

البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي
(دراسة وصفية باستخدام التحليل العائلي الاستكشافي والتوكيدي)

The Factorial Structure Of The Job Performance Scale
(Descriptive Study By Using Exploratory And Confirmatory Factor Analysis)

الطالب: فاتح غماري¹. أ.د: منصور بن زاهي².

^{2,1}. مخبر علم النفس وجودة الحياة

^{2,1}. جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)،

gh.fateh10@gmail.com¹. benzahi.ma@gmail.com²

تاريخ الاستلام : 2021-02-26؛ تاريخ المراجعة : 2021-06-06 ؛ تاريخ القبول : 2021-10-31

I. الإشكالية:

إنَّ التَّطوُّر الَّذِي شَهِدْتَهُ الْبَشَرِيَّةُ فِي السَّنَوَاتِ الْآخِرَةِ، كَانَ لَهُ وَاسِعُ الْأَثَرِ عَلَى سِيَاسَاتِ وَطَرَقِ سِيرِ التَّنْظِيمَاتِ، فَمَع بُلُوغِ التَّكْنُولُوجِيَا لِمَسْتَوِيَّاتٍ عَدَّةٍ مِنْ حَيَاةِ الْإِنْسَانِ أَيْنَ أُحْدِثَتْ ثَوْرَةٌ فِي مَجَالِ الْإِتِّصَالِ وَهُوَ مَا جَعَلَهَا عَلَى مَقْرَبَةٍ مِنْ بَعْضِهَا وَالتَّمَسُّقِ فِيهَا بَيْنَهَا، هَذَا التَّطَوُّرُ وَالتَّقَارُبُ مَعَا تَرَكَهَا تَرَاجُعَ أَهْدَافِهَا وَطَرَقِ الْعَمَلِ لَدَيْهَا وَسَبَلَ قِيَاسِهِ وَفَقَ تِلْكَ الظُّرُوفِ حَتَّى تَحَقِّقَ أَهْدَافَهَا الْمَسْطَرَّةَ.

هَذِهِ التَّحَوُّلَاتُ فِي الْبِيئَةِ الْخَارِجِيَّةِ لِلْمُنْظَمَةِ أَثَّرَتْ بِشَكْلِ مَبَاشِرٍ عَلَى بِيئَتِهَا الدَّاخِلِيَّةِ مِمَّا أَجْبَرَهَا عَلَى إِعَادَةِ تَقْيِيمِ أَدَاءِ أَفْرَادِهَا بِغِيَّةِ الْوَصُولِ الْأَمْنِ لِأَهْدَافِهَا، لَكِنْ يَبْقَى التَّقْيِيمُ لَيْسَ بِالْأَمْرِ الْهَيِّنِ. إِذْ يَعدُّ مَشْكَلَةَ الْإِدَارَاتِ الْعَلِيَا فِي الْجَامِعَاتِ لَمَّا يَتَرْتَبُ عَلَيْهِ مِنْ نَتَائِجٍ يُمْكِنُ مَعَهَا إِعَادَةُ النَّظَرِ فِي بَرَامِجِهَا وَسِيَاسَاتِهَا، وَفِي مَدَى صِلَاحِيَّةِ التَّنْظِيمِ الْإِدَارِيِّ لِلْمُنْظَمَةِ أَوْ عَدَمِ صِلَاحِيَّتِهِ (Nadler & Tushman, 1980)

وَالْجَامِعَةُ كغَيْرِهَا مِنَ التَّنْظِيمَاتِ لَيْسَتْ بِمَنْأَى عَنْ هَذِهِ التَّحَوُّرَاتِ خُصُوصًا وَأَنَّهَا تَحْوِي نَخْبَةَ الْمَجْتَمَعِ الْأَكْثَرِ إِطْلَاعًا وَإِدْرَاكًا بِمَا يَجْرِي فِي الْمَحِيطِ الْخَارِجِيِّ، مِنْ هُنَا بَرَزَتْ ضَرُورَةُ مَرَاجَعَةِ وَتَقْيِيمِ أَدَاءِ أَفْرَادِهَا، لِمَوَاكِبَةِ أَكْبَرِ مَا يَتَوَافَقُ وَاسْتِرَاطِيَجِيَّاتِهَا. وَهُوَ مَا أَشَارَ إِلَيْهِ **مُصْطَفَى أَحْمَدُ سَيِّدُ (2002)** مِنْ أَنَّ الْأَدَاءَ الْوِظِيْفِيَّ سِوَاكَ أَنْ كَانَ عَلَى مَسْتَوَى الْفَرْدِ أَمْ لِفَرِيْقِ أَمْ الْجَامِعَةِ هُوَ السَّبِيلُ إِلَى تَحْدِيدِ مَسْتَوَى الْكِفَاءَةِ وَالْفَاعَلِيَّةِ، وَمَسْتَوَى الْأَدَاءِ الْوِظِيْفِيَّ الْفَرْدِيِّ يُوَثِّرُ فِي مَسْتَوَى الْأَدَاءِ الْجَمَاعِيِّ وَبِالتَّالِي فِي أَدَاءِ الْمُنْظَمَةِ كَكُلِّ أَيْ الْجَامِعَةِ (415).

إِذَا كَانَ قِيَاسُ الْأَدَاءِ يُمْكِنُ أَعْضَاءَ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ مِنْ اعَانَتِهِمْ عَلَى التَّطَوُّرِ الدَّائِي الْمَسْتَمِرِّ لِلْوَصُولِ إِلَى أَعْلَى الْمَسْتَوِيَّاتِ فِي أَدَاءِ مَهَامِهِمْ فِي التَّدْرِيسِ، وَالبَحْثِ الْعِلْمِيِّ، وَخِدْمَةِ الْجَامِعَةِ وَالْمَجْتَمَعِ، فَالتَّقْوِيمُ السَّنَوِيُّ يَعمَلُ عَلَى تَزْوِيدِ عَضْوِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ بِمَعْلُومَاتٍ عَنْ مَسْتَوَى إِجْرَائِهِ فِي ضَوْءِ الْمَهَامِ الْمَوْكَلَةِ إِلَيْهِ وَالْأَهْدَافِ الْمَطْلُوبِ تَحْقِيقِهَا، وَهُوَ يُوَفِّرُ لِإِدَارَةِ الْجَامِعَةِ فُرْصَ التَّعَرُّفِ عَلَى الْكِفَاءَاتِ الْمُتَوَافِرَةِ وَالْإِفَادَةِ مِنْهَا فِي تَحْقِيقِ رُؤْيِ الْجَامِعَةِ وَأَهْدَافِهَا، وَفِي تَرْشِيدِ الْقَرَارَاتِ. (شِخَاتِهِ، 2001)، حَيْثُ يَرَى كُلُّ مَنْ (عُودَةَ، وَصِبَارِيْنِي، 1990) بَأَنَّ مَوْضُوعَ تَقْيِيمِ الْأَدَاءِ الْوِظِيْفِيَّ لِأَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ وَالْفَعَالِيَّاتِ التَّدْرِيسِيَّةِ قَدْ حَظِيَ بِاهْتِمَامِ الدَّارِسِينَ وَالبَاحْثِينَ، وَمَتَّخِذِي الْقَرَارِ فِي الْجَامِعَاتِ وَإِدَارَاتِ التَّعْلِيمِ الْعَالِيِّ لِسَبَبِيْنِ رُؤْيِيْنِ هُمَا: الْأَوَّلُ هُوَ اتِّخَاذُ الْقَرَارِ مِنْ قِبَلِ الْمَدْرِيسِيِّنَ لِغَايَاتِ تَحْسِينِ الْأَدَاءِ الْوِظِيْفِيَّ وَالمَمَارَسَاتِ التَّدْرِيسِيَّةِ، وَالثَّانِي هُوَ اتِّخَاذُ الْقَرَارِ مِنْ قِبَلِ الْمَسْئُولِيْنِ بِشَأْنِ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ مِنْ حَيْثُ تَرْقِيَّتِهِمْ وَتَثْبِيْتِهِمْ وَمَكَافَأَتِهِمْ.

