق فاعلية الأداء يتطلب جملة من المعايير التي تضعها المنظمة والتي تسهم في تنظيم العلاقات حيث تكون في شكل قيم يتم غرسها في الفرد العامل عن طريق الملاحظة، التدريب، التحفيز، وأحيانا من خلال العقوبات التي تفرضها قوانين المنظمة فلا يمكن تحقيق فاعلية الأداء إذا لم تتوفر لدى الفرد قيم موجبة حتى وإن امتلك المهارات المطلوبة والخبرة اللازمة للقيام بالمهام كون القيم تشكل هوية المنظمة وسمعتها بين المنظمات كما أنها تساهم في الحفاظ على مناخ تنظيمي منظم ومستقر إضافة إلى علاقات سوية خالية من الصراعات بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة وفعاليتها².

كما تؤكد فينيجان* على أهمية الالتزام بالقيم في هرم السلطة التنظيمية، حيث يؤكد على الالتزام بالقيم ككل فهي تؤثر تأثيرا مستمرا وفعالا على أداء الأفراد وأن قيم التعاون والتسامح والانضباط تشكل أهمية كبرى لدى العاملين، وأنه من الصعب تخيل وجود أفراد تكون معاملتهم خالية من هذه القيم داخل التنظيم³.

¹ - سليمة علي بن يحيى، " أثر القيم التنظيمية عند الأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي "، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 06، العدد 3، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 20 أوت 2018، ص 11.

² - لبنى سناني، بوعطيط جلال الدين، مرجع سبق ذكره، ص 54.

* هيلين جوان فينيجان: ولدت في 23 نوفمبر 1925 في أتاوا، أونتاريو، كندا، كانت جوان كاتبة اشتهرت بـ the best dmn fiddler من كلابوحي الى كالادار 1969 توفيت جوان في 12 أغسطس 2007.

³ - يعقوب نصيب، مرجع سبق ذكره، ص 83.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أن القيم التنظيمية هي مجموعة من المبادئ والمعتقدات والأفكار المشتركة بين الأفراد العاملين في المنظمة والتي تبني عليه أعمالها، وتشكل جزءا من ثقافتها التي تعتبر عنصرا أساسيا فيها، ولها أهمية كبيرة فهي تعتبر أحد العوامل المؤثرة في سلوكيات وتصرفات الأفراد، والموجه والمحرك الأساسي لها، وتمثل أبعاد القيم التنظيمية في (قيمة العلاقات الشخصية، قيمة الانضباط، قيمة الإتقان، قيمة المشاركة الجماعية).

كما تناولنا أداء الأستاذ الجامعي الذي له أهمية بالغة في الجامعة فمكانة الأستاذ ومستواه مرتبط بأدائه لأدواره والتزامه بتنفيذ وظائفه لأنه يعد من مقوماتها، فالتدريس والبحث العلمي والإشراف على الطلبة يتوقف نجاحها على الأستاذ، ومدى مساهمته في الارتقاء بالتعليم العالي، وتحقيق أهدافه مرهون بأدائه الأكاديمي، وبناء على ذلك يمكننا القول أن أداء الأستاذ الجامعي هو الركيزة الأساسية للجامعة لأنه يشكل المحور الرئيسي فيها.

لا مناص من القول أن فاعلية أداء الأستاذ الجامعي تحتاج إلى توفر مجموعة من القيم التنظيمية لديه، والتي تمكنه من القيام بمهامه ومسؤولياته وبالتالي ترفع من مستوى أدائه.

الفصل الثاني: دراسة حالة جامعة عمار ثليجي - الأنطاك-

تمهيد:

بعد استيفاء الجانب النظري والامام بأهم جوانب موضوع القيم التنظيمية وأثرها على أداء الأستاذ الجامعي، ومختلف المفاهيم التي جاء بها الباحثون، نأتي الآن إلى الجانب التطبيقي والذي سنحاول من خلاله إسقاط الجانب النظري على جامعة عمار ثليجي بالأغواط، وذلك بغرض معرفة مدى تأثير القيم التنظيمية على أداء الأساتذة بالجامعة من خلال عينة البحث، وبعد تجميع وتحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي تضمنها الاستبيان، تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث وهي كالآتي:

المبحث الأول: تقديم جامعة الاغواط

المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة

المبحث الثالث: نتائج التحليل الهيكلي للنموذج

المبحث الأول: تقديم جامعة الأغواط

سنتناول في هذا المبحث دراسة تطبيقية في جامعة عمار ثليجي الأغواط، وذلك من خلال التعرض لها من الناحية التاريخية والتعريف بها ونشأتها.

المطلب الأول: عرض عام لجامعة عمار ثليجي

جامعة عمار ثليجي هي جامعة جزائرية تقع بولاية الأغواط، وهي تجسيد سياسة لا مركزية للتعليم العالي، والتي تنتهجها الجزائر منذ الثمانينات.

أولا- نشأة جامعة عمار ثليجي

انطلق التعليم العالي بالأغواط في سنة 1986 بإنشاء المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني **ENSET** بموجب المرسوم التنفيذي رقم 165-86 المؤرخ في 06 أوت 1986.

في سنة 1997 تم ترقية المدرسة العليا إلى مركز الجامعي بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97-157 المؤرخ في 18 ماي 1997، ومن حينها أصبحت تحمل اسم عمار ثليجي.

في سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في 25 أوت 2010 لتضم ثلاث كليات وهي: كلية العلوم والتكنولوجيا، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، وبالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتتها الجامعة خلال هذه السنة تم فتح اختصاصات جديدة وهي: صيانة في الهندسة الكهربائية، الموارد المائية، العلوم الفلاحية، الهندسة المعمارية، العلوم الاجتماعية والديمقراطية، اللغة الإنجليزية.

ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر، تم اعتماد النظام الجديد، وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس ل م د مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي: علوم المادة، علوم وتكنولوجيا، رياضيات وإعلام آلي، علوم وتقنيات الرياضة، علوم اقتصادية وعلوم التسيير، اللغة الفرنسية، العلوم الاجتماعية، ومع تطبيق السياسة الهادفة إلى تعميم نظام ل م د فقد تم فتح تخصصات مكملّة في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010.

بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج - ليسانس وماستر - ووصل عدد مشاريع التكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و 286 مشروع في نظام ل م د.

واستفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم ب- و22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة إلى 915، منهم 135 صف الرتب العليا.

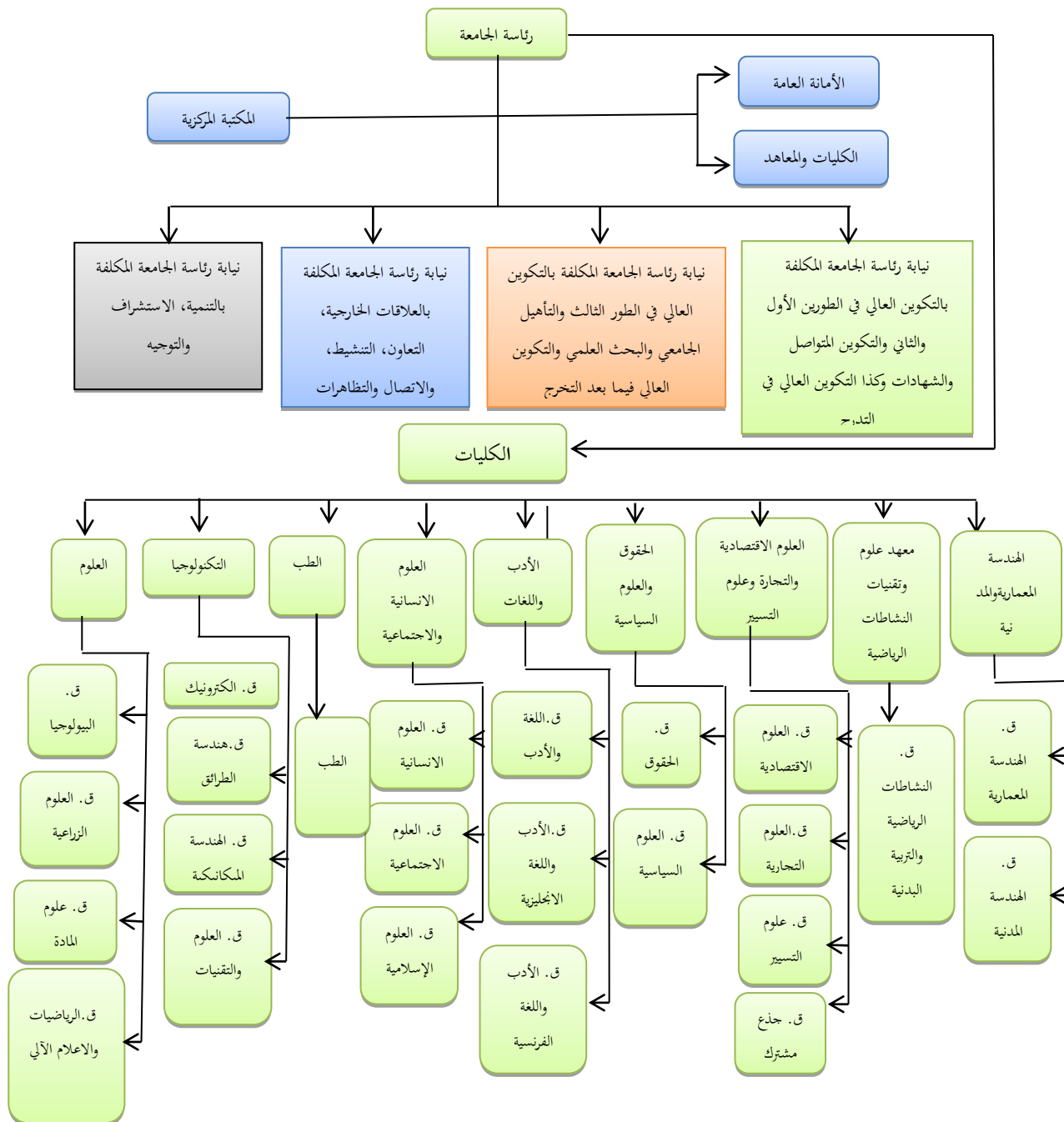
استلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الاجمالي للمقاعد البيداغوجية إلى 24153 مقعد في 2017¹، وحاليا سنة 2023 بلغ عدد المقاعد 1025 مقعد.

اطلع عليه / 20.05.2023/h14:15 /historique of universityAmmarThaligy /<http://www.lagh-univ.dz>

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للجامعة

أولا-تقديم الهيكل التنظيمي لجامعة عمار ثليجي الاغواط

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لجامعة عمار ثليجي الاغواط



المصدر: دليل الجامعة سنة 2017

ثانيا-تحليل الهيكل التنظيمي

رئاسة الجامعة: يهتم هذا المجلس بمهمة التداول في جميع المسائل المتعلقة بحسن سير الجامعة والسعي الى تحقيق الأهداف المرجوة منها، ويتولى مجلس رئاسة الجامعة عمار ثليجي بالأغواط مدير الجامعة جمال بن برطال وتحتوي على خمسة اساتذة.

الأمانة العامة: تقع تحت مسؤولية الأمين العام وهو المسؤول عن التشغيل والهيكل الإدارية والمالية وكذا تحت سلطته الخدمات المشتركة الإدارية والفنية بحيث يتولى قيادة الأمانة العامة والمشاركة في إدارة الجامعة.

المكتبة المركزية: تعد المكتبة المركزية لجامعة عمار ثليجي مكانا للحفظ والعمل والتدريب وهي خدمة مشتركة للجامعة مخصصة لطلاب وأساتذة الجامعة وهي مسؤولة عن تزويد المستخدمين بالوثائق اللازمة للدراسة والبحث في جميع التخصصات التي تدرس في الجامعة وكذا تفيد في مهمة التوجيه والتدريس البيولوجيا والوثائقي.

الكليات والمعاهد: تطلق على أي مؤسسة تعليمية تقدم شهادات عليا لما بعد المرحلة الثانوية كما تطلق على أقسام الجامعة، وهذا ما ينطبق على جامعة عمار ثليجي بحيث تحتوي الجامعة على تسعة كليات كل كلية تحتوي على هيكل تنظيمي اداري متكون من عميد كلية وأمين عام للكلية ونائب عميد مكلف بالدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة ونائب عميد مكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية ورؤساء أقسام ومسؤول المكتبة بالكلية كما أن كل كلية لديها أقسام كل قسم يحتوي على تخصص خاص به ومنه سنتعرف على كليات ومعاهد جامعة عمار ثليجي فيما يلي:

1-كلية العلوم: تم انشاء كلية العلوم بناء على المرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في رمضان 1431 الموافق ل 25 اوت 2010 ولقد تم اعتماد هذا القرار بتقسيم كلية العلوم والهندسة ابتداء من شهر جويلية 2011 الى كليتين هما:

__كلية العلوم.

__كلية التكنولوجيا.

تتكون كلية العلوم من سبعة أقسام وهي:

-قسم علوم المادة.

-قسم الرياضيات.

-قسم الاعلام الآلي.

-قسم البيولوجيا.

-قسم العلوم الفلاحية.

-قسم الجذع المشترك في الرياضيات والاعلام الآلي.

-قسم الجذع المشترك في علوم الطبيعة والحياة.

كما بلغ عدد أساتذة كلية العلوم 178 أستاذ لسنة 2023.

2-كلية التكنولوجيا: تم انشاء الكلية بناء على المرسوم التنفيذي رقم 16-72 المؤرخ في 13 جمادى

الأولى عام 1437 الموافق -ل22فبراير سنة2016 تحتوي الكلية على قسمين:

-قسم الالكترونىك.

-قسم هندسة الطرائق.

-قسم هندسة ميكانيكية.

-قسم علوم وتقنيات.

كما بلغ عدد أساتذة كلية التكنولوجيا 213 أستاذ لسنة 2023.

3-كلية الآداب واللغات: أنشئت كلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-198 بتاريخ 25أوت

2010 كما أنشئت الأقسام المكونة للكلية بمقتضى القرار الوزاري رقم 543 المؤرخ في 30 سبتمبر

2010 وتضم الكلية أربعة أقسام مرتبة وفق الانشاء التالي:

-قسم اللغة والأدب العربي.

-قسم اللغة الإنجليزية.

-قسم اللغة الفرنسية.

-قسم اللغة الإسبانية.

كما بلغ عدد أساتذة كلية الآداب واللغات 105 أستاذ لسنة 2023.

4-كلية الحقوق والعلوم السياسية: شرعيتها من احكام المرسوم التنفيذي رقم 10-198 بتاريخ 25 اوت 2010 بقسمين:

-قسم الحقوق.

-قسم العلوم السياسية.

كما بلغ عدد أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية 84 أستاذ لسنة 2023.

5-كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة: تم انشاءها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-72 المؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل 22 فبراير 2016 تعمل الكلية في اطار نظام ل.م.د ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية وهي تضم أربعة أقسام:

-قسم العلوم الإسلامية.

-قسم العلوم الإنسانية.

-قسم التاريخ.

-قسم الاعلام والاتصال.

في حين بلغ عدد أساتذة كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة 67 أستاذ لسنة 2023.

6- كلية الطب: أنشأت كلية الطب بجامعة عمار ثليجي بموجب المرسوم التنفيذي 13-101 في 14 مارس 2013 تضم الكلية قسم واحد وهو:

-قسم الطب.

كما بلغ عدد أساتذة كلية الطب 40 أستاذ لسنة 2023.

7- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: تم إنشاء الكلية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق ل 25 أوت 2010 تحتوي على الكلية على خمسة أقسام:

-قسم الجذع المشترك في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

-قسم العلوم الاقتصادية.

-قسم العلوم التجارية.

-قسم العلوم المالية والمحاسبة.

كما بلغ عدد أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 106 أستاذ لسنة 2023.

8-معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية البدنية: قبل اعتماد معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية أنشأ قسم التربية البدنية والرياضية خلال السنة الجامعية 2007/2008، واعتمد القسم رسميا بموجب القرار الصادر عن وزير التعليم العالي والبحث العلمي رقم 87 المؤرخ في 06 مايو 2009 وطبقا للمرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق ل 25 أوت 2010 تم اعتماد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بحيث يحتوي على قسمين:

-قسم النشاطات الرياضية والتربية البدنية.

-قسم التسيير الرياضي.

كما بلغ عدد أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية البدنية 31 أستاذ لسنة 2023.

9- كلية الهندسة المعمارية والمدنية: تم إنشاء الكلية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 10-198 المؤرخ في 15 رمضان 1431 الموافق ل 25 أوت 2010 تحتوي على قسمين:

- قسم الهندسة المعمارية.

- قسم الهندسة المدنية.

كما بلغ عدد الأساتذة في كلية الهندسة المعمارية والمدنية 92 أستاذ¹.

ثالثا-مقر جامعة الأغواط

تعتبر جامعة الأغواط من بين إحدى جامعات الجزائر العمومية، حيث تتواجد هذه الهياكل الجامعية في موقع يتربع على مساحة تقدر بـ 31 هكتار موزعة على مقرين قديمين ومقر جديد أي (القطب التكنولوجي) تتوزع كالتالي²:

1-المقر الرئيسي للجامعة:

يتربع على مساحة تقدر بـ 7 هكتار، يقع في وسط المدينة بالمقام بحده من الشرق الطريق الوطني رقم 01 ومن الغرب حي 800 سكن، ومن الشمال الإقامة الجامعية للإناث " المنور " ومن الجنوب الإقامة للذكور " بوشريط "، يحتوي على المحلات البيداغوجية والإدارة لكل من:

- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- كلية الآداب واللغات الأجنبية .

