

الدور المعدل للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي للمراجع الخارجي: دراسة

ميدانية على عينة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة

The Moderator Role of Job Engagement in Relationship Between Career Commitment and the Job Satisfaction of the External Auditor: A Field Study for a Sample of External Auditors Working in the Misurata City

إبراهيم علي أبوشيبية

Ibrahim Ali Abushaiba

i.abushaiba@lam.edu.ly. (ليبيا). مدرسة العلوم الإدارية والمالية (ليبيا).

عبدالله مفتاح الشويرف

Abdalla Meftah Shwairef

sh_accounting@eps.misuratau.edu.ly. (ليبيا). جامعة مصراتة، كلية الاقتصاد (ليبيا).

علي حسين زبلح

Ali Hisain Zableh

auditor.zgroup@gmail.com. (ليبيا). الأكاديمية الليبية لمصراتة

تاريخ النشر: 2021.12.31

تاريخ القبول: 2021.12.19

تاريخ الاستلام: 2021.11.30

مستخلص : هدفت الدراسة للتعرف على الدور المعدل للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي للمراجع الخارجي. ولقد تم تجميع البيانات من عينة لمراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة، وكانت عينة الدراسة (37) مستجوباً، وبعد إجراء التحليل الإحصائي عليها باعتماد البرامج الإحصائية (SPSS, Var. 24 & Smart PLS3) لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن الالتزام الوظيفي لا يرتبط بعلاقة إيجابية مع الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي، كما اتضح أن تأثير الدور المعدل للاندماج الوظيفي لا ترتبط بعلاقة ذات أهمية مع الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي. وتوصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال توفير الإمكانيات المريحة لعمل المراجع الخارجي، وكما توصي الدراسة أيضاً بزيادة الاهتمام من قبل المراجعين الخارجيين بتكثيف الدورات التدريبية حول المعايير المهنية والسلوكية المرتبطة بمهنة المحاسبة والمراجعة.

الكلمات المفتاحية : الالتزام الوظيفي، الاندماج الوظيفي، الرضا الوظيفي، المراجع الخارجي، مدينة مصراتة.

تصنيف JEL : M40, M41, M42.

Abstract : This study aimed at identifying the moderatorrole the for-job engagement plays in the career commitment-job satisfaction relationship of the external auditor. The data collected from a sample of external auditors work in Misurata city. The study sample comprises (37) respondents. After the sample statistically analyzed using SPSS, Var, 24 & Smart PLS3, in order to test the hypotheses of the study, it revealed that the career commitment doesn't correlate in a positive relationship with the job satisfaction of the external auditor, as well as that the impact of the moderatorrole the job engagement plays has an insignificant relationship with job satisfaction of the external auditor. The study recommended that more attention to be paid to the importance of improving the work environment by means of provision appropriate prospects to enable the external auditor works in a convenient way. Further, the study recommended that external auditors to pay more care to intensive training courses on the occupational and behavioral standards relevant to the accounting and auditing career.

Keywords : Career commitment, Job Engagement, Job satisfaction, External auditor, Misurata City.**JEL Classification Codes :** M40, M41, M42.

المؤلف المرسل : علي حسين زبلح، auditor.zgroup@gmail.com

1. مقدمة

يعتبر العنصر البشري أهم مقومات نجاح المنظمات الأمر الذي جعله يحظى باهتمام الإداريين والباحثين وأرباب العمل من خلال بحث جميع الجوانب والوسائل والمصادر التي تؤدي إلى رضاه، علاوة على ذلك فإن الرضا الوظيفي له تأثيره على الحياة العامة للموظفين أيضاً، لأن الموظف الذي يشعر بالرضا هو كائن بشري سعيد، وعامل راضي للغاية لديه رفاهية جسدية وعقلية أفضل. قد بدأ الاهتمام من قبل الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي بموضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن العشرين حتى أصبح من الموضوعات الحيوية والمهمة لكونه يتناول البعد الإنساني لدى العنصر البشري الذي يعتبر أهم موارد المنظمة والمسيطرة على الموارد الأخرى المادية والفنية (الشهري، 2002). حيث يرجع السبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي تزويد المديرين بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو الراتب أو الإشراف أو التدريب وغيرها. حيث تعتبر عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة على نفسها فتتكشف لها الايجابيات والسلبيات التي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة (بشري، 2013). وكثير من المنظمات تستخدم مسوحات واستطلاعات الرأي لتعريف وقياس اتجاهات العاملين نحو الأمور ذات العلاقة بالعمل والمنظمة وسياساتها (حسين، 2006). ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى دراسة مدى تأثير الدور المعدل للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة - ليبيا.