لَكِنْ هَذَا الْإِهْتِمَامُ جَابَهُ عَدَّةٌ صُعُوبَاتٍ لَعَلَّ أَهْمُهَا نَقْصُ مَقَابِيْسِ تَعْنَى بِهِ فِي السَّاحَةِ الْجَامِعِيَّةِ وَذَلِكَ فِي حُدُودِ إِطْلَاعِ الْبَاحْثِ بِاسْتِثْنَاءِ بَعْضِ الْأَجْنِبِيَّةِ مِنْهَا (Watkins & Thomas 1991. March 1984)، وَالتِّي لَا تَسْتَطِيعُ خِدْمَةَ الْغَرَضِ مِنْهَا

في المحيط العربي بصفة عامة والمحلي بصفة خاصة وهو ما أشار إليه كلُّ من أبو النجا عز الدين، وعمرو بدران (2004)، محمد العربي شمعون، وماجدة محمد اسماعيل (2002)، محمد حسن العلاوي، ومحمد نصر الدين رضوان (2002)، إلى أن استخدام الاختبارات والمقاييس التي تبنى وتقنن على مجتمعات أجنبية ليست هي الوسائل المثلى للمقياس في مجتمعنا العربي، حيث أنها صممت وبنيت وقننت على مجتمعات لها مواصفاتها وظروفها التي قد تختلف عن مجتمعنا، كما أن مستوياتها أو معاييرها قد لا تتناسب أيضاً مع مجتمعنا.

في ظلِّ قصور سبل التقييم المعتمدة لدى جامعتنا أحياناً وفشلها تارةً أخرى، هو ما كشف عنه منصور (Mansour, 1988) المشار إليه في فرحات (1997) في دراسته أين سعى إلى التعرف لوسائل وطرق تقويم المدرّس الجامعي في الجامعات السعودية ومدى فعاليتها، أين بينت له نتائج المسح لهيئة التدريس فشل الأساليب المتبعة حالياً، كما أظهرت أن التقييم يجب أن يكون بهدف تحسين فاعلية التدريس بعيداً عن الإدارة وتهديد الأمن الوظيفي للمدرّسين. وكون العملية تتسم بالصعوبة مثلما أشارت إليه دراسة سنتر (Centra, 1982) من أن تقويم عضو هيئة التدريس أصعب المهام التقييمية، كما نقتطع طرائق التقييم المستخدمة والتي تعتمد على تقويم الزملاء وتقويم الطلبة ومشاهدة أداء المدرّس بالفيديو. ونتيجة لذلك سعى العديد من الباحثين لبناء وتقنين أدوات تهدف لقياسه، كدراسة عزيز (2012) التي هدفت لبناء أداة لتقويم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الديالي من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، ومع اختلاف وتنوع في خصوصيات التنظيمات كالجامة مثلاً، نجد أن الأداء يأخذ صفة متميزة لكل منها وهو ما توصلت إليه الدراسات من أنه لا توجد طريقة صحيحة أو معتمدة واحدة لتقييم الأداء تتناسب كل المنظمات والظروف والبيئات المختلفة، وذلك لأن لكل منظمة طبيعتها ومناخها ووضعها وأهدافها ومهامها الخاصة التي تكون شخصيتها المستقلة المنفردة التي تختلف فيها عن غيرها من المنظمات، ومن هنا فلا بد أن تراعى هذه المتغيرات عند وضع برامج لتقييم الأداء تتناسب معها. (Wexkey & Klimoski, 1984). هذا التفرّد في خصوصيات التنظيم واكمه اختلاف بين كتاب الإدارة حول كيفية تقييمه، وسائل تنفيذه بصورة منظمة، كما أن عملية التركيز على مجموعة محدّدة من مؤشرات الكفاءة في الأداء قد تعمل على إضعاف أو فشل عملية التقييم، أو في تعميمها بشكل شامل على المنظمة بمختلف وظائفها وجوانب عملها. (Dunsir, hartly & panker, 1991)

ومع تغيير النظرة للأداء أين أشار كلود تروتي (CLAUDE TROTTIEZ, 2007) فيما تعلق بالتحوّلات والتغيرات التي طرأت في دور الأستاذ الجامعي: ففي ستينات القرن الماضي كان التوجه نحو متوسط الدروس والمحاضرات، وفي الثمانينات وبداية التسعينات أصبح التوجه نحو البحث العلمي أقوى من ذي قبل، ليصبح التوجه مع السنوات الأخيرة مرتبطاً بالأهلية البيداغوجية نتيجة لتغيرات في نوعية الطلبة، والتطورات التكنولوجية في الاعلام والاتصال، وظهور نماذج وأنواع التكوين (الحضوري، عن بعد، المستمر). هو ما تمخض عنه المؤتمر الثالث لوزراء التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي في بغداد (1985) من توصيات حول مهام وواجبات الأستاذ الجامعي حسب التدرج التالي: المهام التدريسية، البحث العلمي، الإرشاد الأكاديمي، المشاركة في اللجان العلمية، خدمة المجتمع، تقديم استشارات علمية، الإسهام في التعليم المستمر والمؤتمرات على أن يكون هناك توازن بين واجباته التدريسية والواجبات الأخرى. ليليه المؤتمر اللاحق بدمشق (1989) مضيفاً مهمة التأليف في مجال الاختصاص.