- رئاسة الجامعة.

2-مقر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

يتربع على مساحة 05 هكتار، يقع في وسط المدينة بالواحات الشمالية، يحده من الغرب "مديرية التربية"، ومن العمال القاعة المتعددة الرياضيات "دادة يونس" ومن الجنوب " مديرية التشغيل"، يحتوي على محل بيداغوجي وإدارة لكل:

__كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

__المدرسة العليا للأساتذة.

¹-اطلع عليه / <http://www.lagh-univ.dz/> 04.06.2023/h21:00

²--اطلع عليه / <http://www.lagh-univ.dz/> 04.06.2023/h14:00

3-المقر الجديد (القطب التكنولوجي):

تقدر مساحته الإجمالية بـ 13 هكتار، يقع في وسط المدينة بالمقر: يحده من الشرق " حي المستقبل"، ومن الغرب الإقامة الجامعية للإناث "الأخوات البج"، ومن الشمال " المطعم المركزي الجامعي"، ومن الجنوب "حي المخافير"، يحتوي على المحلات البيداغوجية والإدارية لكل من:

- كلية العلوم .
- كلية التكنولوجيا.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية الطب.
- مجمع مخابر البحث.
- معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية.

المبحث الثاني: وصف استجابة عينة الدراسة

من خلال هذا المبحث سنقوم بعرض وتحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق توزيع استبانة على عينة الدراسة المتمثلة في مجموعة من أساتذة جامعة عمار ثليجي - الأغواط - ، ذلك من خلال وصف خصائص العينة من حيث الجنس، السن، الرتبة، سنوات الخدمة، ثم الانتقال لتحليل البيانات باختبار ثبات أداة الدراسة وصدقها.

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة:

ينحصر الإطار البشري للدراسة في فئة الأساتذة الجامعيين ا بجامعة عمار ثليجي الاغواط بمختلف رتبهم العلمية، والموزعين على تسعة هياكل بين كلية ومعهد.

ولقد عرفت جامعة عمار ثليجي تطورا كبيرا في عدد الأساتذة فبعد ما كان عددهم لما كانت مركز جامعي سنة 2001/1999 حوالي 154 أستاذ، قفز عدد الأساتذة إلى 1025 أستاذ للسنة الدراسية 2023/2022 والجدول التالي يوضح الإطار البشري الذي تمت عليه الدراسة:

الجدول رقم(01):عدد الأساتذة بالكليات والمعاهد

الكليات والمعاهد	مجموع الأساتذة
رئاسة الجامعة	5
كلية العلوم	178
كلية التكنولوجيا	213
كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية	92
كلية العلوم الاجتماعية	104
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة	67
كلية الآداب واللغات	105
كلية الحقوق والعلوم السياسية	84
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	106
كلية الطب	40
معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية	31
المجموع	1025

المصدر: رئيس مصلحة الإحصاء والإستشراف

أولا-تصميم أداة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في مجموعة أساتذة جامعة عمار ثليجي الاغواط و البالغة عددهم 1025 أستاذ، بحيث توصلنا الى عينة قدرها 150 وهي صالحة للدراسة.

ثانيا-المحور المتعلق بالمعلومات الشخصية والوظيفية

يتضمن مجموعة المعلومات المرتبطة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في الجنس، العمر، الرتبة، سنوات الخدمة بالجامعة، وقد تم ترميز هذه البيانات الشخصية والوظيفية بأرقام مساعدة في إدخالها لبرنامج spssV26 والجداول التالية توضح الرموز.

الجدول رقم (02): ترميز متغير الجنس

الترميز	المعلومات
1	ذكر
2	أنثى

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول رقم (03): ترميز متغير السن

الترميز	المعلومات
1	أقل من 30 سنة
2	من 30 إلى أقل من 50 سنة
3	من 50 سنة فأكثر

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول(04): ترميز متغير الرتبة

الترميز	المعلومات
1	أستاذ مساعد
2	أستاذ محاضر
3	أستاذ التعليم العالي

المصدر: من إعداد الطالبتين

الجدول رقم(05): ترميز متغير سنوات الخدمة بالجامعة

الرميز	المعلومات
1	أقل من 5 سنوات
2	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
3	من 10 إلى أقل من 15 سنة
4	من 15 سنة فأكثر

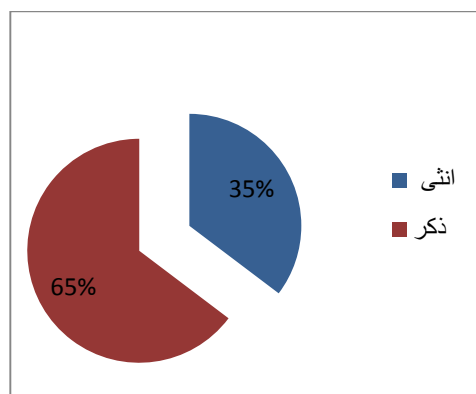
المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

تم تخصيص هذا المطلب بهدف عرض البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، وذلك من خلال العرض البياني للتغيرات المرتبطة بالبيانات الشخصية.

أولاً- بالنسبة لمتغير الجنس:

الجدول رقم(06): توزيع أفراد العينة حسب الجنس الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



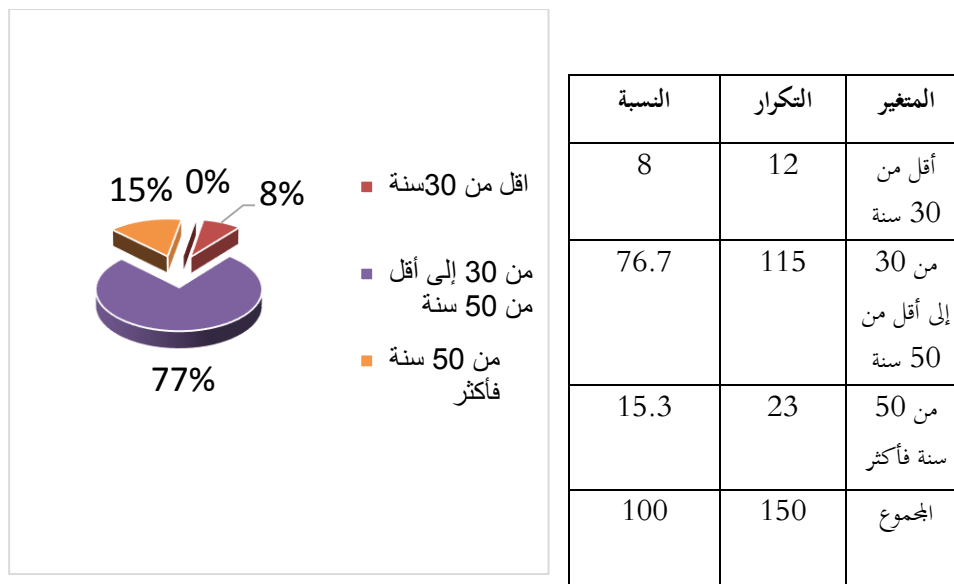
المتغير	التكرار	النسبة
ذكر	97	64.7
أنثى	53	35.3
المجموع	150	100

المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات spss المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات Excel2010

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نسبة 64.7% تمثل الذكور، أما الإناث فتمثل نسبة 35.3% أي أن أغلبية المبحوثين ذكور، ومن خلال قراءتنا للنتائج فإن زيادة عدد الأساتذة الذكور عن الإناث تعكس واقع الجامعة(أنظر الملحق رقم04).

ثانياً-بالنسبة لمتغير العمر:

الجدول رقم(07): توزيع أفراد العينة حسب العمر الشكل(04): توزيع أفراد العينة حسب العمر

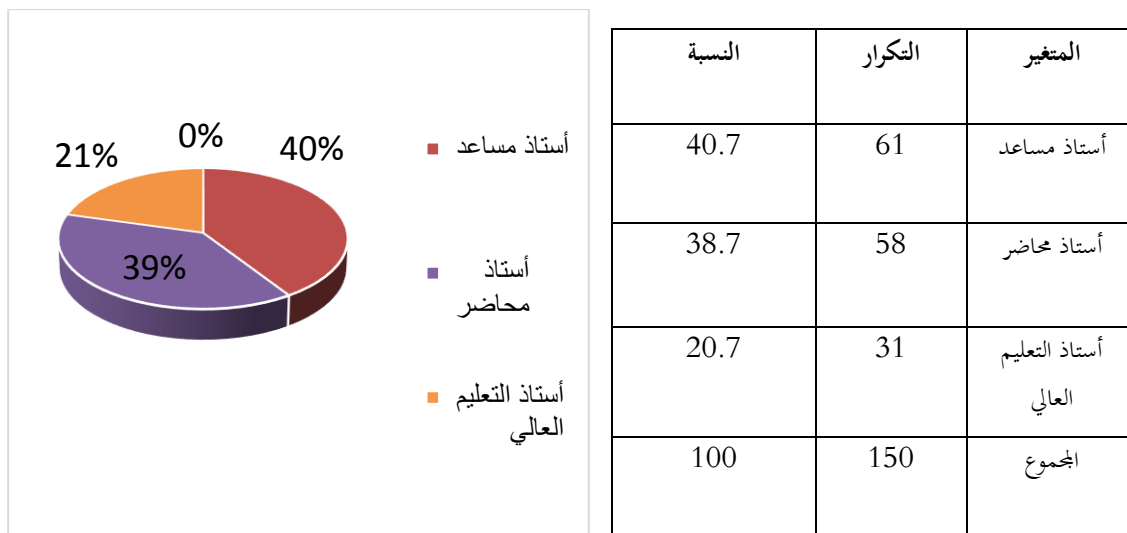


المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات spss المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات Excel2010

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة تتراوح أعمارهم بين (30 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة تقدر ب 76.7%، ثم تليها الفئة العمرية (من 15 سنة فأكثر) بنسبة 15,3 %، وفي الأخير الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) بنسبة 8 %، وبقراءة وتحليل النتائج نجد أن 77% من المبحوثين (أقل من 50 سنة)، وهو ما يدل على أن أغلب أفراد العينة هم من فئة الشباب، وهو ما يعني أن الجامعة تمثل قطاع حيوي مستقطب للعمالة الشابة التي تتميز بالنشاط، (أنظر الملحق 04).

ثالثا- بالنسبة متغير الرتبة:

الجدول رقم (08): يمثل توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الشكل رقم(05) : توزيع أفراد العينة حسب الرتبة



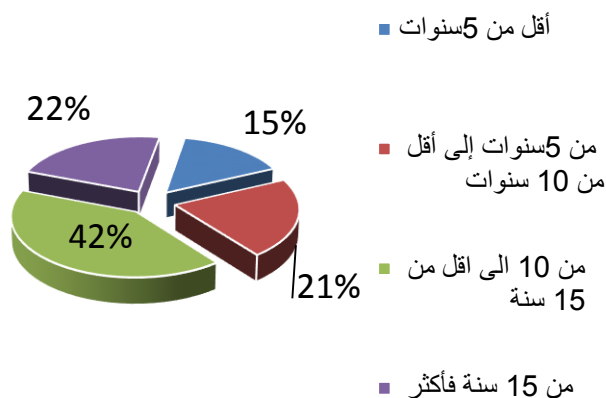
المصدر: من اعداد الطالبين وفق مخرجات spss المصدر: من اعداد الطالبين وفق مخرجات Excel 2010

نلاحظ من الشكل أعلاه أن 40.7% من عينة الدراسة تمثل أستاذ مساعد، يليه نسبة 38.7% تمثل أستاذ محاضر، ونسبة 20.7% تمثل أستاذ التعليم العالي، ويعكس هذا التوزيع استهداف الرتب المختلفة في الجامعة، (أنظر الملحق رقم 04).

رابعاً- بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة:

الجدول رقم(09): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

المتغير	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	23	15.3
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	21.3
من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	62	41.3
من 15 سنة فأكثر	33	22
المجموع	150	100



المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات Excel2010

المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات spss

أما فيما يتعلق بمتغير سنوات الخدمة، فقد حصلت الفئة (من 10 إلى أقل من 15 سنة) على أكبر نسبة 41.30% على المرتبة الأولى ويرجع ذلك إلى أن غالبيتهم من الشباب، ويليهما في الترتيب وفي نفس المستوى الفئتين (من 15 سنة فأكثر) و (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بنسب متقاربة 22%، ويليهما الفئة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 15.30%، ونستنتج أن نسبة 63.3% من عينة الدراسة من قضاة أكثر من 10 سنوات بالجامعة، وهي فترة لا بأس بها مما يجعلنا نعتد بإجاباتهم، (أنظر الملحق رقم 04).

المطلب الثالث : تحليل بيانات الدراسة

سنعرض ونحلل في هذا المطلب مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور التي يضمنها الاستبيان معتمدين في ذلك على البيانات التي تم تحليلها ومعالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي **spss** و **smart-pls4**.

أولاً-المحور المتعلق بالمتغيرين

يتضمن محورين أساسيين هما القيم التنظيمية(العلاقات الشخصية، الانضباط، الإلتقان، المشاركة الجماعية) وأداء الأستاذ الجامعي (التدريسي، البحثي، الإشرافي)، وتتضمن هذه المحاور (28) عبارة.

الجدول رقم (10) : ترميز عبارات الاستبيان وفق درجات سلم ليكارت الخماسي

موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة متوسطة	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر من إعداد الطالبتين

الجدول رقم(11): المتوسطات المرجحة والاتجاه العام لها

الاتجاه العام	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	[1.8 - 01]
غير موافق	[2.3 - 1.8]
محايد	[3.4 - 2.6]
موافق	[4.2 - 3.4]
موافق بشدة	[5 - 4.2]

المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على دراسات السابقة

1- وصف أبعاد القيم التنظيمية

الجدول رقم (12): جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات افراد العينة حول محور قيمة العلاقات الشخصية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
01	يسمح لي عملي ببناء علاقات مع زملائي بالجامعة.	4.07	0.803	19.72
02	أتفاعل بإيجابية مع زملائي في العمل.	4.27	0.675	15.80
03	أحرص على جعل علاقتي الشخصية واضحة مع زملائي.	4.16	0.868	20.86
04	أعمل دائما على بناء جسر التواصل مع زملائي بالعمل.	4.05	0.814	20.09
X1	المتوسط الكلي لقيمة العلاقات الشخصية	4.13	0.580	14.04

المصدر: إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعده العلاقات الشخصية أن آراء أفراد العينة حول هذا المحور جاءت في اتجاه موافق بمتوسط حسابي كلي يقدر 4.13 وبانحراف معياري مساوي ل 0.580 ومعامل اختلاف مساوي ل 14.04% لمجموع العبارات.

وقد لاحظنا أن متوسطات اتجاهات اجابات أفراد العينة للعبارات (01 و 03 و 04) المتعلقة بقيمة العلاقات الشخصية كانت بدرجة موافق بمتوسطات حسابية تقدر (4.07 و 4.16 و 4.05) وانحرافات معيارية (0.803 و 0.868 و 0.814) أما العبارة (02) كانت بدرجة موافق بشدة بمتوسط حسابي يقدر ب (4.27) و بانحراف معياري يقدر (0.675) وهذا دلالة على وجود علاقات طيبة وإيجابية بين الأساتذة، (أنظر الملحق رقم 05).

الفصل الثاني:.....داسة حالة جامعة عمار ثليجي الانحواط

الجدول رقم (13): جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات افراد العينة حول محور

قيمة الانضباط

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
01	أحاول إعلام الإدارة والطلبة بالغياب الاضطراري قبل موعد الحصة.	4.24	0.895	21.10
02	أحترم توقيت العمل.	4.39	0.723	16.46
03	ألتزم بتطبيق قوانين الجامعة.	4.30	0.730	16.97
04	ألتزم بأداء مهامي بصفة دائمة.	4.38	0.692	15.79
X1	المتوسط الكلي لقيمة الانضباط	4.32	0.578	13.37

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية آراء أفراد العينة محور قيمة الانضباط جاءت في اتجاه موافق بشدة بمتوسط حسابي كلي يقدر بـ 4.32 وانحراف معياري مساوي لـ 0.578 ومعامل الاختلاف الذي جاءت بدرجة موافق بشدة مساوية لـ 13.37% لمجموع العبارات.

وقد لاحظنا أن اتجاهات أفراد العينة في كل العبارات المتعلقة بقيمة الانضباط كانت في اتجاه موافق بشدة بمتوسطات حسابية (4.24 و 4.39 و 4.30 و 4.38) وانحرافات معيارية (0.89 و 0.72 و 0.73 و 0.69) على التوالي، وهذا يعني أن الأساتذة حرصين في تطبيقهم لقوانين الجامعة، (أنظر الملحق رقم 05).