1.1. الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها للوصول إلى مشكلة الدراسة، والربط التحليلي العلمي السليم مع نتائج الدراسة، وفيما يلي مجموعة من الدراسات البحثية التي ارتبطت بهذا المفهوم للوقوف على أهم القضايا التي تناولتها، والنتائج التي توصلت لها هذه الدراسات.

جاءت دراسة أبو شيبية وآخرون (2021) للتعرف على أثر العلاقة بين الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي: دراسة ميدانية على عينة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة، وقد استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وكانت عينة الدراسة (27) مستجوباً، وبعد إجراء التحليل الإحصائي عليها باعتماد البرامج الإحصائية (SPSS, Var. 20 & Smart PLS3) لاختبار فرضيات الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن الالتزام الوظيفي يربطه علاقة إيجابية مع الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي، كما اتضح أن الاستقلالية في العمل لا يرتبط بعلاقة ذات أهمية مع الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي.

بحثت دراسة الحوتي (2018) إلى تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الأداء في الإدارة الحكومية لدى مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي، للعام الدراسي 2015/2016، حيث بلغ عدد أفراد العينة نحو (79) مديراً، وكذلك (329) معلماً ومعلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. حيث تم جمع البيانات الأساسية للدراسة من خلال استمارة الاستبيان، وقد تم استخدام برامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة استمارة الاستبيان، وتوصلت الدراسة إلى نتائج الآتية: درجة فاعلية الأداء لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي قيد الدراسة كانت مرتفعة جداً بنسبة (82%)، وإن الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي كانت متوسطة بنسبة (70%)، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة إيجابية وطردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وفاعلية الأداء لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة بنغازي.

جاءت دراسة أحمد (2017) للتعرف على محاولة معرفة محددات الرضا الوظيفي وعلاقة كل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل في الإدارات العمومية دراسة حالة الإدارات العمومية بسعيدة نموذجاً، حيث شملت الدراسة عينة من الموظفين قدرها (620) موظف، وقد توصلت الدراسة بعد استخدام أسلوب التحليل التمييزي باستخدام برنامج (SPSS Var.21) إلى استخلاص مجموعة من المحددات الأكثر تأثيراً على درجة الرضا الوظيفي، كما تم التوصل باستخدام برنامج النمذجة بالمعادلات الهيكلية (منهجية PLS) باستخدام برنامج (Smart PLS) إلى وجود علاقة بين تلك المحددات ودرجة الرضا الوظيفي، كما أن ارتفاع هذا الأخير له تأثير موجب قوي على الالتزام الوظيفي والذي بدوره يؤدي إلى انعدام النية في ترك العمل، بينما عدم الرضا الوظيفي يصاحبه التزام وظيفي منخفض وهذا ما ينعكس على وجود نية في ترك العمل.

جاءت دراسة عبد العزيز (2013) للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مصنع بغداد للغازات وماهي العوامل التي تؤثر على هذا الرضا سلباً أو إيجاباً من خلال فرضيتين رئيسيتين حول علاقة الارتباط والتأثير بين هذه العوامل والرضا الوظيفي للعاملين. ويضم مجتمع البحث العاملين في المصنع إذ اختيرت عينة منهم بلغ عدد أفرادها (65) فرداً. استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات ضمت (59) فقرة توزعت في (5) مجالات هي (محور أسلوب القيادة والإشراف، محور طبيعة ومحتوى الوظيفة، محور ثقافة المنظمة، محور ظروف العمل المادية، ومحور الرضا الوظيفي). وأظهرت النتائج إن هناك رضا وظيفي إلى حد ما لدى العاملين بالمصنع محل البحث، إذا بلغ الوسط الحسابي (3.080)، وكذلك جاء ترتيب المحاور الأربعة للبحث كالاتي: حيث احتل محور أسلوب القيادة والإشراف المرتبة الأولى في درجات الرضا ثم تلاه محور طبيعة ومحتوى الوظيفة ثم جاء محور ثقافة المنظمة بالمرتبة الثالثة وأخيراً محور ظروف العمل المادية. وعليه خرج البحث بمجموعة توصيات أهمها وضع نظم للحوافز سواء المادية أو المعنوية بحيث تكفل حث الأفراد على العمل ورفع مستوى الأداء لديهم، ووضع نظام عادل لتقييم العاملين بحيث يعتمد التقييم على الأداء، والعمل على تحسين بيئة العمل من خلال وضع ووسائل وبرامج تسهل على العاملين عملهم وتوفير لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق مريحة.