إنَّ الاهتمام المتزايد للباحثين في المجال الاجتماعي والنفسي بأداء الأستاذ الجامعي في حدود "التاج المثلث للأكاديمية" (التدريس، البحث العلمي، الجامعة وخدمة المجتمع)، زادت أهميته بظهوره للعلن كمحرك أساسي في عملية سيرورة التنظيم، غير أن هذا التناول من طرفهم ترك العديد من الإشكالات حول ماهية الأداء؟ ما هي محدداته؟ أبعاده؟ وغيرها من التساؤلات، وإذا كانت بدايات التطرق لذات الموضوع من طرف ذوي الاختصاص تعتبر أن الأداء مجرد مجموعة مهام وأنشطة تنقسم بين السرعة والجودة والحجم (دراسة قيصر هياجنة وأشرف عبابنة وعنان أبو حمور، 2014) في حين تناول المعاني الأداء من خلال الحجم، النوعية، السرعة، التبسيط، الكفاءة لمختلف الأنشطة (2009)، ونجد دراسة شيماء صلاح العبيدي (2013) عن تقويم الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر طلبتهم، أين

تتألف الأداء في ثلاثة مجالات وهي: مهارة التدريس، الشخصية، أساليب التقييم. في حين توصلت دراسة الكندري وإبراهيم (1990) إلى الأبعاد التالية: التدريس، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، نجد كذلك دراسة كل من الخوالدة ومرعي (1991)، ودراسة الشامي (1994)، ودراسة الطويسي (2004)، أمّا جاسم الكندري وعلي إبراهيم (1990) في تحليلهم للنشاط الأكاديمي للأستاذ الجامعي بالكويت، أين تبين أنه ينحصر في ثلاثة مجالات أساسية وهي: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، أمّا دراسة عبد الفتاح أبو شاهين (2004) والتي هدفت إلى توضيح أدوار عضو هيئة التدريس الجامعي، إذ انحصرت في التدريس والتقييم، الإرشاد والتوجيه، والتأليف والترجمة، والتطوير المهني، والعمل الإداري، وخدمة المجتمع والبحث العلمي، وقد صنفت هذه الأدوار في أربعة مجالات رئيسية تتعلق بالطلاب، المؤسسة التعليمية، والمجتمع المحلي، ودوره تجاه نفسه. كما نجد دراسة لخالد أحمد الصرايرة (2011) أين درس الأداء في الأبعاد التالية: الأداء التعليمي، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما (التعاون، والتواصل...)، ليضيف بعد مهم ألا وهو السلوكيات (الإلتزام، والمسؤولية، والتطور...).

ويرى نيومان (Newman, 1959) في كتابه "فكرة الجامعة"، أن التدريس أحد أهم وظائف الجامعة، حيث أكد أنها ما هي إلا مكان لتدريس المعرفة الشاملة، حتى أنه قلل من قيمة وظيفة البحث العلمي لإعتقاده بعدم إمكان الجمع بين الوظيفتين، وعلى العكس من ذلك يرى ثورشتين فبلن (Th. Veblen, 1968) أن وظيفة الجامعة الأساسية هي البحث العلمي. أمّا باسيس وجسكن (S, M, Bassis & E, A, Guskin, 1986) فيضعان للجامعة وظيفتين أساسيتين هما: التدريس سواء على مستوى التعليم الجامعي الأول، أو على مستوى الدراسات العليا، أمّا المهمة الثانية فهي الخدمة التي تقدمها الجامعة للمجتمع، من خلال الأبحاث العلمية التي يقوم بها الأساتذة. (بشير معمرية، 2010، 460)، كما أجرى بلاكبرن وزملاؤه (Blackburn at al 1986) دراسة عن تقييم أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأمريكية، أين تناوله في: مجالات التدريس والإبداع، وخدمة الجامعة والمجتمع والبحث العلمي، والعوامل التي أثرت على ذلك الأداء مثل: الإدارة، والعمر، والرتبة الأكاديمية، والتأثيرات المتبادلة بين جوانب الأداء، ودعا الباحثون إلى تقييم يستخدم المعايير الشاملة للأداء. إن هذه التدرجات في تناول الأداء وأبعاده نتيجة الدراسات المتعاقبة جعل النظرة الأحادية للأداء (وحيد البعد) ولفترات متعاقبة من الزمن تتراجع، إلى أن أصبح الأداء أكبر من أن يحصر في بعد واحد أي مجموعة أنشطة (مقسمة على ثلاثة مجالات)، بل تجاوز ذلك ليصبح متعدد الأبعاد، إذ يمكن أن نقيس الأداء من خلال سلوكيات الفرد الإيجابية منها والسلبية وكذا درجة انتمائه، وولائه، وإلتزامه، والمهارات الإتصالية... وغيرها. هو ما ذهب إليه كامبل (Campbell, 1990) المشار إليه في (عمر علي العطوي، سعد علي الغنزي) بأن الأداء الوظيفي في طبيعته متعدد الأبعاد، وهو رأي يشاطره الأغلبية الساحقة من الباحثين (E, G, Borman & Motowidlo, 1993. Campbell, Gasser & Oswal, 1996. Johnson & Meade, 2010. Motowidlo, Borman & Schmit 1997). ليشمل الأداء الوظيفي بالإضافة إلى أداء المهمة (Task Performance) أداء المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship) وسلوك العمل المعاكس للإنتاج (سلوك العمل المنحرف Counterproductive Work) (2012، 5)، أمّا بورمان فذهب لأبعد من ذلك كنظرة شاملة لأداء الأفراد معبراً عنه بمجموع السلوكيات سواء أكانت سلبية أو إيجابية، حيث يرى أن الأداء يعكس مدى مساهمة الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية من خلال السلوكيات التي ترفع أو تقلل من الفعالية التنظيمية؛ أي أن سلوكيات الأفراد إذا كانت إيجابية ستؤدي لا محالة إلى الوصول لأهداف المنظمة وإذا كانت سلوكيات سلبية ستؤثر حتماً على أهداف المنظمة سلباً (BORMAN, 1990). هذا التعدد في تناول أبعاد الأداء ليس نتيجة تعارض أو اختلاف بقدر ما هو نتيجة تراكمات معرفية لدراسات سمحت بالتعرف على مرتكزات قياس الأداء الوظيفي، ومنه نستشف الحاجة الماسة لهذا النوع من المقاييس ذات الخصائص السيكمترية العالية، على الصعيد المهني للأستاذ الجامعي، ونتيجة لهذه الفجوة ومع هذا الطرح يتبادر إلى ذهننا تساؤل عن ماهي البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي؟ ومن خلال هذا التساؤل نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مدى صدق وثبات مقياس الأداء الوظيفي؟
2. ماهي البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي باستخدام التحليل العامل الاستكشافي؟
3. ما مدى مطابقة البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي لبيانات عينة الدراسة وذلك باستخدام التحليل العامل التوكيدي؟

II. أهداف الدراسة:

1. بناء مقياس محلي والتعرف على البناء العامل للأداء الوظيفي لأستاذة الجامعة باستعمال التحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي.
2. الكشف عن مدى صدق وثبات مقياس الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
3. التأكد من مدى الملاءمة الإحصائية بين النموذج المستخلص عن طريق التحليل العامل الاستكشافي وبيانات عينة الدراسة باستعمال التحليل العامل التوكيدي.

III. أهمية الدراسة:

1. إعداد وطرح مقياس يهدف إلى ضبط أبعاد الأداء الوظيفي لدى عينة من الأساتذة الجامعيين يتسم بخصائص سيكومترية جيدة.
2. إبراز طرق متقدمة ومنهجية جديدة ومتطورة تساهم في بناء المقاييس كالتحليل العامل.
3. بلورة أبعاد الأداء الوظيفي لتسهيل إجراءات تقييم أداء الأفراد داخل الجامعة الجزائرية، خاصة وأنّ قياس الأداء يعتبر عملية صعبة.

IV. حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود الزمانية والمكانية: بحيث أجريت في الموسم الدراسي 2019/2020 بجامعة البويرة.
- الحدود البشرية فكانت عينة الدراسة منتقاة من مجتمع الدراسة والتمثل في الأساتذة الجامعيين بجامعة البويرة وكان عددها(419).