الفصل الثاني:.....دائرة حالة جامعة عمار ثليجي الانحواط

الجدول رقم(14) : جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات افراد العينة حول محور قيمة الاتقان

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
01	أسعى دائما لأداء عملي بطريقة صحيحة.	4.40	0.645	14.65
02	إتقاني لعملي يطور من معارفي ومهاراتي.	4.37	0.688	15.74
03	أؤدي عملي بتفاني وإخلاص.	4.37	0.680	15.56
04	إنجازي لمهامي على أكمل وجه يشعروني بالرضا.	4.54	0.641	14.11
X1	المتوسط الكلي لقيمة الإتقان	4.41	0.501	13.36

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية آراء أفراد العينة محور قيمة الإتقان جاءت في اتجاه موافق بشدة بمتوسط حسابي 4.41 وانحراف معياري مساوي ل 0.501 ومعامل اختلاف الذي جاءت بدرجة موافق بشدة مساوية ل 13.36% لمجموع العبارات.

وقد لاحظنا أن اتجاهات أفراد العينة في كل العبارات المتعلقة بقيمة الإتقان كانت بدرجة موافق بشدة

بمتوسطات حسابية (4.40 و 4.37 و 4.37 و 4.54) وانحرافات معيارية (0.64 و 0.68

و 0.64) على التوالي وهذا يدل على أن الأساتذة يسعون للتفاني والاخلاص في اعمالهم من

خلال الاتقان وإنجاز المهام بشكل مرضي، (أنظر الملحق رقم 05).

الفصل الثاني:.....دأرسة حالة جامعة عمار ثلجي الانواء

الجدول رقم (15): جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات افراد العينة حول محور قيمة المشاركة الجماعية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
01	أستطيع التوفيق بين اهتماماتي و اهتمامات الآخرين .	3.55	0.916	25.80
02	أطلع لمساعدة الآخرين في إيجاد حلول لمشاكلهم.	3.79	0.838	22.11
03	أبادل الأفكار والقيم مع زملائي في العمل	3.97	0.746	18.79
04	أعاون مع جميع زملائي في العمل على تحقيق الأهداف.	3.87	0.910	23.51
X1	المتوسط الكلي لقيمة المشاركة الجماعية	3.79	0.661	17.44

المصدر من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن غالبية أراء أفراد العينة لمحور قيمة المشاركة الجماعية جاءت في اتجاه الموافقة بمتوسط حسابي كلي يقدر ب3.79 وانحراف معياري مساوي ل 0.661 ومعامل اختلاف الذي جاءت قيمته منخفضة ومساوية 17.44% لمجموع العبارات.

وقد لاحظنا أن اتجاهات أفراد العينة في كل العبارات كانت في اتجاه موافق بمتوسطات حسابية

تقدر ب(3.55 و3.79 و3.97 و3.87) وانحراف معياري يقدر ب(0.91 و0.83

و0.74 و0.91) على التوالي، وهذا يدل على أن الأساتذة يعطون أهمية لقيمة التعاون بينهم من

خلال تبادل الافكار والآراء ومساعدة زملائهم في حل مشاكلهم، (أنظر الملحق رقم05).

2- وصف أبعاد أداء الأستاذ الجامعي

جدول رقم (16): جدول يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاتجاهات افراد العينة حول محور أداء الأستاذ الجامعي

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاتجاه
01	أمتلك الامكانيات والموارد اللازمة لإعداد الدرس.	3.69	1.056	28.6	موافق
02	أمتلك الخبرة اللازمة لإثراء القيمة العلمية للدرس.	4.13	0.739	17.89	موافق
03	لدي القدرة على عرض وشرح الدرس في الوقت المحدد له.	4.13	0.762	18.82	موافق
04	أمتلك وسائل الاتصال اللازمة لإيصال المعلومة عن بعد(moodle....)	3.47	1.213	34.95	موافق
Y1	المتوسط الكلي للأداء التدريسي	3.14	1.160	36.94	موافق
05	أطلع على البحوث الحديثة لإثراء أعمالي المستقبلية.	4.07	0.766	18.82	موافق
06	أمتلك مهارات تحرير البحوث العلمية وأحرص على تحسينها بشكل مستمر	4.03	0.878	21.78	موافق
07	تعتبر مخابر البحث مفيدة لي في تطوير مهاراتي وأبحاثي العلمية.	3.45	1.150	33.33	موافق
08	أسعى لتنمية معارفي الشخصية (التواصل، المناقشة، اللقاء) من خلال موافق المشاركة في الملتقيات العلمية.	4.07	0.864	21.22	موافق
Y2	المتوسط الكلي للأداء البحثي	3.80	0.856	22.52	موافق
09	أعمل بمنهجية البحث العلمي في إعداد المذكرة.	4.32	0.726	16.80	موافق بشدة
10	أحث الطلبة على العمل التشاركي في إنجاز أعمالهم وفق الجدول الزمني.	4.33	0.680	15.70	موافق بشدة
11	أحث الطلبة على الالتزام بالأمانة العلمية في مذكراتهم.	4.52	0.610	13.49	موافق بشدة
12	أتابع الطلبة في كل مراحل إعداد المذكرة بشكل دوري.	4.25	0.794	18.68	موافق
Y3	المتوسط الكلي للأداء الاشرافي	4.03	0.830	20.59	موافق
	المتوسط الكلي لأداء الأستاذ الجامعي	4.03	0.547	13.57	موافق

المصدر: إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

يوضح الجدول أعلاه أن اتجاه أفراد العينة حول جميع عبارات أداء الأستاذ الجامعي، جاءت ضمن فئة موافق، حيث تراوحت اجاباتهم بين الموافق والموافق بشدة، حيث جاء المتوسط الحسابي الاجمالي مساويا ل4.03 والانحراف المعياري مساويا 0.547، و قد كانت العبارات (09 و 10 و 11 و 12) تشير إلى اتجاه موافق بشدة، أما العبارات (01 و 02 و 03 و 04 و 05 و 06 و 07 و 08) جاءت في اتجاه

الموافق، وفيما يخص معامل الاختلاف الكلي جاء مساويا ل 13.57 % وهي قيمة منخفضة دالة على الاتفاق والانسجام في اجابات أفراد العينة، (أنظر الملحق رقم 05).

المطلب الثاني: اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

يعتبر الصدق والثبات من أهم المواضيع التي تهم الباحثين من حيث تأثيرها البالغ على أهمية النتائج ويرتبط الصدق والثبات بالأدوات المستعملة في البحث ولذلك سوف نختبر أداة دراستنا.

أولا-اختبار صدق الدراسة

تعد الاستبانة المصدر الأساسي لجمع البيانات من عينة الدراسة وقد تم بناء أداة الدراسة استنادا إلى دراسات سابقة ومحاولة ملائمتها لدراستنا، وقد تم تحليل البيانات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية **spss** للحصول على نتائج الدراسة، كما كانت عملية إدخال إجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة وفق "مقياس ليكارت" ذي الخمس درجات.

تم اختبار صدق الدراسة بالاعتماد على آراء بعض الأساتذة لتحكيمها وذلك بعرضها عليهم كما هو مبين في (الملحق رقم 01) وتركزت ملاحظاتهم على بساطة العبارات وتكرارها، وكذا بعض الملاحظات حول اتساق العبارات داخل كل محور، وقد تم الأخذ بملاحظات أغلب المحكمين، وتم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية والمكونة من 28 عبارة، كما هو موضح في(الملحق رقم 02).

ثانيا-الاتساق الداخلي للأداة

باستخدام معامل بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه، كما توضحه الجداول التالية: (انظر الملحق رقم 07)

الجدول رقم(17): معاملات الارتباط لمحور قيمة العلاقات الشخصية

العبارة	X1	X2	X3	X4
المتوسط	0.716**	0.687**	0.735**	0.793**

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات **spss**

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الفصل الثاني:.....دائرة حالة جامعة عمار ثلجي الاغواط

الجدول رقم(18): معاملات الارتباط لمحور قيمة الانضباط

العبارة	X1	X2	X3	X4
المتوسط	0.679**	0.7897**	0.778**	0.822**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الجدول رقم(19): معاملات الارتباط لمحور قيمة الاتقان

العبارة	X1	X2	X3	X4
المتوسط	0.750**	0.762**	0.788**	0.718**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الجدول رقم(20): معاملات الارتباط لمحور قيمة المشاركة الجماعية

العبارة	X1	X2	X3	X4
المتوسط	0.751**	0.795**	0.731**	0.819**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الجدول رقم(21): معاملات الارتباط لمحور الاداء التدريسي

العبارة	y1	Y2	Y3	Y4
المتوسط	0.760**	0.806**	0.736**	0.732**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الفصل الثاني:.....دائرة حالة جامعة عمار ثليجي الانحواط

الجدول رقم(22): معاملات الارتباط لمحور الاداء البحثي

العبارة	Y1	Y2	Y3	Y4
المتوسط	0.781**	0.823**	0.817**	0.750**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الجدول رقم(23): معاملات الارتباط لمحور الاداء الاشرافي

العبارة	Y1	Y2	Y3	Y4
المتوسط	0.658**	0.733**	0.818**	0.782**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

الجدول رقم(24): معاملات الارتباط لمحور اداء الاستاذ الجامعي

العبارة	الاداء التدريسي	الاداء البحثي	الأداء الاشرافي
المتوسط	0.867**	0.880**	0.735**

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

** ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.01$.

* ذات دلالة عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

يتضح من الجداول السابقة أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من العبارات موجبة مع محورها، ودالة إحصائية عند مستوى دلالة 1% أو 5% مما يدل على صدق اتساقها مع محورها.

ثالثاً- اختبار ثبات أداة الدراسة

كما تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ α cronbach's و الجداول الآتي توضح ذلك:

الجدول رقم(25): قياس ثبات أداة الدراسة ألفاكرونباخ

المقياس	العبارة	ألفاكرونباخ
القيم التنظيمية	16	0.861
أداء الأستاذ الجامعي	12	0.881
المجموع	28	0.902

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات ال spss

نرى أن معامل الفا كرونباخ يساوي 0.902 وهو أكبر من 0.6 وبالتالي يمكننا أن نقول أن أداة الدراسة تمتاز بثبات عالي، ما يجعلها صالحة لهذه الدراسة، كما أنها تجعلنا مطمئنين لاستخدامها، (أنظر الملحق رقم 06)

المبحث الثالث: نتائج التحليل الهيكلي للنموذج

ضمن هذا المبحث سنعمل على معرفة قوة النموذج البنائي من خلال مؤشرات الاتساق والتمايز.

المطلب الاول: مؤشرات الاتساق للنموذج البنائي

لأجل التأكد من قوة النموذج البنائي المتمثل في نموذج الدراسة والمعبر عنه بالاستبيان من محاور وابعاد وكذا عبارات الدراسة باستخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات البنائية؛ يتم اللجوء عادة إلى التحليل العاملي التوكيدي ودراسة مؤشرات الاتساق والتمايز على ان يتم اختيار اختبارات تختلف عن الاختبارات التي تم اخذها سابقا عبر برنامج SPSS، حتى نستطيع تنقية نموذج القياس أكثر عبر حذف العبارات المشوشة إن وجدت، تم الاستعانة بالأدوات الإحصائية وتحصيل نتائجها بالتدرج كالآتي:

أولاً-مؤشرات الاتساق

والتي تشير إلى مدى تمثيل العبارات أو المؤشرات في تمثيل العامل أو المبنى الذي ينتمي إليها، بمعنى آخر؛ النظر والتأكد من مجموعة الفقرات أو المؤشرات التي تمثل العامل ذاته ودراسة مدى ارتباطها به، من أجل توضيح المدى الذي يرتبط به المقاس بشكل إيجابي بمؤشرات بديلة لنفس العامل أو المبنى، ولذلك فإن العناصر التي تكون مؤشرات لقياس مبنى عاكس يجب أن تتقارب أو تتشارك في قدر كبير من التباين، وفي هذا الصدد، وحسب هير وآخرون Hair et Al يتم الاستعانة بالمؤشرات التالية:

1- معامل التشبع (Factor Loading) :

والذي يعكس مدى ارتباط العبارة بالبعد الذي تكونه، ولأجل قبول ذلك، يجب أن يتجاوز معامل ارتباط كل عبارة 0.7، كما يمكن قبول العبارات التي تكون بين 0.4 و 0.7 بشرط ألا تؤثر على مؤشر الموثوقية المركبة (CR) ومتوسط التباين المستخلص (AVE)، أما التي دون ذلك فيمكن حذفها¹

¹Joseph F. Hair et Al, A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), 2nd Ed,

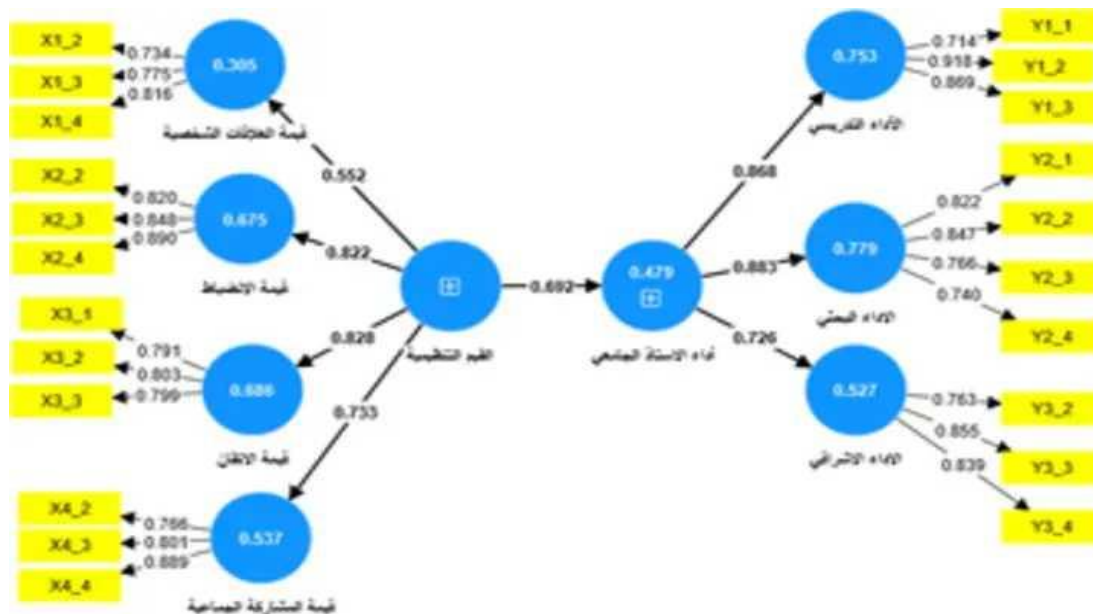
الجدول (26): عامل التشبع (Factor Loading)

Outerloadings	
0,734	قيمة العلاقات الشخصية - < X1_2
0,775	قيمة العلاقات الشخصية - < X1_3
0,816	قيمة العلاقات الشخصية - < X1_4
0,820	قيمة الانضباط - < X2_2
0,848	قيمة الانضباط - < X2_3
0,890	قيمة الانضباط - < X2_4
0,791	قيمة الاتقان - < X3_1
0,803	قيمة الاتقان - < X3_2
0,799	قيمة الاتقان - < X3_3
0,766	قيمة المشاركة الجماعية - < X4_2
0,801	قيمة المشاركة الجماعية - < X4_3
0,889	قيمة المشاركة الجماعية - < X4_4
0,714	الأداء التدريسي - < Y1_1
0,918	الأداء التدريسي - < Y1_2
0,869	الأداء التدريسي - < Y1_3
0,822	الاداء البحثي - < Y2_1
0,847	الاداء البحثي - < Y2_2
0,766	الاداء البحثي - < Y2_3
0,740	الاداء البحثي - < Y2_4
0,763	الاداء الاشرافي - < Y3_2
0,855	الاداء الاشرافي - < Y3_3
0,839	الاداء الاشرافي - < Y3_4

المصدر من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smart pls4

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان معظم قيم ارتباط العبارات بالبعد الذي تنتمي اليه بعد حذف العبارات المشوشة (انظر الملحق رقم 11)، هي قيم جيدة وقد بلغت عتبة (0.7)، مما يعني الاحتفاظ بهذه العبارات على ان نتحقق منها من خلال متوسط التباين المستخرج (AVE). (انظر الملحق 08)

الشكل رقم (06): نموذج الدارسة النهائي بعد حذف العبارات المشوشة



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smart pls

2-معامل ألفا كرونباخ، التباين المستخلص، الموثوقية المركبة :

يعد هذا المعامل المعيار التقليدي والأكثر تحفظا للاتساق الداخلي، والذي يعطي تقديرا للموثوقية بالاعتماد على الترابطات البينية لمؤشر المتغيرات المشاهدة، حيث يفترض هذا المعامل أن جميع المؤشرات موثوقة بشكل متساو (جميع المؤشرات لها أحمال خارجية متساوية على البناء)، في حين أن **Pls-** **Sem** تعطي الأولوية للمؤشرات وفقا لموثوقيتها الفردية، حيث أن القيم التي تتراوح بين 0.6 و 0.9 هي قيم مقبولة ومرضية¹، بعد القيام بالمعالجة اتضحت لنا النتائج التالية:

¹Joseph F. Hair et Al, **When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM**, European Business Review, Vol (31), No (1), 2019, p: 8.