كما تهدف دراسة الشوابكة و الطعاني (2013) إلى الكشف عن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى المكتبيين في ثلاث جامعات أردنية رسمية، وإلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا والالتزام تعزى لخمسة متغيرات هي: نوع المبحوث، والوظيفة، والخبرة، والمؤهل العلمي، والراتب. حيث جرى توزيع (155) استبانة أعيد منها (138) استبانة كانت صالحة للتحليل. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي كانت متوسطة، فيما كانت درجة الالتزام التنظيمي كبيرة، وأن هناك ارتباطاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.010$) بينهما، كما بينت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين لا تختلف باختلاف متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، في حين تبين أنها تختلف باختلاف متغيرات الوظيفة، والراتب الشهري.

تناولت دراسة Rokhman, W. (2010) للتعرف على تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على مخرجات العمل المتمثلة في (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ودوران العمل). حيث استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي، وذلك باستخدام استبانة الاستبيان موزعة على عينة من (49) موظف من مؤسسات التمويل الإسلامي الصغيرة في منطقة ديمالك ربحنسي بجاوة الغربية، إندونيسيا، وقد أظهرت النتائج بعد التحليلات الإحصائية المطبقة على هذه الدراسة بأن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثيرات إيجابية على كل من (الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي)، وأظهرت النتائج أيضاً بأنه لا يوجد تأثير إيجابي لأخلاقيات العمل الإسلامي على دوران العمل.

جاءت دراسة سلامة (2004) للتعرف على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وكما هدفت الدراسة أيضاً إلى تحديد دور كل من متغيرات (نوع المبحوث، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في