V. مصطلحات الدراسة:

-البنية العاملية: هو شكل من صدق البناء، يتم الوصول إليه من خلال التحليل العامل. (أبو حطب، صادق. 1991. ص 250).

-الأداء الوظيفي: هو تلك السلوكيات الممارسة من طرف الأستاذ الجامعي والذي يتجلى في سلوك أداء المهام، وسلوك المواطنة، سلوك العمل المنحرف، إذ تعمل هذه السلوكيات على تحقيق الفعالية التنظيمية ومن ثم تحقيق الأهداف المسطرة للجامعة، ويتمثل في الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي من خلال اجاباته على بنود مقياس الأداء الوظيفي. (تعريف الباحث)

-التحليل العامل (الإستكشافي والتوكيدي): هو أسلوب احصائي يستخدم في تناول بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة، لتلخص في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية التصنيف، يتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقا للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به. (فرج. 2008. 17) الإطار النظري للأداء الوظيفي: الفعل من كلمة أداء (Perform): يؤدي، يُجز، يؤدي وفقا لعرف معين، يعمل (الدحة فيصل عبد الرؤوف. 2001. 95)، وهو كلمة مترجمة من اللاتينية (performance) وتُشير إلى تأدية عمل أو إنهاء نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة. (خطاب عايدة. 1989. 439) ووفق قاموس لاروس performance تعني النجاح الملاحظ والمستغل. (larousse de poche.2000)

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أمّا الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، فمثلا الطالب قد يبذل جهدا كبيرا في الاستعداد لامتحان، ولكنه قد يحصل على

درجات منخفضة، وفي مثل هذه الحالة قد يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض. (محمد راوية. 2002. 209)،
أما **بدوي المشار إليه في (الوذناني)** حين عرّف الأداء بأنه عبارة عن: "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقا
للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب" (1999. 48).

أما **أحمد صقر** يشير إليه بقيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكوّن منها عمله" (1970. 50)، أما **محمد
سعيد أنور سلطان** فيرى الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يشير إلى
درجة تحقيق وإتمام المهام المكوّنة لوظيفة الفرد. (2003. 219)

كما يرى **صلاح الدين** بأنه هو الرّغبة والقدرة يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء حيث أنّ هناك علاقة متلازمة
ومتبادلة بين الرّغبة والمقدرة في العمل والمستوى في الأداء (2005. 175)، أما **هلال محمد عبد الغني** فيرى أنّ الأداء
الوظيفي على أنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج
التي يحققها الموظف في المنظمة. (1996. 11). في حين عرّفه **توماس (Thomas Gilbert)** المشار إليه في **(عبد
الباري إبراهيم درة. 2003. 25)** هو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنّه مجموع السلوك والنتائج حيث تكون هذه النتائج
قابلية للقياس. أما **جيفري (Jeffery)** فرصده من جوانب عدّة هي: الإلتزام نحو المنظمة، ونحو العمل، والإتجاهات والولاء
للرؤساء، والأمانة والدقة في المواعيد وفي علاقات العمل، والقدرة على الابتكار والمعرفة بالعمل. (نقلا عن الطراونة،
2002، 76).

تعقيباً على التعريفات التي سبق ذكرها فقد كان اعتبار الأداء الوظيفي ينحصر في مجموع الأنشطة والمهام، ليشير
محمد راوية عقبها من أنّه يقاس بناء على النتائج المحقّقة من طرف الأفراد، وكان قد فرّق بين الأداء والجهد، وسار في
نفس الإتجاه **بدوي**، حين اعتبره نتاج مسؤوليات وواجبات وفق معدل مسطّر، والملاحظ لجملة التعريفات الأولى يدرك أنّ
مفهوم الأداء يدور بين مجموعة المهام والأنشطة الجوهرية.

أما **سعيد سلطان** فاعتبره الأثر الصّافي للمهام، مضيفاً عنصراً مهماً: إدراك الدور (الجانب المعرفي)، والقدرة، أما
صلاح الدين فرأى أنّه نتاج تفاعل بين الرّغبة والقدرة أي درجة الدّافعية لدى الفرد، وممّا نستشفه من هذا الإنتقال كون
الأداء الوظيفي مجرد مهام وأنشطة ليصبح عامل نفسي ومعرفي كإدراك الدور من جهة والرغبة مع القدرة من جهة
أخرى، أما **توماس جلبارت** فكان أكثر شمولية في طرحه لما اعتبر الأداء الوظيفي تفاعل بين السلوك والإنجاز، إذ ما يقوم
الأفراد داخل المنظمة هو السلوك وما ينجرّ عنه من أثر نسميه الإنجاز، فالسلوك هنا هو أكثر شمولية من ذي قبل لما قد
يصدر عن الأفراد من تصرّفات سواء أكانت سلبية أم إيجابية نحو التنظيم وأهدافه. ومع توسع هذا المفهوم الأداء الوظيفي
أين نلمسه في تعريف **جيفري** حين أشار إليه بـ: الإلتزام، والإتجاه، والولاء، والأمانة، والدقة، والابتكار، ليكون قد حلّ
مفهوم السلوك الفردي داخل التنظيم ضمن الأداء إلى مصطلحات أكثر دقة من ذي قبل.

ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها فيما يلي (Neumann, 2000):

1. توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
2. معرفة مدى تأثيره في المساقات الدّراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تساهم في تطوير أدائه، وتنويع
أساليبه وزيادة فعاليته.
3. تحديد جوانب القوّة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها.
4. التّحديد الدقيق لمدى الإلتزام والسير في الخطط والأهداف.
5. تحديد مدى حاجة أعضاء التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.

إجراءات الدراسة الميدانية

VI. منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته الحالية والذي يتضمن جمع البيانات واستخراج النتائج وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة.

VII. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الكلي للدراسة من 877 أستاذ متفرقين على كليات جامعة البويرة، وقد تم أخذ عينة الدراسة بطريقة عشوائية وكان قوامها: 419 أي ما نسبته 47,77% وهي مجزأة وفق مراحل الدراسة إلى: عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 فرد لحساب الصدق والثبات، وعينة الدراسة الأساسية لمرحلة التحليل العاملية الإستكشافية من 186 فرد، وعينة لمرحلة التحليل العاملية التوكيدي من 203 فرد.

VIII. المنهج الإحصائي المستخدم:

- ألفا كروباخ والتجزئة النصفية بمعادلة سبيرمان براون لقياس ثبات المقياس.
- التحليل العاملية الإستكشافية باستخدام حزمة SPSS (V26)
- التحليل العاملية التوكيدي باستخدام برنامج AMOS.

IX. أداة الدراسة: كانت خطوات بنائها كالتالي:

أ. تحديد الهدف العملي من الإستبيان: الهدف من بناء هذه الاستبيان هو محاولة الكشف عن أبعاد الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي (جامعة البويرة).

ب. تحديد عينة البحث: تتمثل عينة البحث في أساتذة التعليم الجامعي بجامعة البويرة.

ج. تحديد التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي لدى أستاذ التعليم الجامعي: سبق الإشارة إليه في فصل تحديد المصطلحات.