الجدول (27): جدول (معامل ألفا كرونباخ، التباين المستخلص، الموثوقية المركبة

متوسط التباين (AVE)	الموثوقية المركبة (rho_c)	الموثوقية المركبة (rho_a)	مقياس الفا كرونباخ	
0,702	0,875	0,817	0,785	الأداء التدريسي
0,673	0,860	0,763	0,756	الاداء الاشرافي
0,632	0,873	0,812	0,805	الاداء البحثي
0,637	0,840	0,715	0,715	قيمة الاتقان
0,728	0,889	0,820	0,813	قيمة الانضباط
0,602	0,819	0,673	0,669	قيمة العلاقات الشخصية
0,673	0,860	0,767	0,755	قيمة المشاركة الجماعية

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smartpls4

يلاحظ من الجدول أعلاه أن قيم ألفا كرونباخ للأبعاد كلها تراوحت بين (0.6 و 0.7)، وفي هذا دليل على تمتعها باتساق داخلي وهي مقبولة احصائيا، أما فيما يخص الموثوقية المركبة فيلاحظ أن جميع قيمها قد تراوحت ما بين (0.6 و 0.8) وهي قيم مقبولة من الناحية الإحصائية وتوضح مدى ترابط العبارات المدرجة بالأداة في قياس الأبعاد المكونة لها، وهذا ما يعزز تمتع الأبعاد باتساق داخلي وموثوقية أفضل للأداة المقترحة والنموذج الخاص بالدراسة في توفير نفس النتائج من خلال قياسات متكررة كما يتضح كذلك أن قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) قد تجاوزت (0.5) لجميع الأبعاد مما يدل على أن هذه الأخيرة تشرح تباينات العبارات المكونة لها بشكل أكبر وهو الأداء الأكثر أهمية في هذا الجدول والذي يعطي نظرة أقوى حول النموذج. انظر الملحق رقم 08

ولتعزيز نموذج القياس أكثر يمكن الاستعانة والرجوع إلى مؤشر (VIF) للتأكد من عدم وجود تداخل خطي بين العبارات المتبقية قبل تناول أدلة صدق التمايز وتقييم النموذج البنائي للدراسة، فكانت قيم هذا المؤشر كالاتي:

الجدول (28): مؤشر (VIF)

معامل تضخم التباين VIF	
1,375	X1_2
1,234	X1_2

X1_3	1,331
X1_3	1,520
X1_4	1,519
X1_4	1,382
X2_2	1,682
X2_2	1,762
X2_3	1,992
X2_3	1,767
X2_4	2,949
X2_4	2,045
X3_1	2,153
X3_1	1,359
X3_2	1,473
X3_2	1,609
X3_3	1,605
X3_3	1,388
X4_2	1,555
X4_2	1,393
X4_3	1,857
X4_3	1,623
X4_4	1,930
X4_4	2,194
Y1_1	1,421
Y1_1	1,515
Y1_2	2,791
Y1_2	2,521
Y1_3	2,080
Y1_3	2,585
Y2_1	1,982
Y2_1	1,862
Y2_2	2,382
Y2_2	2,003
Y2_3	1,665
Y2_3	1,552
Y2_4	1,601
Y2_4	1,476
Y3_2	1,492
Y3_2	1,392
Y3_3	1,800

Y3_3	1,765
Y3_4	1,868
Y3_4	1,589

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smart-pls4

نلاحظ من الجدول اعلاه أن قيم (VIF) لم تتجاوز القيمة 5، مما يعني أن النموذج الخارجي خالي من مشاكل التداخل الخطي. (انظر الملحق 13)

المطلب الثاني: مؤشرات التمايز

والتي تشير إلى افتراض مجموعة من العبارات ذات نسبة ارتباطات مع العوامل الأخرى ضعيفة، وبمعنى آخر أن يظهر تمايز لعامل أو متغير كامن معين بعبارته عن باقي العوامل أو المتغيرات الأخرى، وفي هذا الصدد؛ يوصي هير وآخرون Hair et Al بتبني مؤشرين، بداية بمؤشر:

أولاً-مؤشر (CL=Cross loadings):

يقيس هذا المؤشر مدى تباعد العبارات عن باقي الأبعاد الأخرى على أساس أنها تسجل أكبر ارتباط لها بالبعد الذي تكونه، من أجل بيان قيم هذا المؤشر تم تحصيل النتائج في الجدول التالي:

جدول(29):مؤشر (CL=Cross loadings)

	الاداء الاشرافي	الاداء البحثي	الاداء التدريسي	قيمة المشاركة الجماعية	قيمة الاتقان	قيمة الانضباط	قيمة العلاقات الشخصية
X1_2	0,107	0,110	0,120	0,324	0,194	0,168	0,734
X1_3	0,061	0,147	0,075	0,310	0,170	0,210	0,775
X1_4	0,181	0,176	0,066	0,366	0,210	0,212	0,816
X2_2	0,358	0,399	0,350	0,270	0,461	0,820	0,214
X2_3	0,363	0,467	0,507	0,313	0,541	0,848	0,257
X2_4	0,517	0,473	0,457	0,356	0,650	0,890	0,184
X3_1	0,432	0,470	0,461	0,318	0,791	0,632	0,117
X3_2	0,312	0,450	0,376	0,305	0,803	0,444	0,211
X3_3	0,511	0,491	0,553	0,403	0,799	0,474	0,264
X4_2	0,236	0,214	0,271	0,766	0,328	0,309	0,329
X4_3	0,357	0,262	0,266	0,801	0,329	0,246	0,323
X4_4	0,418	0,384	0,345	0,889	0,397	0,347	0,401
Y1_1	0,242	0,438	0,714	0,206	0,354	0,263	0,120
Y1_2	0,429	0,607	0,918	0,294	0,499	0,446	0,092
Y1_3	0,490	0,618	0,869	0,389	0,589	0,551	0,077
Y2_1	0,385	0,822	0,555	0,329	0,530	0,510	0,135

Y2_2	0,085	0,434	0,479	0,265	0,638	0,847	0,334
Y2_3	0,141	0,312	0,360	0,246	0,488	0,766	0,361
Y2_4	0,254	0,406	0,511	0,293	0,432	0,740	0,315
Y3_2	0,097	0,395	0,448	0,380	0,324	0,337	0,763
Y3_3	0,198	0,463	0,477	0,345	0,367	0,338	0,855
Y3_4	0,084	0,349	0,382	0,304	0,468	0,399	0,839

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smartpls4

أألاظ من الءءول أعاله ان نئائآ ءمآع العباراء والأبعاد الآآ آكونها آؤكء مءى ارئبأط العبارآ بالأبعاد أو المركباء المكونة لنموذج القياس آآ نلاظ آسآآل أكبر قأمة لمعاملات الارتبأط للبعء أكبر مقارئة بباقي الأبعاد الأآرى؁ وبأآالآ فأن كل مئآآر كامن مآآل نفسه من آلال فقط عبارآته؁ وهذه الأآآرة آقأسه لوآءه ولا آقأس مئآآر آآر؁ مما أعنى آآقق شرط معأار الآوافق.(انظر الملآق رقم

09)

آانأا-معأار (Fornell&Larcker) :

والذآ أآب أن أكون به مئوسط الآبان المأسآآلص(AVE) للمئآآرات الكامنة أكبر من الارتبأطاء المرافقة لها (نقصد هنا الأبعاد أو المركباء المكونة لنموذج القياس).

ءءول رقم(30): معأار Fornell&Larcker

قأمة المشاركة الجماعأة	قأمة العلاقاء الشآآصأة	قأمة الانضباط	قأمة الآآقان	الاءاء البآآآ	الاءاء الاشرافأ	الاءاء الأءاء الأءاء	
						0,838	الأءاء الأءاء
					0,820	0,475	الاءاء الاشرافأ
				0,795	0,438	0,670	الاءاء البآآآ
			0,798	0,591	0,528	0,584	قأمة الآآقان
		0,853	0,650	0,525	0,488	0,516	قأمة الانضباط
	0,776	0,254	0,247	0,188	0,153	0,111	قأمة العلاقاء الشآآصأة
0,820	0,431	0,369	0,430	0,355	0,415	0,361	قأمة المشاركة الجماعأة

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smartpls4

نلاحظ من الجدول أعلاه، أن هذا المعيار يتحقق بعدما تم تسجيل أكبر قيمة لكل بعد مع نفسه مقارنة بباقي الأبعاد الأخرى المكونة لنموذج القياس، مما يدل على وجود صدق تمايز للعبارات التابعة للبعد الذي تكونه عن باقي الأبعاد الأخرى، وأن كل بعد يمثل نفسه فقط. (انظر الملحق رقم 10)

ثالثا- معيار سمة اللاتجانس - سمة الأحادية للارتباطات (HTMT):

يشير معيار (HTMT) إلى نسبة ارتباطات السمة البينية على ارتباطات السمة الداخلية، حيث يمثل متوسط جميع الارتباطات بين المؤشرات عبر المباني التي تقيس مباني مختلفة (أي ارتباطات سمة اللاتجانس - طريقة اللاتجانس) المتعلقة بالمتوسط الهندسي لمتوسط العبارات التي تقيس نفس المبنى (أي ارتباطات سمة الأحادية - طريقة اللاتجانس)، من الناحية الفنية فيعتبر (HTMT) تقديرا للارتباط الحقيقي بين مبنيين إذا تم قياسهما بطريقة مثالية، أي إذا كانا يتمتعان بموثوقية كاملة فحصلنا النتائج في الجدول كالاتي:

جدول رقم (31): قيم معيار HTMT

قيمة المشاركة الجماعية	قيمة العلاقات الشخصية	قيمة الانضباط	قيمة الاتقان	الاداء البحثي	الاداء الاشرافي	الأداء التدريسي	
							الأداء التدريسي
						0,595	الاداء الاشرافي
					0,561	0,828	الاداء البحثي
			0,778	0,718	0,763	0,625	قيمة الاتقان
			0,843	0,645	0,621	0,161	قيمة الانضباط
	0,347	0,357	0,262	0,237	0,161	0,457	قيمة العلاقات الشخصية
0,603	0,466	0,582	0,450	0,549	0,457	0,457	قيمة المشاركة الجماعية

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smartpls4

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يلاحظ أن جميع قيم معيار **HTMT** أقل من مستوى العتبة **0.90**، مما يشير إلى تمتع النموذج المعتمد في الدراسة بصدق التمايز. (انظر الملحق رقم 12)

رابعاً-قيم مؤشر R^2 :

من المقاييس الأكثر استخداماً لتقييم النموذج البنائي هو معامل التحديد (R^2)، حيث أن هذا المقياس يستخدم لمعرفة قدرة المتغيرات المستقلة على شرح المتغير التابع أي مدى القوة التنبؤية للنموذج، ويتم حسابه على أنه الارتباط التربيعي بين القيم الفعلية والمتوقعة للبنية الداخلية المحددة، ويمثل المعامل تأثيرات المتغيرات الخارجية الكامنة المجمعة عن المتغير الكامن الداخلي، ويمكن تحديد معايير ومجالات القبول بحيث أنه إذا كانت¹:

$R^2 = 0.75$ (مرتفعة)، $R^2 = 0.50$ (متوسطة)، $R^2 = 0.25$ (ضعيفة)

الجدول رقم (32): قيم مؤشر R^2 معامل التحديد.

	R-square	R-square adjusted
أداء الاستاذ الجامعي	0,479	0,475

المصدر من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smart pls 4

يلاحظ من الجدول اعلاه ان قيم مؤشر R^2 قد توالى قيم المتغير كالاتي: (0.475، 0.479) وهي قيم مقبولة كونها تقع ضمن مجال القبول. (انظر الملحق رقم 15)

خامساً-قيم مؤشر F^2 :

هو عبارة عن تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع، فبالإضافة إلى تقييم قيم (R^2) لجميع المباني الداخلية، يمكن استخدام التغير في قيمة (R^2) عند حذف بناء خارجي محدد من النموذج لتقييم ما إذا كانت للبنية المحذوفة تأثير جوهري على المباني الداخلية، ويطلق على هذا المؤشر حجم التأثير (F^2) ، حيث ان معايير او مجالات القبول لهذا المؤشر محصورة كالاتي²: حسب **Cohen 0.35**

¹Joseph F. Hair et Al, **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**, 2nd Ed,

²Joseph F. Hair et Al, **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**, opcit, p: 105.

$F^2 \geq 0.35$ (تأثير عالي)، $0.15 < F^2 \leq 0.35$ (تأثير متوسط)، $0.02 < F^2 \leq 0.15$ (تأثير قليل)، $F^2 \leq 0.02$ (لا يوجد اثر) .

الجدول رقم (33): قيم (F^2)

	f-square
القيم التنظيمية - أداء الاستاذ الجامعي	0,918

المصدر من اعداد الطالبتين بناء على مخجات smart pls4

نلاحظ من الجدول ان حجم تأثير القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي كانت قوية (الفصل القول: عالية التأثير) بنسبة تمثلت في 0.918 (انظر الملحق رقم 15)

سادسا- قيم مؤشر Q^2 :

يقصد به قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع، فبالإضافة إلى مؤشر معامل التحديد (R^2) في تحدد الدقة التنبؤية، يتوجب على الباحثين كذلك أيضا فحص قيمة (Q^2)، حيث أن (Q^2) مؤشر على القدرة التنبؤية خارج العينة أو الصلة التنبؤية، فعندما يظهر نموذج المسار (PLS) علاقة تنبئية، فهو يتنبأ بدقة البيانات غير المستخدمة في تقدير النموذج، وبالنسبة لمعايير او مجالات القبول فحسب Chin يجب أن تتجاوز قيمة هذا المؤشر قيمة (0)، والجدول التالي يوضح قيم (Q^2) للمتغيرات الدراسة المتحصل عليها¹:

جدول (34): قيم مؤشر Q^2

المتغير	القيمة	الملاحظة
أداء الأستاذ الجامعي	0.478	مقبولة

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على مخرجات smart pls4

من الجدول أعلاه انه يمكن القول يمكن الاعتماد على المتغير المستقل (القيم التنظيمية) في التنبؤ بالمتغير التابع (أداء الأستاذ الجامعي)، نظرا للقيم التي حققتها بالنسبة قيم مؤشر Q2 فقد كانت قيم كل أداء الأستاذ الجامعي 0.478، وهي قيم تتخطى الصفر وهي مقبولة احصائيا.

¹Joseph F. Hair et Al, **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**, p: 10

المطلب الثالث: معنوية معاملات المسارات

سيتم في هذا الجزء التحقق من معنوية مسار وصحة الفرضيات التي تمت صياغتها في المقدمة، اعتمادا على الدراسات السابقة والمتغيرات المصاغة منها من خلال استخدام **Boostraping** في **Smart pls**:

أولا- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$,

- الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر لقيمة العلاقات الشخصية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر لقيمة العلاقات الشخصية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$,

- الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر لقيمة الانضباط على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر لقيمة الانضباط على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

- الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر لقيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر لقيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

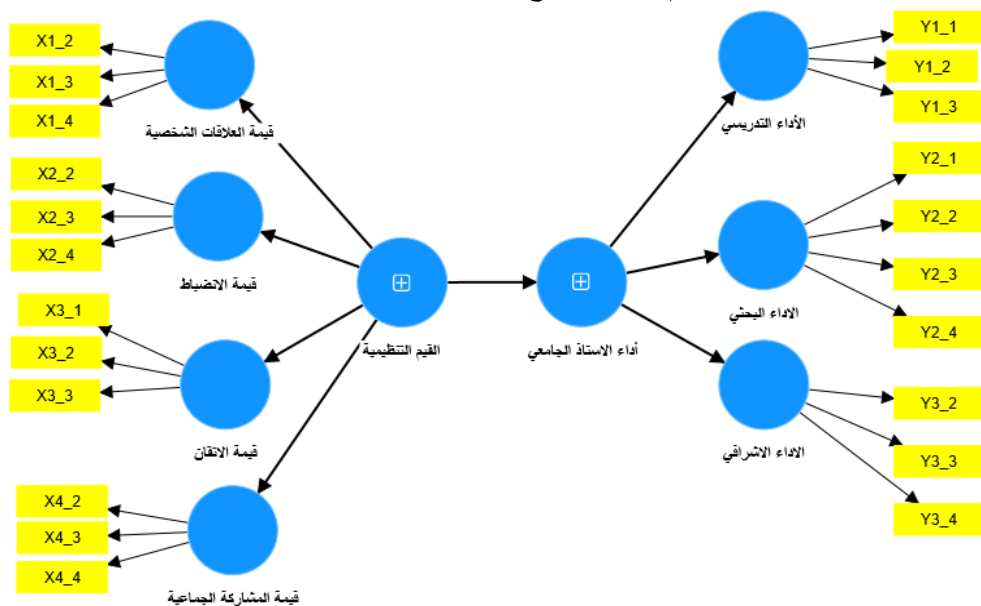
- الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد أثر لقيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

الفرضية البديلة H_1 : يوجد أثر لقيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي في جامعة عمار ثليجي الأغواط عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \leq$.