الجامعات الفلسطينية. حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

2.1. مشكلة الدراسة

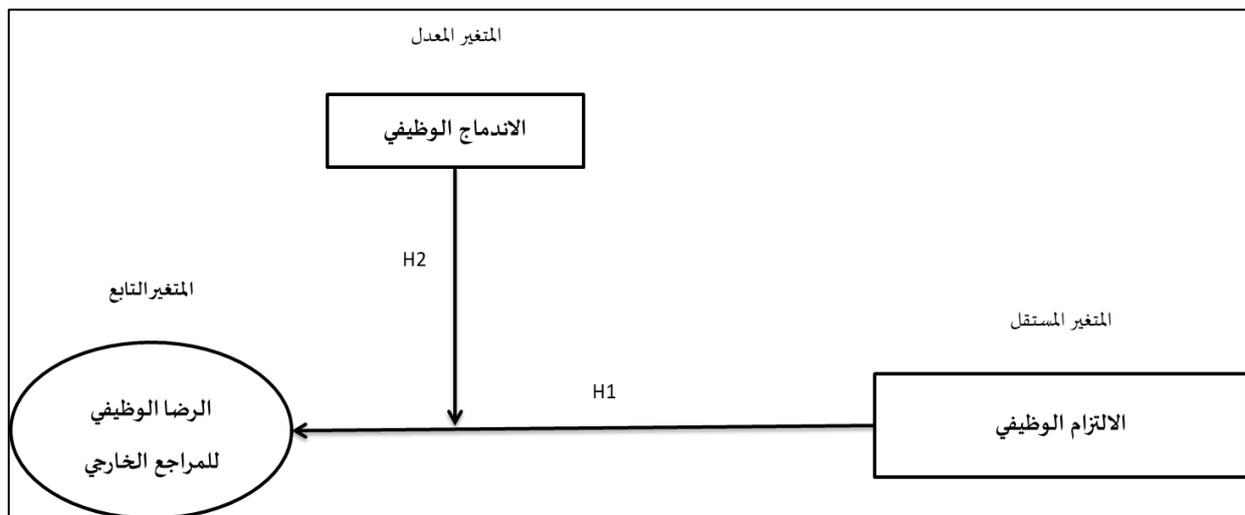
يعتبر الرضا مؤشراً يستند إليه في تحقيق الأداء الجيد وإنجاز أهداف المؤسسات، وذلك لارتباطه بمستوى إشباع حاجات الأفراد، وكذا طموحهم، وهنا تتضح أهمية الرضا الوظيفي لأن الفرد داخل المؤسسة يحتاج إلى عناية فائقة، وذلك عن طريق استغلال القدرات البشرية وتحريكها وتطويرها وإشباع حاجات الإنسان الاجتماعية والإنسانية والاقتصادية (أبوشيبة، وآخرون، 2021). أيضاً لتأثير رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل، وبالنظر لبرامج الإصلاح والتطوير الإداري والتنمية السياسية التي تقوم بها دولة ليبيا من خلال تركيزها على بناء الإنسان الليبي الفعال القادر على التجاوب مع مختلف المتغيرات المحيطة والاندماج معها (بشرى، 2013). من هنا تبرز مشكلة البحث في محاولة التعرف على مستوى تأثير الدور المعدل للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لدى عينة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة، وانطلاقاً من ذلك يحاول الباحثين من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مدى مستوى الرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات المشتغلين عينة الدراسة عن وظيفتهم؟
- ما طبيعة العلاقة بين الالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات المشتغلين عينة الدراسة؟
- ما مدى تأثير الدور المعدل للاندماج الوظيفي على الرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات المشتغلين عينة الدراسة؟

3.1. نموذج الدراسة

تم تحديد نموذج الدراسة لتحديد أثر العلاقة بين متغير الالتزام الوظيفي كمتغير مستقل (Independent Variable)، ومتغير الاندماج الوظيفي كمتغير معدل (Moderator Variable)، ومتغير الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي كمتغير تابع (Dependent Variable)، كما هو موضح في الشكل رقم 1 أدناه:

الشكل رقم 1. نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

4.1. فرضيات الدراسة

إن بلورت فرضيات هذه الدراسة، والتي باعتبارها تشكل أكثر الإجابات احتمالاً على الإشكالية المطروحة تتمثل في الفرضية الرئيسية التالية "يوجد مستوى عالي للرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات المشتغلين عينة الدراسة عن وظيفتهم مع وجود الاندماج الوظيفي كمتغير معدل" ويتفرع من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الأولى (H1): يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) للالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات المشتغلين.

الفرضية الثانية (H2): يعتبر الاندماج الوظيفي متغير معدل بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات المشتغلين.

5.1. منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري والوقوف عند أهم الدراسات السابقة التي تمثل رافداً حيوياً في الدراسة. أما على الصعيد التحليلي فقد تم استخدام الاستبانة أداة للدراسة، وتم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج المعادلات البنائية - طريقة المربعات الصغرى (SEM- Smart PLS3) لتحليل بيانات الدراسة.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2. التعريفات الإجرائية

1.1.2. مفهوم الالتزام الوظيفي

على الرغم من تزايد عدد المهتمين بالالتزام الوظيفي فإنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد له، ويرجع ذلك إلى تعدد المنطلقات والزوايا التي نظر الباحثون إليه من خلالها، وفيما يلي أهم التعاريف التي قدمها مجموعة من الباحثين:

يعرف الالتزام الوظيفي على أنه اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها واستعدادهم لبذل الجهود لصالح المنظمة والرغبة في البقاء عضواً في المنظمة التي عمل فيها الفرد (Velmurugan & Zafar, 2010).

ويعرف الالتزام الوظيفي أيضاً بشكل عام على أنه معدل التزام الموظفين التام نحو عملهم ومدى اهتمامهم بالشركة التي يعملون بها وزملائهم في العمل بالإضافة إلى مدى رغبتهم في بذل الجهد الإضافي لضمان نجاح الشركة (حمادات وعياصرة، 2011).