البعد الأول: أداء المهمة ويتضمن ما يلي: حجم الأداء، سرعة الأداء، جودة الأداء

البعد الثاني: سلوك المواطنة ويتضمن ما يلي: الإيثار، الكياسة، الروح العنوية، وعي الضمير، السلوك الحضاري.

البعد الثالث: سلوك العمل المنحرف ويتضمن ما يلي: سلوكيات تجاه الزملاء، سلوكيات تجاه المسؤول المباشر، سلوكيات تجاه المنظمة.

د. مراحل بنائه وكانت كالتالي:

بعد الاطلاع على أدبيات الأداء الوظيفي، خاصة منها الدراسات السابقة التي اهتمت بذات الموضوع، قام الباحث برصد أدوات الدراسات من استبيانات ومقاييس والتي صممت لذات الغرض سواء على البيئة الجزائرية أو العربية أو الأجنبية منها وسشير إلى التي استعنا بها عند صياغتنا لمقياس الأداء الوظيفي الخاص بدراستنا مع الإشارة بوجود معيارين للأداء الأول ويسمى بالمعيار الوجداني والذي ينظر للأداء الوظيفي على أنه يتمثل بنشاطات المهمة الجوهرية وهو ما عمل عليه مجموعة من الباحثين، وفي مقابل ذلك هناك من ينظر للأداء على أنه له أبعاد متعددة وهو ما دعمه باحثين آخرين. وبخصوص الاستبيانات والمقاييس وآراء المحكمين، فنجد مقياس القطان 1987، مقياس التويجري 1988، مقياس Rotundo & Sackett 2002، استبيان بن عبد الرحمان الطاهر 2007، مقياس المعاني 2009، استبيان محمد محمد اندارة 2008، استبيان الغامدي 1420 هـ، استبيان العربي عطية 2012، استبيان أحواس مفتاح احمد 2012، مقياس عمر علي العطوي وعلي العنزي 2012، ومقياس قيصر هياجنة وآخرون 2014.

في نهاية الإستبيان تركنا مساحة تحت عنوان اقتراحات أخرى يشير من خلالها المحكمين لإبداء بعض الآراء التي تخدم البحث والتي كان لها وقع في بناء هذا الإستبيان. أين تم صياغة أو بلورة 44 بند موزعة على ثلاثة أبعاد في صورتها الأولية، معتمدين عند صياغته على سلم ليكرت الخماسي في تحديد الإجابات وكانت كالتالي: دائما (5)، غالبا (4)، أحيانا (3)، نادرا (2)، أبدا (1)، مع العلم أنها تتعكس في حال البنود السالبة. وقبل البدء في الإجراءات الميدانية للدراسة الاستطلاعية تم عرضها على مجموعة من الأساتذة للتحكيم وكان عددهم 12 أستاذ أغلبهم من اختصاص علم النفس عمل وتنظيم باستثناء واحد كان من علم النفس المدرسي.

X. مناقشة وتحليل النتائج:

1. عرض نتائج السؤال الأول: ما مدى صدق وثبات مقياس الأداء الوظيفي؟

1.1. الخصائص السيكومترية للأداة:

جدول رقم (01): يوضح معامل الفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي

المتغير	الطريقة المتبعة	النتائج
الأداء الوظيفي	الفا لكرونباخ	0.866
	التجزئة النصفية	0.864 مع التصحيح بواسطة معامل جتمان ليصبح 0.925

ومن خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا أن استبيان الأداء الوظيفي يتسم بثبات عالي، وهذا مما يبرر استعماله في الدراسة الحالية.

أما بخصوص الصدق فعملنا على الصدق الظاهري (المحكّمين)، أين عُرِضت الأداة على اثنا عشر (12) أستاذًا من جامعات مختلفة، وقد أجمعوا أن المقياس بأغلب فقراته يقيس الأبعاد المتضمنة فيه، وأن أغلب فقراته واضحة ومناسبة لما أعدت لقياسه، مع حرصهم على إلغاء وتعديل بعض البنود والتي لم تحصل على إجماع (85%)، ثم أجريت التعديلات المناسبة بناءً على ذلك، وبذلك تمّ تحقيق صدق المحكّمين لفقرات الاستبيان. كما قام الباحث بحساب صدق الإتساق الداخلي للاستبيان عن طريق إيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان وبعدها.

الجدول رقم (02) يوضح صدق الإتساق الداخلي بين كل بعد بفقراته.

الارتباط ببعدها المهمة	الارتباط ببعدها سلوك المواطن	الارتباط ببعدها العمل المنحرف
1	0.65**	0.49**
2	0.72**	0.79**
3	0.72**	0.74**
4	0.71**	0.65**
5	0.63**	0.65**
6	0.74**	0.49**
7	0.79**	0.65**
8	0.74**	0.74**
9	0.61**	0.49**
10	0.77**	0.62**
11	0.59**	
12	0.69**	
13	0.75**	
14	0.49**	
15	0.43**	
16	0.62**	
17	0.53**	
18	0.66**	
19	0.66**	

** دال عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$

* دال عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يُنضح من الجدول رقم (02) أن معاملات الارتباط للفقرات بأبعادها كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وهي معاملات مرتفعة ومقبولة في مجملها، إذ توجي بصدق فقرات.

جدول رقم (03) يبين قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي

الأبعاد	الارتباط بالدرجة الكلية
أداء المهمة	0.64
سلوك المواطنة	0.61
سلوك العمل المنحرف	0.63

** دال عند مستوى الدلالة $\alpha 0.01$

يُنضح من الجدول رقم (03) أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية وأبعاد المقياس كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهي جيّدة حيث تراوحت ما بين 0.61 و0.64.

2. عرض نتائج السؤال الثاني: ماهي البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي؟ من أجل التحقق من جودة البنود وصدق درجات المقياس سنقوم بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام برنامج SPSS النسخة 26، حيث نتأكد أولاً من كفاية العينة بواسطة محك كايزر أوكلين ماير (K.M.O)، واختبار برتللت للتأكد من أن المصفوفة ليست مصفوفة وحدة، ومحدد مصفوفة الارتباط للتأكد من أن المصفوفة ليست مصفوفة مفردة، وهذا ما يبينه الجدول رقم (04).

جدول رقم (04): كفاية مصفوفة الارتباط قبل التحليل

إختبار كايزر أوكلين ماير	0.565	سيئة جداً
إختبار برتللت	أصغر من 0.001	دالة إحصائياً
محدد المصفوفة	8,558E-22	أصغر من 0.00001

نلاحظ من الجدول رقم (04) بأن قيمة محك كايزر أوكلين ماير (K.M.O) سيئة جداً واختبار برتللت دال إحصائياً غير أن قيمة محدد المصفوفة هي أصغر بكثير من 0.00001، وهذا ما يبين أن مصفوفة الارتباط لبنود المقياس غير ملائمة لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي عليها بسبب وجود خلل في الارتباطات بين البنود.