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

الشكل رقم (07): نموذج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى



المصدر: من اعداد الطالبتين وفق مخرجات smart-pls4

جدول (35): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

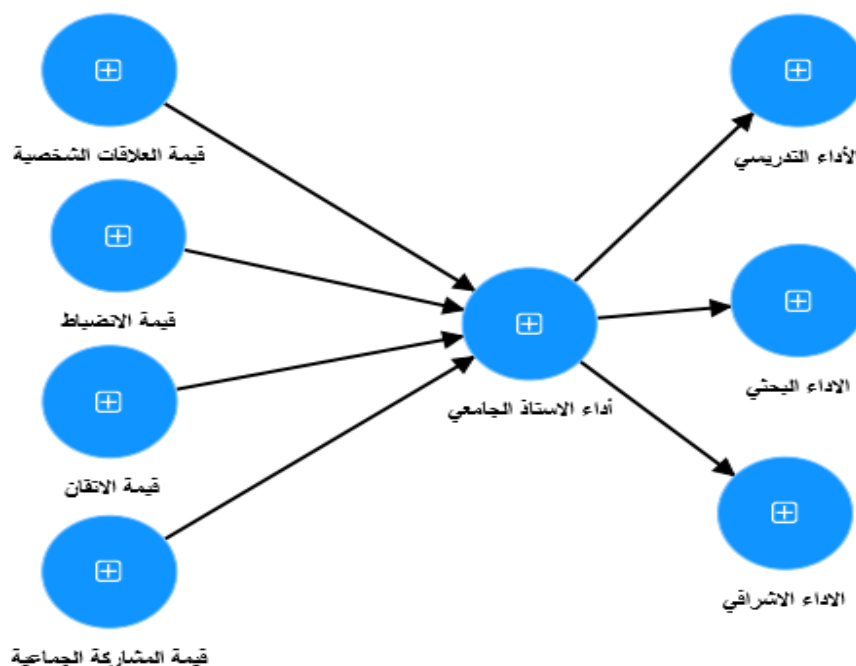
القرار	P values	احصاءات قيمة ت (O/STDEV)	الانحراف المعياري (STDEV)	متوسط العينة (M)	العينة الاصلية (O)
قبول الفرضية	0,000	17,606	0,039	0,697	0,692
القيم التنظيمية - < أداء الاستاذ الجامعي					

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smart pls4

من الجدول أعلاه نلاحظ أنه تم اثبات صحة الفرضية البديلة H_1 ورفض فرضية العدم H_0 فقد جاءت القيمة الاحتمالية لها أقل من $\alpha = 0.05$ حيث بلغت قيمتها $P = 0.000$ مما يعني وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيم التنظيمية على أداء الاستاذ الجامعي بجامعة عمار ثلجي الاغواط (انظر الملحق رقم 16)

2- اختبار الفرضيات الفرعية:

الشكل رقم (08): نموذج اختبار الفرضيات الفرعية



المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات smart pls

جدول رقم (36): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

القرار	P values	احصاءات قيمة ت (O/STDEV)	الانحراف المعياري (STDEV)	متوسط العينة (M)	العينة الاصلية (O)	
نقبل الفرضية	0,000	5,486	0,082	0,450	0,450	قيمة الاتقان - < أداء الأستاذ الجامعي
نقبل الفرضية	0,001	3,302	0,083	0,271	0,273	قيمة الانضباط - < أداء الأستاذ الجامعي
نرفض الفرضية	0,170	1,374	0,059	-0,063	-0,081	قيمة العلاقات الشخصية - < أداء الأستاذ الجامعي
نقبل الفرضية	0,004	2,903	0,067	0,193	0,194	قيمة المشاركة الجماعية - < أداء الأستاذ الجامعي

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات Smart Pls

يلاحظ من الجدول أعلاه ان القيمة الاحتمالية لكل من قيمة الانضباط على أداء الأستاذ الجامعي، وقيمة الاتقان على أداء الأستاذ الجامعي، وقيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي كانت اقل من 0.5 مما يعني قبول الفرضيات الجزئية المنطلق منها، ورفض الفرضية الفرعية الأولى أنه لا يوجد أثر دال احصائيا لقيمة العلاقات الشخصية لدى اساتذة جامعة عمار ثليجي بالاغواط. (انظر الملحق رقم 16)

ثانيا-اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات اجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، سنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، الرتبة، سنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية الفرعية الأولى:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات اتجاهات اجابات أفراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية الفرعية الثانية:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية الفرعية الثالثة:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير الرتبة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

-الفرضية الفرعية الرابعة:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات اتجاهات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تعزى لمتغير سنوات الخدمة عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفصل الثاني:.....دائرة حالة جامعة عمار ثلجي الانطا

الجدول رقم (37): نتائج اختبار Ttest للمتغير المستقلة t: الجنس

Sig	T	درجة الحرية	P-value	F	أداء الأستاذ الجامعي
0.982	0.735	148	0.463	0.001	الجنس

المصدر: من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول اتضح لنا أن $\text{sig} = 0.982 > 0.05$ بالنسبة للجنس مما يدفعنا لقبول فرضية العدم بمستوى دلالة 5% أي لا توجد فروق معنوية تعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول أداء الأستاذ الجامعي.

الجدول رقم (38): نتائج تحليل التباين ANOVA لمتغيرات العمر والرتبة وسنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية Sig	الدلالة
العمر	بين المجموعات	0.287	2	0.144	0.476	0.622	أي لا توجد فروقات
	داخل المجموعات	44.359	147	0.302			
	المجموع	44.646	149				
الرتبة	بين المجموعات	2.409	2	1.204	4.192	0.017	أيتوجد فروقات
	داخل المجموعات	42.237	147	0.287			
	المجموع	44.646	149				
سنوات الخدمة	بين المجموعات	0.096	3	0.032	0.105		أي لا توجد فروقات
	داخل المجموعات	44.551	146	0.305	0.957		
	المجموع	44.646	149				

المصدر من اعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

بما أن $\text{Sig} \geq 0.05$ بالنسبة لمتغيرات (العمر، سنوات الخدمة) بالترتيب $\alpha = 0.05$ أقل من 0.622 $\text{Sig} = 0.95$ وهذا يعني أنه لا توجد فروقات في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي، (أنظر الملحق رقم 17).

ويوضح الجدول أن القيمة المعنوية لمتغير الرتبة قدرت ب Sig=0.017 أقل من $\alpha = 0.05$ أي أنه توجد فروقات ذات دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول مستوى أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة عند مستوى $\alpha 0.05 \leq$.

ولمعرفة أي فئة تعزى في متغير الرتبة تم اجراء اختبار شيفيه **Scheffe**، (أنظر الملحق رقم 18)

من خلال اختبار شيفيه **Scheffe** وجدنا أن الفئة الغالبة في متغير الرتبة هي رتبة أستاذ مساعد حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.06)، والانحراف المعياري (0.53)، إذن تعزى الفروقات في اتجاه اجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي بالنسبة لمتغير الرتبة لرتبة أستاذ مساعد، ويرجع ذلك إلى أن غالبيتهم من فئة الشباب إضافة إلى سنوات تكوينهم الأكاديمي إذ تبين أنهم الفئة الأكثر انضباطا واتقاناً وتفاعلاً ومشاركةً في العمل الجماعي، و بالتالي كان أدائهم مرتفعاً عن الفئات الأخرى.

المطلب الرابع: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات

تم إثبات صحة الفرضية الرئيسية الأولى أنه يوجد أثر للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي، هذا يدل على أن القيم التنظيمية لها تأثير قوي ومباشر في سلوكيات الأساتذة وأدائهم وعلاقاتهم برؤسائهم ومرؤوسهم ومع زملائهم في العمل فهي تعكس درجة التمسك والتكامل بين أعضاء الجامعة مما يجعلها تكتسي أهمية بالغة في نجاح العملية التعليمية بالجامعة فبقدر نشاط القيم التنظيمية بين الأساتذة وقوتها تتحدد كفاءة الأداء الوظيفي بينهم، هذا ما تطابق مع دراسة أسماء بن تركي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية ودراسة محمد الساسي الشايب، خديجة عبادو، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي ودراسة سليمة علي بن يحيى، أثر القيم التنظيمية عند الأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي.

كما تم إثبات صحة الفرضيات الفرعية الثانية والثالثة والرابعة للفرضية الرئيسية الأولى:

- يوجد أثر لبعد قيمة الانضباط على أداء الأستاذ الجامعي وهذا دلالة على مدى وعي والتزام الأساتذة بقوانين الجامعة وحرصهم على تطبيقها وقدرتهم على تحمل المسؤولية هذا ما يعطي انطبعا جيدا عنهم، وتحليلهم بهذه القيمة يجعل منهم أعضاء منسجمين ومتناغمين فيما بينهم ضمن نظام وقواعد متفق عليها، هذا ما يرفع من أدائهم ويعمل على تحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية.

- يوجد أثر لبعد قيمة الإتقان على أداء الأستاذ الجامعي وهذا دلالة علمائية هذه القيمة لدى الأساتذة فهي تلمس شعورهم بالرضا الذاتي من خلال قيامهم بإنجاز مهامهم كما يجب وعلى أكمل وجه وإخلاصهم في عملهم، هذا ما ينعكس إيجابا على أدائهم.

- يوجد أثر لبعد قيمة المشاركة الجماعية على أداء الأستاذ الجامعي وهذا دلالة على إدراك عضوية الأساتذة داخل الجماعة، وعلى تعاون الأساتذة في تحقيق أهداف الجامعة ومساعدة بعضهم البعض في حل مشاكلهم وهذا ما يرفع من روحهم المعنوية ويخلق الشعور لديهم بالانتماء للجامعة.

بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأستاذ الجامعي لعينة من الأساتذة بجامعة عمار ثلجي الاغواط تعزى لمتغير الرتبة، إذ تبين أنهم الفئة الأكثر انضباطا واتقاناً وارتفاعاً ومشاركة في العمل الجماعي، و بالتالي كان أدائهم مرتفعاً عن الفئات الأخرى.

خلاصة الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل الجانب التطبيقي للبحث أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي - الأغواط - ، تطرقنا إلى التعريف بالجامعة محل الدراسة ونشأتها كما أشرنا إلى الهيكل التنظيمي، ثم الوسائل المستخدمة في جمع المعلومات وتحليلها وفق متطلبات الدراسة، تم تحليل وعرض البيانات الشخصية والوظيفية التي تم جمعها من خلال استبانة الدراسة.

وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي
- يوجد فروقات ذات دلالة احصائية في متوسطات اتجاهات اجابات أفراد العينة حول أداء الأستاذ الجامعي تعزى لمتغير الرتبة.

خاتمة

خاتمة

مما سبق عرضه والتطرق إليه يمكن القول بأن القيم التنظيمية هي جملة من المعتقدات التي يعتقد أصحابها بقيمتها ويلتزمون بمضامينها فهي تشكل كيفية تفكير أفراد المؤسسة وإدراكاتهم، ما يؤثر في اختياراتهم لطرق وأساليب وغايات تصرفهم هذا ما يعكس ممارستهم داخل المؤسسة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

ومن هنا حاولنا دراسة أثر القيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي بالجامعة و كان هدفنا يتمحور حول معرفة هاته القيم و هذا من خلال الكشف عن مصادرها، تصنيفها، قياسها، فكان دور القيم التنظيمية فعال في التأثير على أداء الأستاذ الجامعي ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات نتناولها كمايلي:

- أغلبية العينة ذكور (64,7%) تتراوح أعمار أغليتهم من (30 إلى أقل من 50 سنة).
- أغلبية الأساتذة في الجامعة من فئة الشباب بنسبة (41,3%) (من 10 إلى أقل من 15 سنة) سنوات خدمة.
- يوجد علاقة طردية بين القيم التنظيمية وأداء الأستاذ الجامعي بجامعة عمار ثليجي الأغواط.
- يوجد أثر للقيم التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي ظهر في ثلاث أبعاد (قيمة الانضباط، قيمة الاتقان، قيمة المشاركة الجماعية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأستاذ الجامعي لعينة من الأساتذة بجامعة عمار ثليجي الاغواط تعزى لمتغير الرتبة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الأستاذ الجامعي لعينة من الأساتذة بجامعة عمار ثليجي الاغواط تعزى لمتغير (الجنس، العمر، سنوات الخدمة).

الاقتراحات والتوصيات:

على ضوء النتائج المتحصل عليها نقترح ونوصي ما يلي:

- ضرورة تركيز الادارة الجامعية على تعزيز العلاقات الشخصية بين الأساتذة في ممارستهم لأعمالهم.
- الاهتمام والتركيز على الأداء الاشرافي من خلال متابعة الطلبة في اعداد مذكراتهم.
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تربط بين القيم وغيرها من متغيرات أخرى مثل: جودة التعليم العالي، المناخ التنظيمي.
- توفير مناخ للعمل لممارسة القيم التنظيمية وذلك من أجل تحسين مستوى أداء الاستاذ الجامعي.
- تقديم تحفيزات متنوعة للأساتذة المتميزين.
- اعداد دورات تكوينية دورية من أجل تطوير مهارات الأساتذة والاستفادة من التكنولوجيا في تنفيذ مهامهم الأكاديمية.

آفاق الدراسة:

نقترح المواضيع التالية للبحث فيها:

- أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة.
- دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الأستاذ الجامعي.
- علاقة الرضا الوظيفي بأداء الأستاذ الجامعي.
- دور الثقة التنظيمية في تعزيز أداء الأستاذ الجامعي.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً-القرآن الكريم

ثانياً-الأحاديث النبوية الشريفة

1-مسند أبي يعلى الموصلي، المجلد الرابع، الطبعة الأولى، دار التأصيل للنشر، الرقم 4401، 2017.

ثالثاً-المراجع باللغة العربية

● الكتب:

2.بلقاسم سلاطينة وآخرون، الفعالية التنظيمية في المؤسسة: مدخل سوسيولوجي، دار الفجر للنشر والتوزيع، ب ط، 2013.

3.زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة.

4.عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، السلوك التنظيمي(سلوك الأفراد و الجماعات في المنظمات)، ب ط، جامعة المنصورة، 2004.

5.فاروق عبده فلييه، محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة.

6.محمد عدنان النجار، إدارة الأفراد(إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي)، منشورات جامعة دمشق، 1994-1995.

7.محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2005.

8.مدحت محمد أبو النصر، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ب ط، مصر، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

• المعاجم والقواميس:

9. ابن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، الجزء 41، دار المعارف، القاهرة، 2010.

10. المعجم الوسيط: مكتبة الشروق الدولية، ط4، القاهرة، 2004.

• المجلات والدوريات:

11. أسامة عبدالسلام، إيمان زغلول، تنمية القيم التنظيمية بالمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الجمالية تصور مقترح، مجلة الادارة التربوية، المجلد 34، العدد الرابع والثلاثون، أفريل 2022، ص ص1- 114 .

12. الباتول علوط، عبد القادر ونوقي، أداء ومساهمة الأستاذ الجامعي في جودة التعليم العالي، الساورة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، جوان 2018، ص ص1- 16.

13. الطيب داودي، نظرية القيمة عند ابن خلدون، مجلة العلوم الانسانية، العدد الأول، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، نوفمبر 2001، ص ص1- 15.

14. جمال لطرش، معزوزي منيرة، أثر التعلم التنظيمي في تحقيق الأداء المتميز للأستاذ الجامعي في الجامعة الجزائرية، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 06، العدد 01، الجزائر، جوان 2022، ص ص1- 16.

15. داليا طارق عبد الفتاح، واقع القيم التنظيمية في جامعة الموصل، مجلة كلية التربية، المجلد 2، العدد 40، كلية التربية، جامعة واسط، العراق، 31 أوت 2020، ص ص1- 16.

16. دخان سارة، كتفي الشريف هاجر، العوامل المؤثرة على مكانة الأستاذ الجامعي في المجتمع الجزائري، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد 02، العدد 03، جامعة لمين دباغين، سطيف، الجزائر، 01 جانفي 2019، ص ص1- 18.