وبعد فحص قيم تشبّعات العامل للبنود تبين وجود عدد كبير من البنود قيم شيوعها أصغر من 0.50، وبالتالي قمنا بحذفها وهي البنود التالية: (1-2-3-4-5-6-7-8-9-11-12-13-14-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-38-44). وبعدها قمنا بإعادة التحليل، حيث أسفرت نتائج تحليل كفاية العينة على ما هو مبين في الجدول رقم (05)

جدول رقم (05): كفاية مصفوفة الارتباط بعد التحليل

إختبار كايزر أوكلين ماير	0.806	جيّد
إختبار برتللت	أصغر من 0.001	دالة إحصائياً
محدد المصفوفة	0.0000008	أصغر من 0.00001

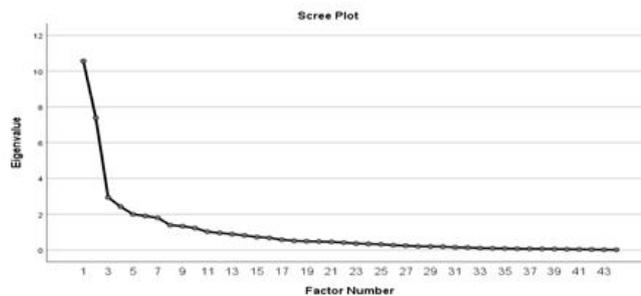
نلاحظ من الجدول رقم (05) بأن قيمة محك كايزر أوكلين ماير (K.M.O) جيّدة واختبار برتللت دال إحصائياً غير أن قيمة محدد المصفوفة لم تكن أكبر من 0.00001 لكن يمكننا قبولها لأنها لا تقترب كثيراً من الصفر. وهذا ما يدل على وجود تحسن كبير في مصفوفة الارتباطات بين بنود المقياس المتبقية، وبالتالي يمكن القول بأنها ملائمة لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي عليها.

لاستخراج العوامل الكامنة تم استخدام طريقة المحاور الأساسية (Principal axis factoring)، وللقيام بعملية التدوير استخدمنا طريقة التدوير المائل بواسطة طريقة (Direct Oblimin)، والتدوير المتعامد بواسطة طريقة فاريمكس (Varimax)، ولقد قمنا باختيار نتائج طريقة التدوير المتعامد لأنها أسفرت عن أفضل بيئة بسيطة للمقياس التي لا يكون فيها متغيرات ذات التشعب المتقاطع (Cross loading). وبعد فحص النتائج تبين وجود ثلاثة عوامل كامنة جذرها الكامن أكبر من الواحد وهذا ما يبينه الجدول رقم (06):

جدول رقم (06): قيم الجذور الكامنة للعوامل والتباين المفسر

العامل الأول	الجذر الكامن	التباين المفسر	التباين التراكمي
6,005	37,532	37,532	
3,858	24,109	61,641	
2,042	12,763	74,404	

لاتخاذ القرار حول عدد العوامل الكامنة التي يحتفظ بها الباحث استخدمنا محك كايزر الجذر الكامن أكبر من واحد الذي أسفر عن ثلاثة عوامل كما هو مبين في الجدول رقم (06)، وكذلك اختبار المنحدر لكاتل المبين في الشكل رقم (07)



الشكل رقم (07): اختبار المنحدر لكاتل

نلاحظ من الشكل رقم (07) بأنه علينا الاحتفاظ بثلاثة عوامل كامنة، حيث بلغت نسبة التباين التراكمي لهذه العوامل الكامنة 74.404% والتي تعتبر نسبة جيدة. وهذا يبين أن العوامل الكامنة الثلاث تفسر 74.404% من التباين الحقيقي في البنود وهي نسبة كبيرة جداً في العلوم الاجتماعية. وفيما يلي سنقوم بعرض قيم تشعبات العامل بعد التدوير وهذا ما يبينه الجدول رقم (08)

الجدول رقم (08): قيم تشعبات العامل بعد التدوير.

البنود	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
البنود 1			0,726
البنود 2			0,629
البنود 3			0,818
البنود 4			0,810
البنود 5		0,713	
البنود 6		0,794	
البنود 7		0,745	
البنود 8		0,921	
البنود 9	0,615		

البند 10	0,903	
البند 11	0,866	
البند 12	0,716	
البند 13	0,826	
البند 14	0,867	
البند 15	0,895	
البند 16	0,880	

نلاحظ من الجدول رقم (08) بأن كل قيم تشبُّعات العامل أكبر من 0.600 وتصل حتى أكبر من 0.900 وهذا يدل على أن كل البنود المتبقية مهمة وتساهم في قياس السمة الكامنة كما أن المقياس يعتبر متعدد الأبعاد ويحتوي على ثلاثة عوامل كامنة ينشعب عليها 16 بنداً في صورته النهائية. وفي الأخير نستنتج أن المقياس مناسب لقياس هذه السمة الكامنة ودرجاته تتمتع بصدق مقبول.

الآن سنأتي إلى أهم عملية وهي تسمية العوامل وذلك إستناداً إلى قيم تشبُّعات العامل، والنظر في محتوى هذه البنود والشيء المشترك بينها، حيث أسفرت هذه العملية بتسمية العوامل كما هو مبين في الجدول رقم (09).

جدول رقم (09): ترتيب البنود حسب الأهمية وتسمية العوامل الكامنة

العامل الكامن	رقم البند	قيمة التشعب	محتوى البند	تسمية العامل
العامل الكامن الأول	البند 10	0,903	أعتبر أن زملائي في العمل أقل شأنًا مني	سلوك العمل المنحرف
	البند 15	0,895	أخذ من ممتلكات الجامعة ولأغراض شخصية دون إذن	
	البند 14	0,880	لا تهمني سلامة ممتلكات وأغراض الجامعة	
	البند 12	0,867	أناقش أموراً سرية تخص العمل مع أشخاص غير مخولين	
	البند 11	0,866	أتحايل تجاه بعض الزملاء	
	البند 13	0,826	أعتبر أن مسؤولي المباشر أقل شأنًا مني	
	البند 16	0,716	أعاتب مسؤولي المباشر في العمل	
	البند 9	0,615	أعاتب وبشكل علني زملائي عندما يخطئون	
العامل الكامن الثاني	البند 8	0,921	أبذل جهداً إضافياً لتحسين صورة الجامعة أمام الآخرين	سلوك المواطنة
	البند 6	0,794	أهتم بمستقبل الجامعة وتطورها	
	البند 7	0,745	أقدم العديد من الاقتراحات لتطوير وتحسين طرق العمل في الجامعة	
	البند 5	0,713	أحرص على تقديم الجامعة من خلال تحسين مرتبتها	
العامل الكامن الثالث	البند 3	0,818	أعمل على التقليل من أخطائي والحد من المشكلات أثناء عملي	أداء المهمة
	البند 4	0,810	أعمل على مراعاة جودة الأداء المناسبة عند الخدمة	
	البند 1	0,726	أحترم أوقات الدوام الرسمي عند الدخول وعند الخروج من العمل	
	البند 2	0,629	أحرص على زيادة الدقة في الأنشطة والأعمال	

نلاحظ من الجدول رقم (09) بأنه تم ترتيب البنود على العوامل الكامنة حسب قيمة التشعب فالبنود التي لها قيمة تشعب أكبر هي الأولى وهي التي يتم على أساسها تسمية العوامل الكامنة، وبالتالي المقياس يحتوي على ثلاثة عوامل كامنة هي: سلوك العمل المنحرف، وسلوك المواطنة، وأداء المهمة.

3. عرض نتائج السؤال الثالث: ما مدى مطابقة البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي لبيانات عينة الدراسة وذلك باستخدام التحليل العاملي التوكيدي؟

للتأكد من وجود ملاءمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي والبيانات المستمدة من عينة الدراسة تم استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي على عينة قوامها 203، وبالاعتماد على مؤشرات المطابقة

الأكثر انتشاراً بين الباحثين : مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقارب (RMSEA of Root Mean Square Error) ومؤشر المطابقة المقارن (Approximation) GFI (Comparative fit Index) وجذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (Standardized Root Mean Square Residual) SRMR ومؤشر المطابقة غير المعيارية (Tucker-Lewis Index) TLI ومؤشر المطابقة المقارن (The Comparative Fit Index) (CFI) (تيغزة، 2012).

بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي أظهرت النتائج عدم تطابق بين نموذج الثلاثي للأداء الوظيفي المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي وبيانات العينة لذلك تم تعديله لنحصل على مؤشرات مطابقة ملائمة وتمثلت التعديلات في حذف الفقرات ضعيفة الارتباط بالعامل وربط الأخطاء حسب التعديلات المقترحة الموضحة في الشكل النهائي لنموذج الأداء الوظيفي الثلاثي وفيما يلي: مؤشرات المطابقة المحصل عليها.

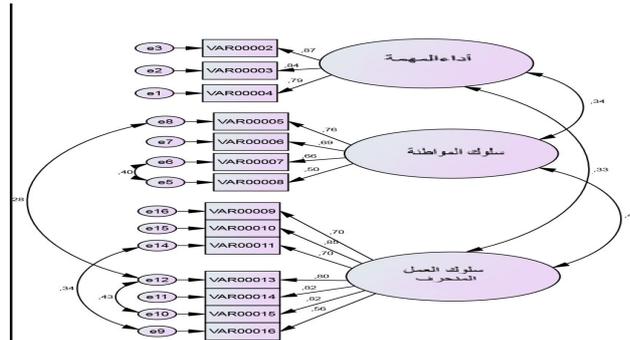
جدول رقم (10): مؤشرات المطابقة المحصل عليها.

المؤشر	القيمة المسجلة قبل التعديل	القيمة المسجلة بعد التعديل	شروط القبول
مربع كاي cmin	684.385	132.515	لا يكون دال
مربع كاي المعياري cmin/df	6.77	1.88	يجب أن يكون محصور بين [1-5]
درجة الحرية df	101	70	$df \geq 0$ نموذج معين
مستوى الدلالة (p-value)	0.000	0.000	/
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA	0.16	0.05	قبول النموذج [0.08-0.05]
مؤشر جزر متوسطات مربعات البواقي SRMR	0.106	0.04	$SRMR < 0.08$ تطابق أفضل
مؤشر المقارنة المطلق CFI	0.80	0.95	$CFI \geq 0.90$ تطابق أفضل
مؤشر توكر لويس TLI	0.76	0.94	$TLI \geq 0.90$ تطابق أفضل
مؤشر المطابقة التزايدية IFI	0.80	0.95	$IFI \geq 0.90$ تطابق أفضل
مؤشر المطابقة المقارن (GFI)	0.69	1.00	$TLI \geq 0.90$ تطابق أفضل

نلاحظ من الجدول رقم (10) أن قيمة مربع كاي الذي يعد من المؤشرات الأساسية لتقدير مطابقة النموذج حيث كانت نتيجته (684) بدرجة حرية (101) وهي دالة عند (P-0.000) أي تحت مستوى 0.001 إلا أنه لا يوجد أي مقدار المربع كاي أو لدرجة الحرية يجعلنا نقول أن النتيجة جيدة أو لا، إلا بتقويمه بقسمة مربع كاي على درجة الحرية وهذا يعطينا مربع كاي المعياري أو النسبي (cmin/df) والتي سجلت بـ (6.77) وهي قيمة غير مقبول باعتبارها محصورة بين [1-5] وبالتالي القول باحتمال توافق النموذج التوكيدي مع النموذج الاستكشافي لمقياس الأداء التنظيمي، لكن بعد التعديل كانت نتيجة مربع كاي (132)، ولا يمكن الاعتماد على مربع كاي المعياري وحده لقبول تطابق النموذج، بل لابد من التأكد من باقي المؤشرات بدرجة حرية (70) وهي دالة عند (P-0.000) أي تحت مستوى 0.001، وسجلت (cmin/df) بـ (1.88) وهي قيمة مقبولة وجيدة.

أما فيما يخص باقي مؤشرات جودة المطابقة المطلقة والتزايد كانت ضعيفة قبل التعديل كما هو موضح في الجدول أعلاه، وبعد ادخال التعديلات المتمثلة في حذف البند رقم 1 والذي تشبع بنسبة (0,33) والبند رقم 12 والذي تشبع بنسبة (0,33) وربط أخطاء القياس بين باقي الفقرات المقترحة من قائمة التعديل لمخرجات AMOS SPSS23، يتبين لنا أن قيمة جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA تساوي (0,05) وهي قيمة جيدة تعبر عن جودة مطابقة النموذج التوكيدي مع النموذج الاستكشافي للأداء الوظيفي، أما قيمة مؤشر جزر متوسطات مربعات البواقي SRMR كانت

قيمتها (0,04) وهي قيمة مقبولة حيث يدلان على أن النموذج يتفق بصفة جيدة مع البيانات ويعد مؤشر متوسط مربع البواقي (SRMR) مقياساً لمتوسط البواقي، واقترب قيمته من الصفر 0 يدل على المطابقة الجيدة للنموذج أما مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0,95) حيث يقيس هذا المؤشر الانخفاض النسبي لإنعدام التطابق، أما بالنسبة لمؤشر توكر لويس (TLI) فكانت قيمته (0,94) وهي قيمة مساوية لدرجة القطع (0,90) وهي قيمة تدل على جودة مطابقة النموذج، وفيما يخص مؤشر المطابقة التزايدية (IFI) فكانت قيمته تساوي (0,95)، ويبين هذا المؤشر مدى تفوق النموذج المدروس مع مطابقة النموذج الاستكشافي وهي عالية إذا ما قورنت بدرجة القطع 0.90 فما فوق. والشكل رقم (11) يوضح نموذج الأداء الوظيفي الثلاثي بعد التعديل.



الشكل رقم (11): نموذج الأداء الوظيفي الثلاثي بعد التعديل

من خلال الشكل رقم (11) فإن نموذج الأداء الوظيفي يتمتع بمؤشرات مطابقة جيدة والجدول التالي يوضح لنا تشبع الفقرات على العامل أو البعد.

جدول رقم (12): يوضح لنا تشبع الفقرات على العامل.