قائمة المصادر والمراجع

17. دليلة بدران، وردة برويس، أثر القيم التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة العلوم الإسلامية والحضارة، المجلد 06، العدد 02، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، 06 جوان 2021، ص ص 1-18.
18. رابح كعباش، ريمة طباع، القيم التنظيمية ضمن المجال الإداري، مجلة الباحث الاجتماعي، قسم علم الاجتماع، المجلد 13، العدد 13، جامعة قسنطينة 2، 30 ماي 2017، ص ص 1-10.
19. رضوان بواب، الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام LMD، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 21، جامعة محمد بن يحيى الصديق جيجل، الجزائر، 01 ديسمبر 2015، ص ص 1-16.
20. رويدة عثمان، رمضان البكوش، آليات تطوير وتقويم أداء الأستاذ الجامعي، مجلة التربوي، كلية الآداب والعلوم، العدد 21، جامعة المرقب، قصر الأخيار، ليبيا، يوليو 2021، ص ص 1-21.
21. زهرة مصطفى، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، تيسمسيلت، المجلد 05، العدد 02، المركز الجامعي الجزائر، 31 ديسمبر 2014، ص ص 1-10.
22. سليمة علي بن يحيى، أثر القيم التنظيمية عند الأستاذ الجامعي على أدائه الوظيفي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، المجلد 06، العدد 3، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، الجزائر، 20 أوت 2018، ص ص 1-13.
23. عصام جابر رمضان، هشام عبد العزيز أبو عاصي، "انعكاسات القيم التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المجمعة على تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة"، المجلة التربوية، العدد الرابع والأربعون، المملكة العربية السعودية، أبريل 2016، ص ص 1-47.
24. فيصل فراحي، بودهري عبد الرحمان، دراسة سيكومترية لمقياس القيم التنظيمية لديففراسيس و مايك وودكوك (1990) على عينة من عمال مؤسسة هيبروك بولاية وهران، مجلة وحدة

قائمة المصادر والمراجع

- البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 12، العدد 01، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر، 1 جوان 2017، ص ص 1-13.
25. لبنى سناني، بوعطيط جلال الدين، دور القيم التنظيمية في تحقيق فاعلية الأداء في المؤسسات التنظيمية، مجلة الراصد لدارسات العلوم الاجتماعية، المجلد 03، العدد 01، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2023، ص ص 1-15.
26. ليلي بكوش، ياسين محجر، القيم التنظيمية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 30، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، سبتمبر 2017، ص ص 1-15.
27. محمود خليل أبو دف، تقييم الأستاذ الجامعي في مجال الإشراف على الرسائل العلمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، العدد 17 جامعة عين الشمس، غزة، 2000.
28. محمد الساسي الشايب، حديجة عبادو، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 26، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 01 سبتمبر 2016، ص ص 1-19.
29. مريم معبود، المجتمع ورهانات الربية على القيم في فكر إميل دوركايم: مقاربة نظرية، مجلة دراسات، المجلد 11، العدد 01، جامعة محمد لامين دباغين، سطيف، الجزائر، 13 ماي 2022، ص ص 1-18.
30. مصطفى شربال، مفهوم القيم في الفلسفة والعلوم، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 04، العدد 04، جامعة سطيف 2، الجزائر، أكتوبر 2021، ص ص 1-19.
31. مليكة عرعور، مسعودة فلوس، تصورات العاملين للقيم التنظيمية، مجلة علوم الانسان والمجتمع، المجلد 07، العدد 01، 09 مارس 2018، ص ص 1-40.

قائمة المصادر والمراجع

• الأطروحات:

32. أحمد بن علي الصميلي، القيم التنظيمية ودورها في إحداث التغيير التنظيمي دراسة مقارنة بين المؤسسات الأمنية والمدنية، أطروحة دكتوراه في العلوم الأمنية، تخصص العلوم الادارية، كلية العلوم الاجتماعية و الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2014.
33. أيمن أحمد سليمان جبارين، القيم التنظيمية وعلاقتها بالقيادة التحويلية في الداخل الفلسطيني من وجهة نظر المعلمين، أطروحة دكتوراه في الفلسفة في التربية، تخصص إدارة تربية، جامعة اليرموك، الأردن، 2014.
34. ربيعة كيرد، تأثير مخاطر الاغتراب الوظيفي وفقدان الأمن الوظيفي في الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر، 2023.
35. سالم جبار راضي، أثر إدارة جودة الخدمة في تعزيز القيم التنظيمية: بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من العاملين في مديرية التربية كربلاء المقدسة، الدبلوم العالي في علوم إدارة الأعمال وإدارة الجودة، جمهورية العراق، 2022.
36. عبد الملك ملهي العبداني، دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، الخرطوم، 2017.
37. فاطمة قادة بلحسن، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الأستاذ الجامعي، مذكرة ماستر، قسم العلوم الاجتماعية، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، الجزائر، 2020.
38. ليلي بكوش، البنية العاملة للقيم التنظيمية: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاستشفائية العمومية لولاية قالمة، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم نفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2018.
- رسائل ماجستير
39. أسماء بن تركي، القيم التنظيمية وعلاقتها بفعالية الإدارة المدرسية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر، 2008.

قائمة المصادر والمراجع

40. خالد نصر أحمد المدير، علاقة القيم التنظيمية في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة التعليمية ، رسالة ماجستير، قسم الإدارة الاسلامية، كلية الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الاسلامية الحكومية مالانج، 2017.
41. رافع يوسف الوحيددي، القيم التنظيمية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي البنوك الاسلامية قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة، 2013.
42. سامية جبارة، رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير، علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2008..
43. لبنى زياد خالد الساكت، أثر الضغوط على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم الإدارة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية، الأردن، 2014.
44. مسعودة عجال، القيم التنظيمية وعلاقتها بجودة التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة"، رسالة ماجستير في علم النفس والسلوك التنظيمي، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونية، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.
45. معاد عريوة، دور بطاقة الأداء المتوازن في قياس وتقييم الأداء المستدام، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011.
46. موسى حمد محمد شيحان الدليمي، أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، بغداد، 2018.
- مذكرات الماستر:
47. رشيدة دفاف، دور القيم التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى العمال داخل المؤسسة مذكرة ماستر، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2014.
48. عبد اللطيف خواص، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2022.

قائمة المصادر والمراجع

49. كلثوم فونقرا، الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة ماستر ،قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية ،جامعة احمد دراية،أدرار،الجزائر،2021.
- 50.يعقوب نصيب،القيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء في المؤسسة، مذكرة ماستر ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة 08 ماي 1945،قلمة، الجزائر، 2019.
- مذكرات ليسانس:
- 51.عبد الناصر كحول ،تقييم الأداء الوظيفي لأساتذة علم النفس، مذكرة ليسانس،قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر،2021.
- ثانيا- المراجع بالأجنبية
- 52.Jason A.colquitt et all,**organizational behavior:Improving performance and commitment in the workplace**, McGraw-hill Irwin.
- 53.MitjaGorenak,SuzanaKošir,**The Importance Of Organizational Values For Organization**,International Conference Managment Knowledge and Learning, International School for Social and Business Studies, Slovenia, 2012.
54. Joseph F. Hair et Al,**A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**.
- المواقع الإلكترونية:
- 54.<http://www.lagh-univ.dz>

قائمة الملاحق

قائمة الملائق

الملحق رقم (01): قائمة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	الرتبة	الجامعة
01	عبد العالي بشير	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
02	عبد العليم التواتي	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
03	يوسف خنيش	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
04	عبد القادر بن برطال	أستاذ التعليم العالي	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
05	عبد الحميد نعيمات	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
06	أحميدة فرحات	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
07	أمال مطابس	أستاذ محاضر أ	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
08	الهاشمي بعاج	أستاذ محاضر ب	جامعة عمار ثليجي بالأغواط كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قائمة الملاحق

الملحق رقم (02): الاستبيان
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
استبانة الدراسة

أستاذي الفاضل...

أستاذتي الفاضلة....

السلام عليكم و رحمة الله تعالى و بركاته ، أما بعد

في إطار تحضيرنا لمذكرة ماستر إدارة الموارد البشرية تحت عنوان : " أثر القيم التنظيمية على أداء
الأستاذ الجامعي " ، نرجو من حضرتكم الاجابة على الأسئلة المرفقة في هذا الاستبيان مع اليقين التام
بأن إجاباتكم ستبقى سرية و غرضها البحث العلمي فقط ، و لكم جزيل الشكر مسبقا على
تعاونكم و على مساهمتكم القيمة ومشاركتكم الفعالة في إثراء هذا الموضوع .

تحت إشراف :

من إعداد الطالبتين :

أ. د . عائشة صفرائي

خوجية ماضي

مروة نقموش

قائمة الملائق

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

- ضع علامة X في الخانة المناسبة :

1- الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

2- العمر : ☐ أقل من 30 سنة ☐ 30 إلى أقل من 50 سنة

☐ من 50 سنة فأكثر

3- الرتبة : ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ محاضر ☐ أستاذ التعليم العالي

4- عدد سنوات الخدمة بالجامعة : ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى

أقل من 10 سنوات ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر

قائمة الملاحظات

المحور الثاني: القيم التنظيمية

الرقم	العبارات	الأجوبة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
قيمة العلاقات الشخصية							
01	يسمح لي عملي ببناء علاقات مع زملائي بالجامعة.						
02	أتفاعل بإيجابية مع زملائي في العمل.						
03	أحرص على جعل علاقاتي الشخصية واضحة مع زملائي.						
04	أعمل دائما على بناء جسر التواصل مع زملائي بالعمل.						
قيمة الانضباط							
05	أحاول إعلام الإدارة والطلبة بالغياب الاضطراري قبل موعد الحصة.						
06	أحترم توقيت العمل.						
07	ألتزم بتطبيق قوانين الجامعة.						
08	ألتزم بأداء مهامي بصفة دائمة.						

قائمة الملحق

قيمة الإتقان					
09	سعى دائما لأداء عملي بطريقة صحيحة.				
10	إتقاني لعملي يطور من معارفي و مهاراتي.				
11	أؤدي عملي بتفاني و إخلاص.				
12	إنجازي لمهامي على أكمل وجه يشعرنى بالرضا.				
قيمة المشاركة الجماعية					
13	أستطيع التوفيق بين اهتماماتي و اهتمامات الآخرين .				
14	أتطلع لمساعدة الآخرين في إيجاد حلول لمشاكلهم.				
15	أبادل الأفكار والقيم مع زملائي في العمل.				
16	أتعاون مع جميع زملائي في العمل على تحقيق الأهداف.				

قائمة الملاحظاتي

المحور الثالث: أداء الأستاذ الجامعي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
17	أمتلك الامكانيات والموارد اللازمة لإعداد الدرس.					
18	أمتلك الخبرة اللازمة لإثراء القيمة العلمية للدرس.					
19	لدي القدرة على عرض و شرح الدرس في الوقت المحدد له.					
20	أمتلك وسائل الاتصال اللازمة لإيصال المعلومة عن بعد (.....), moodle.					
21	أطلع على البحوث الحديثة لإثراء أعمالي المستقبلية.					
22	أمتلك مهارات تحرير البحوث العلمية و أحرص على تحسينها بشكل مستمر.					
23	تعتبر مخابر البحث مفيدة لي في تطوير مهاراتي وأبحاثي العلمية.					
24	أسعى لتنمية معارفي الشخصية (التواصل، المناقشة، اللقاء) من خلال المشاركة في الملتقيات العلمية.					
25	أعمل بمنهجية البحث العلمي في إعداد المذكرة.					
26	أحث الطلبة على العمل التشاركي في إنجاز أعمالهم وفق الجدول الزمني.					
27	أحث الطلبة على الالتزام بالأمانة العلمية في مذكراتهم.					
28	أتابع الطلبة في كل مراحل إعداد المذكرة بشكل دوري.					

– أي ملاحظات تودون إضافتها حول ماسبق.....

.....

.....

قائمة المتغيرات

الملحق رقم 03): نافذة spss

ملف: [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	الجنس	Numeric	8	0		... {1, ذكر}	None	8	Right	Nominal	Input
2	العمر	Numeric	8	0		... أقل من 30 سن	None	8	Right	Ordinal	Input
3	الرغبة	Numeric	8	0		... امتداد مساعد	None	8	Right	Ordinal	Input
4	عدد سنوات العمل	Numeric	8	0		... أقل من 5 سنوات	None	8	Right	Scale	Input
5	X1_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Scale	Input
6	X1_2	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Scale	Input
7	X1_3	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Scale	Input
8	X1_4	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
9	X2_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
10	X2_2	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
11	X2_3	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
12	X2_4	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
13	X3_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
14	X3_2	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
15	X3_3	Numeric	9	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
16	X3_4	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
17	X4_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input

Data View Variable View

ملف: [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	الجنس	Numeric	8	0		... {1, ذكر}	None	8	Right	Nominal	Input
2	العمر	Numeric	8	0		... أقل من 30 سن	None	8	Right	Ordinal	Input
3	الرغبة	Numeric	8	0		... امتداد مساعد	None	8	Right	Ordinal	Input
4	عدد سنوات العمل	Numeric	8	0		... أقل من 5 سنوات	None	8	Right	Scale	Input
5	X1_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Scale	Input
6	X1_2	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Scale	Input
7	X1_3	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Scale	Input
8	X1_4	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
9	X2_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
10	X2_2	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
11	X2_3	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
12	X2_4	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
13	X3_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
14	X3_2	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
15	X3_3	Numeric	9	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
16	X3_4	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input
17	X4_1	Numeric	8	0		... موافق بشدة	None	8	Right	Nominal	Input

Data View Variable View

قائمة الملاحق

الملحق رقم (04): الجداول التكرارية للمتغيرات الشخصية والوظيفية

Frequencies

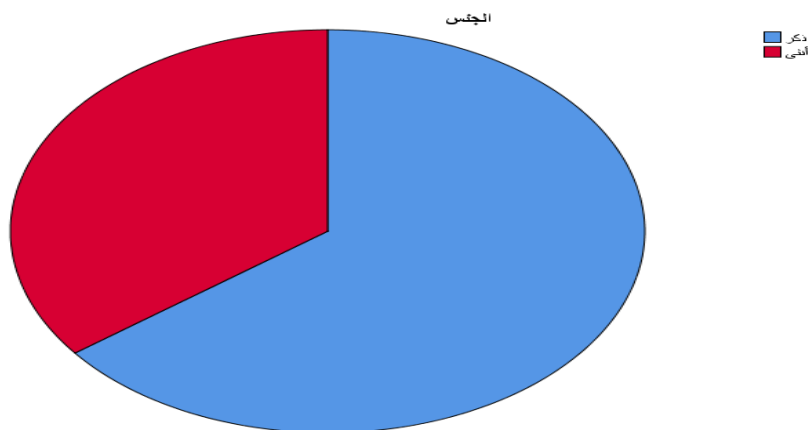
Statistics

الجنس

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1,35
Percentiles	25	1,00
	50	1,00
	75	2,00

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	97	64,7	64,7	64,7
	أنثى	53	35,3	35,3	100,0
Total		150	100,0	100,0	



Frequencies

قائمة الملاحق

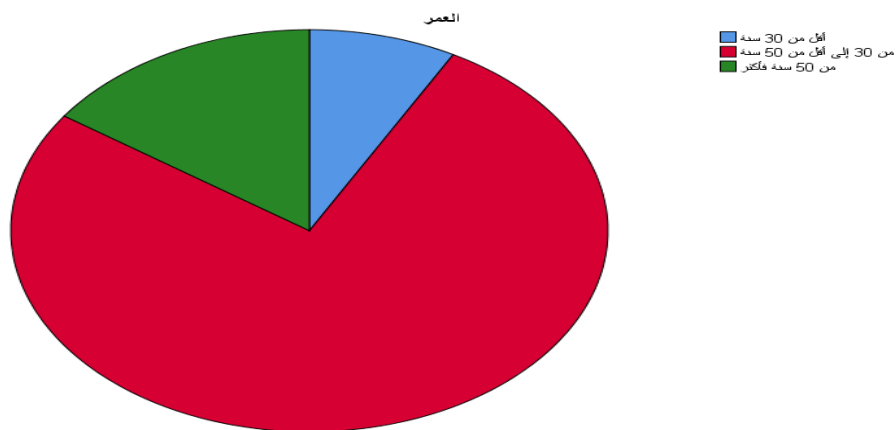
Statistics

العمر

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2,07
Percentiles	25	2,00
	50	2,00
	75	2,00

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	12	8,0	8,0	8,0
	من 30 إلى 50 سنة	115	76,7	76,7	84,7
	من 50 سنة فأكثر	23	15,3	15,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	



قائمة الملائق

Frequencies

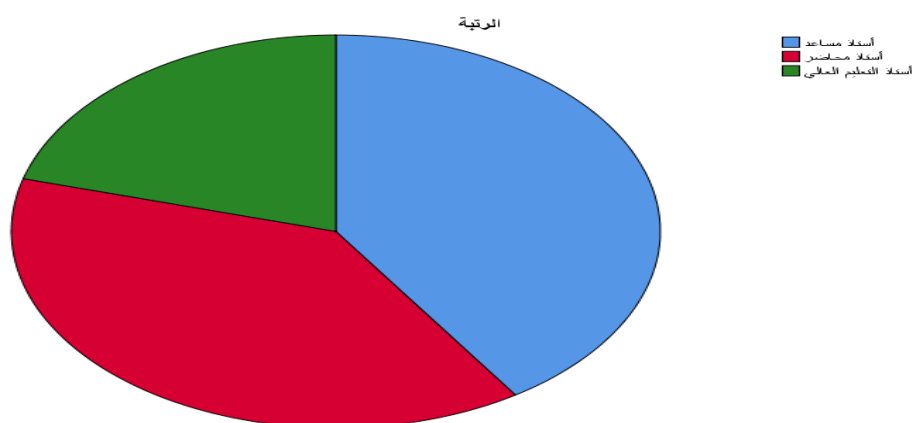
Statistics

الرتبة

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		1,80
Percentiles	25	1,00
	50	2,00
	75	2,00

الرتبة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أستاذ مساعد	61	40,7	40,7	40,7
	أستاذ محاضر	58	38,7	38,7	79,3
	أستاذ التعليم العالي	31	20,7	20,7	100,0
	Total	150	100,0	100,0	