العنصر	عبارات الأداء الوظيفي	قيمة التشبع
اداء المهمة	أعمل على مراعاة جودة الأداء المناسبة عند الخدمة	,871
	أحترم أوقات الدوام الرسمي عند الدخول وعند الخروج من العمل	,842
	أحرص على زيادة الدقة في الأنشطة والأعمال	,795
سلوك المواطنة	أبذل جهداً إضافياً لتحسين صورة الجامعة أمام الآخرين	,763
	أهتم بمستقبل الجامعة وتطورها	,688
	أقدم العديد من الاقتراحات لتطوير وتحسين طرق العمل في الجامعة	,655
سلوك العمل المنحرف	أحرص على تقديم الجامعة من خلال تحسين مرتبتها	,499
	أعتبر أن زملائي في العمل أقل شأنًا مني	,704
	أخذ من ممتلكات الجامعة ولأغراض شخصية دون إذن	,851
	لا تهمني سلامة ممتلكات وأغراض الجامعة	,702
	أتحايل تجاه بعض الزملاء	,796
	أعتبر أن مسؤولي المباشر أقل شأنًا مني	,816
	أعاتب مسؤولي المباشر في العمل	,817
	أعاتب وبشكل علني زملائي عندما يخطئون	,817
ارتباط بعد أداء المهمة بسلوك المواطنة	,339	
ارتباط بعد أداء المهمة بسلوك العمل المنحرف	,332	
ارتباط بعد سلوك المواطنة بالعمل المنحرف	,478	

على ضوء نتائج الجدول رقم (12) فإن نموذج الأداء الوظيفي مطابق تماماً لبيانات العينة بمعنى أن نموذج الأداء الوظيفي ثلاثي البعد يتكون من 14 فقرة.

XI. الخلاصة: ما يمكننا استخلاصه من نتائج الدراسة خلال الإجابة على التساؤلات المطروحة، أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة وموثوقة، وبالرجوع إلى نتائج التساؤل الثاني والمتعلق بالبناء العملي للمقياس فقد أكدت نتائج التحليل العملي الاستكشافي عن البنية الثلاثية للمقياس: البعد الأول ويتمثل في أداء المهمة، والبعد الثاني والمتمثل في المواطنة التنظيمية، والبعد الثالث والمتمثل في سلوك العمل المنحرف، ومن خلال هذه النتائج ارتأينا إلى الكشف عن مدى مطابقة البنية لبيانات عينة الدراسة من خلال التحليل العملي التوكيدي والتي أكدت نتائجها على البنية الثلاثية للمقياس مع تشعب البنود بقيم عالية على عواملها الكامنة، هذه النتائج تبرز أهمية هذه الأداة ومدى تلاؤمها مع المحيط المهني للأستاذ الجامعي وعلى البيئة الجزائرية وبشكل أكثر انسجاماً.

XII. مقترحات الدراسة:

يتيح لنا هذا التناول أداة مهمة على الصعيد المحلي، وهو ما يعدّ مكسباً إذ ندعو باستعماله قدر المستطاع بهدف معالجة أي شوائب تظهر عند الممارسة، كما ننصح بإجراء دراسات مماثلة تخص الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بشكل أعمق حتى ندرك من خلالها أي نقائص ربما تجاوزها الباحث في دراسته.

- الإحالات والمراجع:

1. أبو النجا عز الدين، عمرو بدران (2004). قياس المعرفة الرياضية لطلاب كليات التربية. المجلة العلمية لعلوم التربية البنية والرياضية. ع3. مصر: جامعة المنصورة كلية التربية الرياضية.
2. أبو حطب فؤاد، صادق امال (1991). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
3. أحمد، صقر عاشور (1979). إدارة القوى العاملة. (ط2). بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
4. أحمد، بوزيان تيغزة (2012). التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي: مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة (SPSS) وليزرل (LISREL). (ط1). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
5. بشير معمري، وعبد الحميد خزار (2008). مهارات التدريس الجامعي: أصولها النظرية وممارساتها العلمية، مجلة الإحياء، 12(1)، الجزائر: جامعة باتنة، ص 459-480.
6. حسن، راوية محمد (2002). مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الدار الجامعية: الإسكندرية. مصر.
7. الدحلة، فيصل عبد الرؤوف (2001). تكنولوجيا الأداء البشري: المفهوم وأساليب القياس والنماذج. (ط1)، عمان: الأردن.
8. درة عبد الباري ابراهيم (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
9. سيزلاقي، اندرودي، ووالاس، مارك جي (1991). السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض: معهد الإدارة العامة.
10. شحاته، حسن (2001). التعليم الجامعي والتقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، (ط1)، القاهرة: مكتبة الدار العربية للكتاب.
11. الطراونة، محمد أحمد (2002). إدارة الوقت والأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مقارنة. مجلة مؤتم للبحوث والدراسات. 17(1). الأردن. 63-95.
12. عايدة سيد خطاب، علي محمد عبد الوهاب (1989). الإدارة: مدخل بيئي لتنمية مهارات المدير. دار صفاء للطباعة والنشر.
13. عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2005). مبادئ في السلوك التنظيمي. الإسكندرية: الدار الجامعية.
14. عبد الله عبد العزيز السهلاوي (1992): الأستاذ الجامعي الجيد صفاته وخصائصه -من وجهة نظر عينة من هيئة تدريس وطلاب كلية التربية-، جامعة الملك فيصل، دراسات تربوية -رابطة التربية الحديثة-. 8(4). القاهرة.
15. عمر على العطوي، سعد علي الغنزي (2012). فهم الهيكل الكامن لمحددات تقييم الأداء الوظيفي الشامل.

16. فرج صفوت (2008). القياس النفسي. (ط6). القاهرة: مكتبة الانجلو مصرية.
17. محمد العربي شمعون، ماجدة محمد إسماعيل (2002). التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي. جامعة حلوان. كلية التربية الرياضية.
18. محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان (1988). القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، (ط2). القاهرة: دار الفكر العربي.
19. محمد، سعيد أنور سلطان (2003). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
20. محمد، عبد الغني هلال (1996). مهارات إدارة الأداء: معايير وتطبيقات الجودة في الأداء. القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.
21. مصطفى أحمد سيد (2002). المدير وتحديات العولمة: إدارة جديدة لعالم جديد. (ط1)، القاهرة: دار النهضة العربية.
22. الونداني، عوض بن محمد (1999). أثر الحوافز على فاعلية الأداء والرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية: دراسة مسحية على ضباط وأفراد جوازات منطقة الرياض. رسالة ماجستير. أكاديمية نايف للعلوم الأمنية. السعودية.
23. Dunsir, A., Hartly, K. & Panker, D. (1991). Organization Status and Performance, Public Administration, Vol. 69, P.21-40.
24. Neumann, R (2000). Communication student evaluation of teaching results: Rating interpretation guides (RIGS), Assessment and Evaluation in Higher Education, 25(2), p121-134.
25. Petit la rousse: ed Librairie la rousse, paris 1990.
26. Wexley, K. & Klimoski, R. (1984). Performance Appraisal an update, Research in Personal and Human Resource Management, Vol.(2), P. 35-79.
27. William, B. J. (1996). Performance Measurement: Evaluations and Incentives, Boston: Harvard Business School Press.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

فاتح غماري، منصور بن زاهي، (2021)، البنية العاملية لمقياس الأداء الوظيفي (دراسة وصفية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي)، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 13(04) / 2021، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص ص 357-370).