قائمة الملاحق

Frequencies

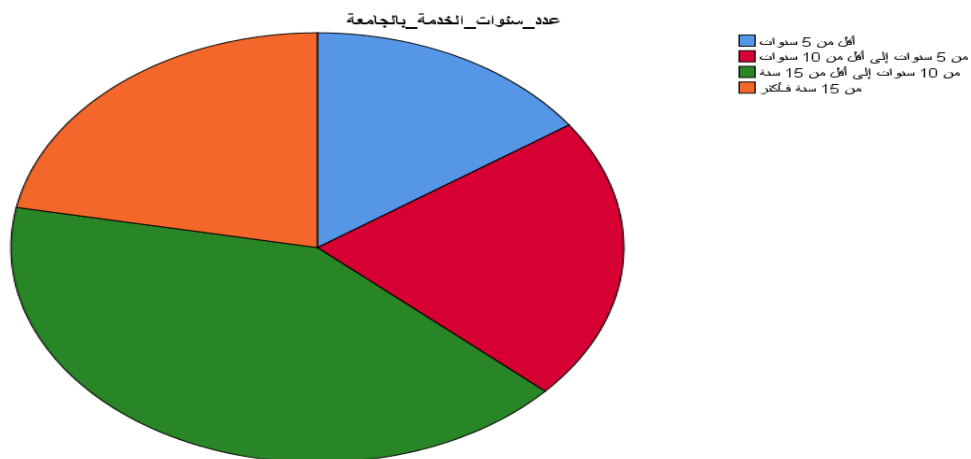
Statistics

عدد_سنوات_الخدمة_بالجامعة

N	Valid	150
	Missing	0
Mean		2,70
Percentiles	25	2,00
	50	3,00
	75	3,00

عدد_سنوات_الخدمة_بالجامعة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	23	15,3	15,3	15,3
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	32	21,3	21,3	36,7
	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	62	41,3	41,3	78,0
	من 15 سنة فأكثر	33	22,0	22,0	100,0
Total		150	100,0	100,0	



قائمة الملاحق

الملحق رقم (05): اتجاه اجابات افراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
X1_1	150	1	5	4,07	,803
X1_2	150	2	5	4,27	,675
X1_3	150	1	5	4,16	,868
X1_4	150	2	5	4,05	,814
x1	150	2,50	5,00	4,1383	,58040
X2_1	150	1	5	4,24	,895
X2_2	150	2	5	4,39	,723
X2_3	150	1	5	4,30	,730
X2_4	150	1	5	4,38	,692
x2	150	2,50	5,00	4,3283	,57866
X3_1	150	3	5	4,40	,645
X3_2	150	2	5	4,37	,689
X3_3	150	2	5	4,37	,680
X3_4	150	2	5	4,54	,641
x3	150	3,00	5,00	4,4183	,50125
X4_1	150	1	5	3,55	,916
X4_2	150	1	5	3,79	,838
X4_3	150	2	5	3,97	,746
X4_4	150	2	5	3,87	,910
x4	150	2,25	5,00	3,7950	,66117
Y1_1	150	1	5	3,69	1,056
Y1_2	150	1	5	4,13	,739
Y1_3	150	1	5	4,13	,762
Y1_4	150	1	5	3,47	1,213
y1	150	1,00	5,00	3,8550	,71200
Y2_1	150	1	5	4,07	,766
Y2_2	150	1	5	4,03	,878
Y2_3	150	1	5	3,45	1,150
Y2_4	150	2	5	4,07	,864
y2	150	2,00	5,00	3,9033	,72687
Y3_1	150	1	5	4,32	,726
Y3_2	150	2	5	4,33	,680
Y3_3	150	2	5	4,52	,610
Y3_4	150	1	5	4,25	,794
y3	150	2,75	5,00	4,3533	,52391

قائمة الملاحق

N valide (liste)	150				
------------------	-----	--	--	--	--

الملحق رقم (06): قيم الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,902	28

الملحق رقم (07): معاملات الارتباط

محور قيم العلاقات الشخصية

		Corrélations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	x1
X1_1	Corrélation de Pearson	1	,371**	,282**	,446**	,716**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X1_2	Corrélation de Pearson	,371**	1	,349**	,392**	,687**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X1_3	Corrélation de Pearson	,282**	,349**	1	,465**	,735**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X1_4	Corrélation de Pearson	,446**	,392**	,465**	1	,793**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
x1	Corrélation de Pearson	,716**	,687**	,735**	,793**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور قيم الانضباط

		Corrélations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	x2
X2_1	Corrélation de Pearson	1	,330**	,279**	,339**	,679**
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X2_2	Corrélation de Pearson	,330**	1	,525**	,612**	,789**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150

قائمة الملاحق

X2_3	Corrélation de Pearson	,279**	,525**	1	,636**	,778**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X2_4	Corrélation de Pearson	,339**	,612**	,636**	1	,822**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
x2	Corrélation de Pearson	,679**	,789**	,778**	,822**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

قيم الاتقان

		Corrélations				
		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	x3
X3_1	Corrélation de Pearson	1	,468**	,413**	,399**	,750**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X3_2	Corrélation de Pearson	,468**	1	,485**	,323**	,762**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X3_3	Corrélation de Pearson	,413**	,485**	1	,467**	,788**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X3_4	Corrélation de Pearson	,399**	,323**	,467**	1	,718**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
x3	Corrélation de Pearson	,750**	,762**	,788**	,718**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور قيم المشاركة الجماعية

		Corrélations				
		X4_1	X4_2	X4_3	X4_4	x4
X4_1	Corrélation de Pearson	1	,552**	,342**	,387**	,751**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X4_2	Corrélation de Pearson	,552**	1	,376**	,527**	,795**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
X4_3	Corrélation de Pearson	,342**	,376**	1	,617**	,731**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150

قائمة الملاحق

X4_4	Corrélacion de Pearson	,387**	,527**	,617**	1	,819**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
x4	Corrélacion de Pearson	,751**	,795**	,731**	,819**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور القيم التنظيمية

Corrélations		x1	x2	x3	x4	X
x1	Corrélacion de Pearson	1	,206*	,268**	,410**	,657**
	Sig. (bilatérale)		,011	,001	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
x2	Corrélacion de Pearson	,206*	1	,588**	,323**	,717**
	Sig. (bilatérale)	,011		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
x3	Corrélacion de Pearson	,268**	,588**	1	,415**	,755**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
x4	Corrélacion de Pearson	,410**	,323**	,415**	1	,769**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
X	Corrélacion de Pearson	,657**	,717**	,755**	,769**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور الاداء التدريسي

Corrélations		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	y1
Y1_1	Corrélacion de Pearson	1	,544**	,383**	,342**	,760**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y1_2	Corrélacion de Pearson	,544**	1	,721**	,356**	,806**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y1_3	Corrélacion de Pearson	,383**	,721**	1	,327**	,736**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150

قائمة الملاحق

Y1_4	Corrélation de Pearson	,342**	,356**	,327**	1	,732**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
y1	Corrélation de Pearson	,760**	,806**	,736**	,732**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور الاداء البحثي

Corrélations		Y2_1	Y2_2	Y2_3	Y2_4	y2
Y2_1	Corrélation de Pearson	1	,646**	,454**	,480**	,781**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y2_2	Corrélation de Pearson	,646**	1	,537**	,466**	,823**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y2_3	Corrélation de Pearson	,454**	,537**	1	,469**	,817**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y2_4	Corrélation de Pearson	,480**	,466**	,469**	1	,750**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
y2	Corrélation de Pearson	,781**	,823**	,817**	,750**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور الأداء الاشرافي

Corrélations		Y3_1	Y3_2	Y3_3	Y3_4	y3
Y3_1	Corrélation de Pearson	1	,289**	,394**	,270**	,658**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,000
	N	150	150	150	150	150
Y3_2	Corrélation de Pearson	,289**	1	,510**	,421**	,733**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y3_3	Corrélation de Pearson	,394**	,510**	1	,593**	,818**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150	150
Y3_4	Corrélation de Pearson	,270**	,421**	,593**	1	,782**

قائمة الملاحق

	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150	150
y3	Corrélation de Pearson	,658**	,733**	,818**	,782**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150	150

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

محور أداء الاستاذ الجامعي

Corrélations

		y1	y2	y3	Y
y1	Corrélation de Pearson	1	,648**	,460**	,867**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	150	150	150	150
y2	Corrélation de Pearson	,648**	1	,490**	,880**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	150	150	150	150
y3	Corrélation de Pearson	,460**	,490**	1	,735**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	150	150	150	150
Y	Corrélation de Pearson	,867**	,880**	,735**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	150	150	150	150

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الملحق رقم (08): عامل التشبع قبل حذف وبعد حذف العبارات المشوشة

	Outerloadings
X1_1 < قيمة العلاقات الشخصية	0,668
X1_1 < القيم التنظيمية	0,318
X1_2 < قيمة العلاقات الشخصية	0,726
X1_2 < القيم التنظيمية	0,425
X1_3 < القيم التنظيمية	0,411
X1_3 < قيمة العلاقات الشخصية	0,723
X1_4 < قيمة العلاقات الشخصية	0,810
X1_4 < القيم التنظيمية	0,474
X2_1 < القيم التنظيمية	0,359
X2_1 < قيمة الانضباط	0,529
X2_2 < القيم التنظيمية	0,623
X2_2 < قيمة الانضباط	0,814
X2_3 < قيمة الانضباط	0,826
X2_3 < القيم التنظيمية	0,673
X2_4 < القيم التنظيمية	0,727

قائمة الملاحق

X2_4 - قيمة الانضباط <	0,877
X3_1 - القيم التنظيمية <	0,669
X3_1 - قيمة الاتقان <	0,767
X3_2 - القيم التنظيمية <	0,617
X3_2 - قيمة الاتقان <	0,757
X3_3 - القيم التنظيمية <	0,680
X3_3 - قيمة الاتقان <	0,795
X3_4 - القيم التنظيمية <	0,530
X3_4 - قيمة الاتقان <	0,695
X4_1 - قيمة المشاركة الجماعية <	0,693
X4_1 - القيم التنظيمية <	0,456
X4_2 - قيمة المشاركة الجماعية <	0,785
X4_2 - القيم التنظيمية <	0,565
X4_3 - القيم التنظيمية <	0,571
X4_3 - قيمة المشاركة الجماعية <	0,766
X4_4 - قيمة المشاركة الجماعية <	0,847
X4_4 - القيم التنظيمية <	0,663
Y1_1 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,557
Y1_1 - الأداء التدريسي <	0,709
Y1_2 - الأداء التدريسي <	0,888
Y1_2 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,766
Y1_3 - الأداء التدريسي <	0,839
Y1_3 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,783
Y1_4 - الأداء التدريسي <	0,605
Y1_4 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,519
Y2_1 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,728
Y2_1 - الاداء البحثي <	0,821
Y2_2 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,765
Y2_2 - الاداء البحثي <	0,847
Y2_3 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,657
Y2_3 - الاداء البحثي <	0,763
Y2_4 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,646
Y2_4 - الاداء البحثي <	0,745
Y3_1 - الاداء الاشرافي <	0,624
Y3_1 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,507
Y3_2 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,533
Y3_2 - الاداء الاشرافي <	0,732
Y3_3 - الاداء الاشرافي <	0,845
Y3_3 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,598
Y3_4 - الاداء الاشرافي <	0,789
Y3_4 - أداء الاستاذ الجامعي <	0,635

قائمة الملاحق

	Outerloadings
X1_2 القيم التنظيمية <	0,406
X1_2 قيمة العلاقات الشخصية <	0,734
X1_3 قيمة العلاقات الشخصية <	0,775
X1_3 القيم التنظيمية <	0,417
X1_4 القيم التنظيمية <	0,461
X1_4 قيمة العلاقات الشخصية <	0,816
X2_2 قيمة الانضباط <	0,820
X2_2 القيم التنظيمية <	0,636
X2_3 القيم التنظيمية <	0,702
X2_3 قيمة الانضباط <	0,848
X2_4 القيم التنظيمية <	0,757
X2_4 قيمة الانضباط <	0,890
X3_1 القيم التنظيمية <	0,678
X3_1 قيمة الاتقان <	0,791
X3_2 قيمة الاتقان <	0,803
X3_2 القيم التنظيمية <	0,621
X3_3 القيم التنظيمية <	0,680
X3_3 قيمة الاتقان <	0,799
X4_2 القيم التنظيمية <	0,569
X4_2 قيمة المشاركة الجماعية <	0,766
X4_3 القيم التنظيمية <	0,557
X4_3 قيمة المشاركة الجماعية <	0,801
X4_4 قيمة المشاركة الجماعية <	0,889
X4_4 القيم التنظيمية <	0,669
Y1_1 الأداء التدريسي <	0,714
Y1_1 أداء الاستاذ الجامعي <	0,568
Y1_2 أداء الاستاذ الجامعي <	0,790
Y1_2 الأداء التدريسي <	0,918
Y1_3 الأداء التدريسي <	0,869
Y1_3 أداء الاستاذ الجامعي <	0,798
Y2_1 أداء الاستاذ الجامعي <	0,737
Y2_1 الاداء البحثي <	0,822
Y2_2 أداء الاستاذ الجامعي <	0,762
Y2_2 الاداء البحثي <	0,847
Y2_3 أداء الاستاذ الجامعي <	0,672
Y2_3 الاداء البحثي <	0,766
Y2_4 أداء الاستاذ الجامعي <	0,627
Y2_4 الاداء البحثي <	0,740
Y3_2 أداء الاستاذ الجامعي <	0,542
Y3_2 الاداء الاشرافي <	0,763
Y3_3 أداء الاستاذ الجامعي <	0,589
Y3_3 الاداء الاشرافي <	0,855
Y3_4 أداء الاستاذ الجامعي <	0,648
Y3_4 الاداء الاشرافي <	0,839

قائمة الملاحق

الملحق رقم (08): صدق التقارب

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
أداء الأستاذ الجامعي	0,867	0,876	0,894	0,461
الأداء التدريسي	0,785	0,817	0,875	0,702
الأداء الإشرافي	0,756	0,763	0,860	0,673
الأداء البحثي	0,805	0,812	0,873	0,632
القيم التنظيمية	0,839	0,855	0,871	0,368
قيمة الانتقان	0,715	0,715	0,840	0,637
قيمة الانضباط	0,813	0,820	0,889	0,728
قيمة العلاقات الشخصية	0,669	0,673	0,819	0,602
قيمة المشاركة الجماعية	0,755	0,767	0,860	0,673

الملحق (09): تبين بين الاشئنة

Cross loadings

	أداء الأستاذ الجامعي	الأداء التدريسي	الأداء الإشرافي	الأداء البحثي	القيم التنظيمية	قيمة الانتقان	قيمة الانضباط	قيمة العلاقات الشخصية	قيمة المشاركة الجماعية
X1_2	0,135	0,120	0,107	0,110	0,406	0,194	0,168	0,734	0,324
X1_2	0,135	0,120	0,107	0,110	0,406	0,194	0,168	0,734	0,324
X1_3	0,121	0,075	0,061	0,147	0,417	0,170	0,210	0,775	0,310
X1_3	0,121	0,075	0,061	0,147	0,417	0,170	0,210	0,775	0,310
X1_4	0,170	0,066	0,181	0,176	0,461	0,210	0,212	0,816	0,366
X1_4	0,170	0,066	0,181	0,176	0,461	0,210	0,212	0,816	0,366
X2_2	0,447	0,350	0,358	0,399	0,636	0,461	0,820	0,214	0,270
X2_2	0,447	0,350	0,358	0,399	0,636	0,461	0,820	0,214	0,270
X2_3	0,543	0,507	0,363	0,467	0,702	0,541	0,848	0,257	0,313
X2_3	0,543	0,507	0,363	0,467	0,702	0,541	0,848	0,257	0,313
X2_4	0,577	0,457	0,517	0,473	0,757	0,650	0,890	0,184	0,356
X2_4	0,577	0,457	0,517	0,473	0,757	0,650	0,890	0,184	0,356
X3_1	0,548	0,461	0,432	0,470	0,678	0,791	0,632	0,117	0,318
X3_1	0,548	0,461	0,432	0,470	0,678	0,791	0,632	0,117	0,318
X3_2	0,467	0,376	0,312	0,450	0,621	0,803	0,444	0,211	0,305
X3_2	0,467	0,376	0,312	0,450	0,621	0,803	0,444	0,211	0,305
X3_3	0,621	0,553	0,511	0,491	0,680	0,799	0,474	0,264	0,403
X3_3	0,621	0,553	0,511	0,491	0,680	0,799	0,474	0,264	0,403
X4_2	0,287	0,271	0,236	0,214	0,569	0,328	0,309	0,329	0,766
X4_2	0,287	0,271	0,236	0,214	0,569	0,328	0,309	0,329	0,766
X4_3	0,349	0,266	0,357	0,262	0,557	0,329	0,246	0,323	0,801
X4_3	0,349	0,266	0,357	0,262	0,557	0,329	0,246	0,323	0,801
X4_4	0,457	0,345	0,418	0,384	0,669	0,397	0,347	0,401	0,889
X4_4	0,457	0,345	0,418	0,384	0,669	0,397	0,347	0,401	0,889
Y1_1	0,568	0,714	0,242	0,438	0,332	0,354	0,263	0,120	0,206
Y1_1	0,568	0,714	0,242	0,438	0,332	0,354	0,263	0,120	0,206
Y1_2	0,790	0,918	0,429	0,607	0,483	0,499	0,446	0,092	0,294
Y1_2	0,790	0,918	0,429	0,607	0,483	0,499	0,446	0,092	0,294
Y1_3	0,798	0,869	0,490	0,618	0,586	0,589	0,551	0,077	0,389

قائمة الملاحق

Y1_3	0,798	0,869	0,490	0,618	0,586	0,589	0,551	0,077	0,389
Y2_1	0,737	0,555	0,385	0,822	0,540	0,530	0,510	0,135	0,329
Y2_1	0,737	0,555	0,385	0,822	0,540	0,530	0,510	0,135	0,329
Y2_2	0,762	0,638	0,334	0,847	0,459	0,479	0,434	0,085	0,265
Y2_2	0,762	0,638	0,334	0,847	0,459	0,479	0,434	0,085	0,265
Y2_3	0,672	0,488	0,361	0,766	0,372	0,360	0,312	0,141	0,246
Y2_3	0,672	0,488	0,361	0,766	0,372	0,360	0,312	0,141	0,246
Y2_4	0,627	0,432	0,315	0,740	0,505	0,511	0,406	0,254	0,293
Y2_4	0,627	0,432	0,315	0,740	0,505	0,511	0,406	0,254	0,293
Y3_2	0,542	0,324	0,763	0,337	0,472	0,448	0,395	0,097	0,380
Y3_2	0,542	0,324	0,763	0,337	0,472	0,448	0,395	0,097	0,380
Y3_3	0,589	0,367	0,855	0,338	0,522	0,477	0,463	0,198	0,345
Y3_3	0,589	0,367	0,855	0,338	0,522	0,477	0,463	0,198	0,345
Y3_4	0,648	0,468	0,839	0,399	0,402	0,382	0,349	0,084	0,304
Y3_4	0,648	0,468	0,839	0,399	0,402	0,382	0,349	0,084	0,304

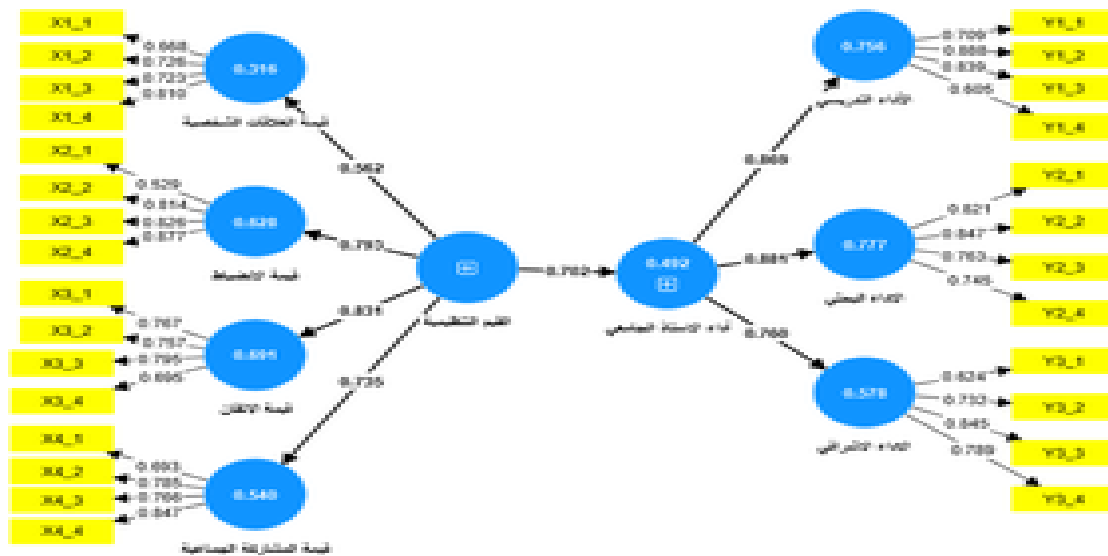
Fornell-Larckercriterion

الملحق رقم (10): مصفوفة الارتباط

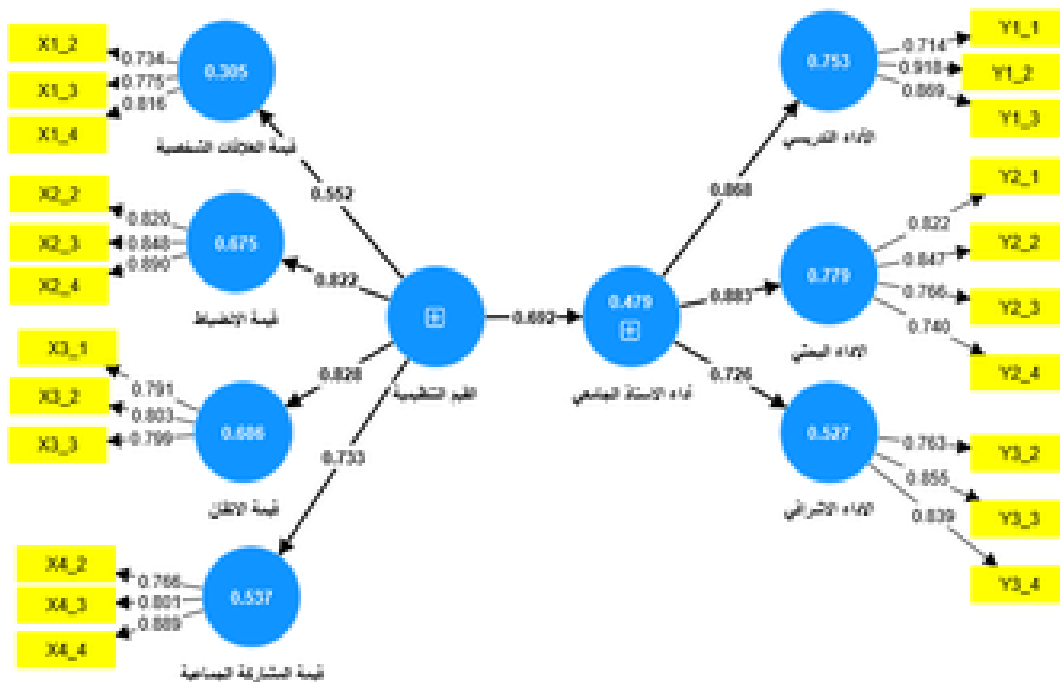
	أداء الأستاذ الجامعي	الأداء التدريسي	الاداء الاشرافي	الاداء البحثي	القيم التنظيمية	قيمة الاتقان	قيمة الانضباط	قيمة العلاقات الشخصية	قيمة المشاركة الجماعية
أداء الأستاذ الجامعي	0,679								
الأداء التدريسي	0,868	0,838							
الاداء الاشرافي	0,726	0,475	0,820						
الاداء البحثي	0,883	0,670	0,438	0,795					
القيم التنظيمية	0,692	0,569	0,564	0,589	0,606				
قيمة الاتقان	0,686	0,584	0,528	0,591	0,828	0,798			
قيمة الانضباط	0,615	0,516	0,488	0,525	0,822	0,650	0,853		
قيمة العلاقات الشخصية	0,184	0,111	0,153	0,188	0,552	0,247	0,254	0,776	
قيمة المشاركة الجماعية	0,449	0,361	0,415	0,355	0,733	0,430	0,369	0,431	0,820

قائمة الملاحق

الملحق رقم (11): نموذج الدراسة قبل حذف العبارات الشاذة



نموذج الدراسة بعد حذف العبارات الشاذة



قائمة الملاحق

الملحق رقم (12):

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) – Matrix

	أداء الأستاذ الجامعي	الأداء التدريسي	الاداء الاشرافي	الاداء البحثي	القيم التنظيمية	قيمة الاتقان	قيمة الانضباط	قيمة العلاقات الشخصية	قيمة المشاركة الجماعية
أداء الأستاذ الجامعي									
الأداء التدريسي	1,030								
الاداء الاشرافي	0,916	0,595							
الاداء البحثي	1,049	0,828	0,561						
القيم التنظيمية	0,773	0,647	0,683	0,685					
قيمة الاتقان	0,868	0,763	0,718	0,778	1,015				
قيمة الانضباط	0,726	0,625	0,621	0,645	0,940	0,843			
قيمة العلاقات الشخصية	0,257	0,161	0,237	0,262	0,857	0,357	0,347		
قيمة المشاركة الجماعية	0,554	0,457	0,549	0,450	0,944	0,582	0,466	0,603	

الملحق رقم (13):

Collinearity statistics (VIF)

Outer model – List

	VIF
X1_2	1,375
X1_2	1,234
X1_3	1,331
X1_3	1,520
X1_4	1,519
X1_4	1,382
X2_2	1,682
X2_2	1,762
X2_3	1,992
X2_3	1,767
X2_4	2,949
X2_4	2,045
X3_1	2,153
X3_1	1,359
X3_2	1,473
X3_2	1,609
X3_3	1,605
X3_3	1,388
X4_2	1,555
X4_2	1,393
X4_3	1,857
X4_3	1,623

قائمة الملاحق

X4_4	1,930
X4_4	2,194
Y1_1	1,421
Y1_1	1,515
Y1_2	2,791
Y1_2	2,521
Y1_3	2,080
Y1_3	2,585
Y2_1	1,982
Y2_1	1,862
Y2_2	2,382
Y2_2	2,003
Y2_3	1,665
Y2_3	1,552
Y2_4	1,601
Y2_4	1,476
Y3_2	1,492
Y3_2	1,392
Y3_3	1,800
Y3_3	1,765
Y3_4	1,868
Y3_4	1,589

الملحق رقم (14):

R-square

Overview

	R-square	R-square adjusted
أداء الاستاذ الجامعي	0,479	0,475
الأداء التدريسي	0,753	0,751
الاداء الاشرافي	0,527	0,524
الاداء البحثي	0,779	0,777
قيمة الاتقان	0,686	0,684
قيمة الانضباط	0,675	0,673
قيمة العلاقات الشخصية	0,305	0,300
قيمة المشاركة الجماعية	0,537	0,533

الملحق رقم (15):

قائمة الملاحق

f-square Matrix

	أداء الاستاذ الجامعي	الأداء التدريسي	الاداء الاشرافي	الاداء البحثي	القيم التنظيمية	قيمة الاتقان	قيمة الانضباط	قيمة العلاقات الشخصية	قيمة المشاركة الجماعية
أداء الاستاذ الجامعي		3,050	1,115	3,523					
الأداء التدريسي									
الاداء الاشرافي									
الاداء البحثي									
القيم التنظيمية	0,918					2,184	2,080	0,439	1,158
قيمة الاتقان									
قيمة الانضباط									
قيمة العلاقات الشخصية									
قيمة المشاركة الجماعية									

الملحق رقم (16): اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الاولى

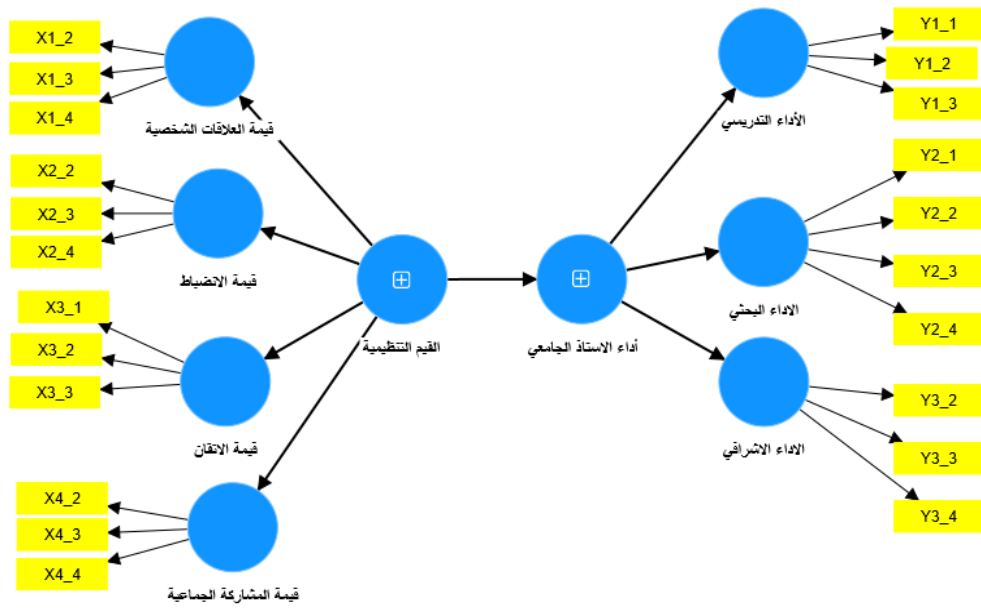
Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
أداء الاستاذ الجامعي -> الأداء التدريسي	0,868	0,868	0,024	35,711	0,000
أداء الاستاذ الجامعي -> الاداء الاشرافي	0,726	0,725	0,051	14,282	0,000
أداء الاستاذ الجامعي -> الاداء البحثي	0,883	0,884	0,019	47,060	0,000
القيم التنظيمية -> أداء الاستاذ الجامعي	0,692	0,697	0,039	17,606	0,000
القيم التنظيمية -> قيمة الاتقان	0,828	0,831	0,033	24,859	0,000
القيم التنظيمية -> قيمة الانضباط	0,822	0,826	0,032	25,781	0,000
القيم التنظيمية -> قيمة العلاقات الشخصية	0,552	0,550	0,097	5,677	0,000
القيم التنظيمية -> قيمة المشاركة الجماعية	0,733	0,731	0,052	14,186	0,000

قائمة الملاحق

نموذج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى



الفرضيات الفرعية

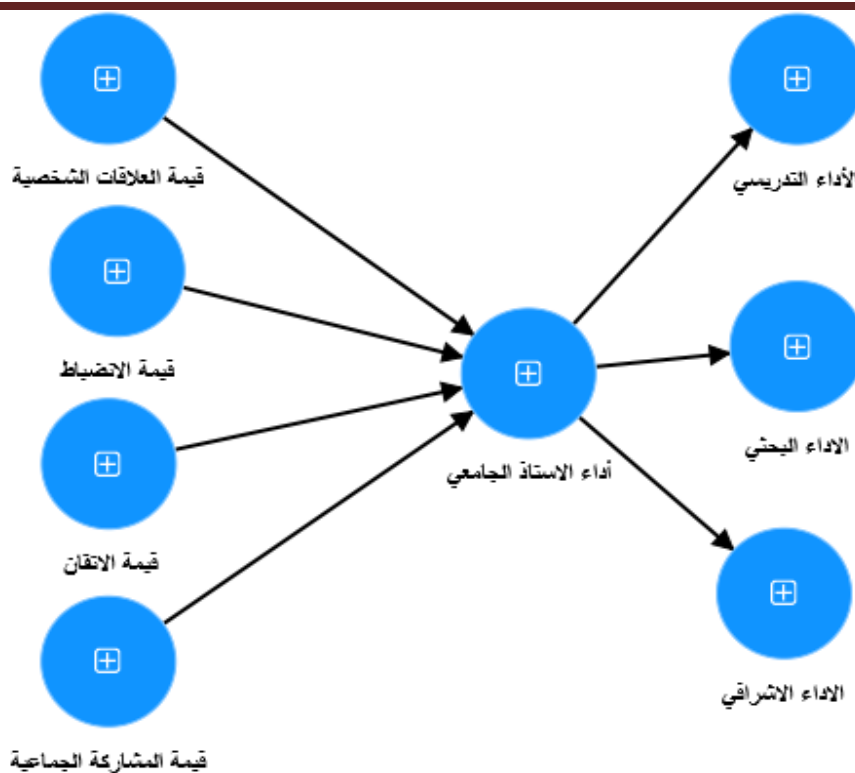
الفرضيات الفرعية

Path coefficients

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
أداء الأستاذ الجامعي -> الأداء التدريسي	0,869	0,869	0,024	35,799	0,000
أداء الأستاذ الجامعي -> الاداء الاشرافي	0,726	0,725	0,051	14,147	0,000
أداء الأستاذ الجامعي -> الاداء البحثي	0,882	0,884	0,019	47,381	0,000
قيمة الاتقان -> أداء الأستاذ الجامعي	0,450	0,450	0,082	5,486	0,000
قيمة الانضباط -> أداء الأستاذ الجامعي	0,273	0,271	0,083	3,302	0,001
قيمة العلاقات الشخصية -> أداء الأستاذ الجامعي	-0,081	-0,063	0,059	1,374	0,170
قيمة المشاركة الجماعية -> أداء الأستاذ الجامعي	0,194	0,193	0,067	2,903	0,004

قائمة الملاحق



الملحق رقم (17): اختبار ANOVA لمتغيرات العمر، الرتبة، سنوات الخدمة

ONEWAY Y BY العمر
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD T2 ALPHA (0.05) .

ANOVA

أداء الأستاذ الجامعي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,287	2	,144	,476	,622
Within Groups	44,359	147	,302		
Total	44,646	149			

ONEWAY Y BY الرتبة
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=LSD T2 ALPHA (0.05) .

ANOVA

قائمة الملحق

أداء الأستاذ الجامعي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,409	2	1,204	4,192	,017
Within Groups	42,237	147	,287		
Total	44,646	149			

ONEWAY Y BY عدد سنوات الخدمة بالجامعة

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=LSD T2 ALPHA (0.05) .

ANOVA

أداء الأستاذ الجامعي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,096	3	,032	,105	,957
Within Groups	44,551	146	,305		
Total	44,646	149			

الملحق رقم (18): اختبار scheffe

Descriptive Statistics

Dependent Variable:

أداء الأستاذ الجامعي

الرتبة	Mean	Std. Deviation	N
أستاذ مساعد	206	,530	61
أستاذ محاضر	1,99	,554	58
أستاذ التعليم العالي	1,72	,512	31
Total	1,96	,547	150