2.1.2. تعريف الاندماج الوظيفي

يُعرف بأنه "الإيجاز والايجابية المرتبطة بالعمل ذهنياً، والتي تؤدي إلى الحيوية، والتفاني، والاهتمام (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). كما يعرف بأنه "الالتزام والشغف والطاقة التي يمكن ترجمتها إلى مستويات عالية من الجهد والإصرار على إتمام أصعب المهام، وتجاوز التوقعات، والمبادرة، والابتكار". وعليه فالعامل المندمج وظيفياً هو الذي يمتلك إحساساً قوياً بالتوافق بينه وبين مصالحة وقيمه الشخصية مع مصالح وقيم المؤسسة، لذا فهو يرتبط بها بشكل عاطفي وببذل أقصى جهد من لنجاحها، إذا يرى بأن عمله يدعو إلى الرضا ومستقبله داخلها مشرق ويستحق العناء (جوال وآخرون، 2020).

3.1.2. مفهوم الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من الأحاسيس الايجابية التي تشمل: القبول، السعادة، الاستمتاع، التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تحول عمله، ومن تم حياته كلها إلى متعة حقيقة (ليلي، 2018). ويعرف أيضاً بأنه شعور الشخص نحو وظيفته أو عمله فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي (Stone & Porter, 1975).

2.2. نظرية الرضا الوظيفي

حاولت العديد من النظريات تفسير ظاهرة الرضا الوظيفي، وتعد النظريات التي تناولت الدافعية والحوافز نظريات مفسرة للرضا الوظيفي، ومما لا شك فيه أن هذه النظريات قد أرست مبادئ هامة وأساليب فنية وأفكاراً ترتكز على تأملات فكرية راسخة وفروض علمية ونتائج قد نجحت حينما وضعت في مجال التجربة، ونظراً لأهمية هذه النظريات وفائدتها الدراسية سنقوم باستعراض أهم نظرية مفسرة للرضا الوظيفي:

نظرية القيمة (Value Theory): تعتبر نظرية القيمة التي قدمها إدوين لوك (Edwin Locke) عام 1976 من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ويؤكد أن المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدا، وكلما استطاع توفير عوائد ذات قيمة للفرد كلما كان راضياً عن عمله، فقبل كل شيء يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يتحصل عليه، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدتها (سلطان، 2003).

ويشير لوك في نظريته إلى أن درجة رضا الموظف عن أحد عناصر وظيفته تحددها ثلاثة أبعاد هي: (Locke, E. A. 1976)

- مقدار ما يرغب الموظف في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي.
- مقدار ما يحصل عليه فعلاً بالنسبة لهذا العنصر.
- أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

حيث أن النقد الموجه لهذه النظرية بحد ذاتها أنها اعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلاً فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف فقد تحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء عمله داخل، وشعوره بالرضا الوظيفي عند إنجاز المهام الموكلة إليه، وكأن ما يحركه إلا العوائد، وما يشعره بالرضا إلا وجود تساوي بين ما يريد وما يحصل عليه فعلاً أو ما يتحصل عليه أكبر من يريد، ويقول أدوين لوك أن كل عنصر يكون ذو قيمة وأهمية كبيرة للموظف فإنه يؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي (الأمين، و يحيى، 2016).

3. الدراسة الميدانية

1.3. نوع الدراسة وطبيعتها

تعد هذه الدراسة دراسة تطبيقية من حيث طبيعتها، وذلك لاعتمادها على أسئلة استقصائية في نموذج الاستمارة (الاستبيان)، وذلك باستخدامها كأداة لجمع البيانات، وقد استخدم مقياس ليكرث الخماسي المكون من خمس درجات لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبيان، وذلك لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول رقم 1.

الجدول 1. مقياس ليكرث الخماسي

المتغير المستقل: الالتزام الوظيفي – المتغير المعدل: الاندماج الوظيفي.					
الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتغير التابع: الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي.					
الاستجابة	غير راضٍ إطلاقاً	غير راضٍ	غير متأكد	راضٍ	راضٍ تماماً
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين حسب مقياس ليكرث الخماسي

ليتم بعدها تقسيم النتيجة على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلايا (قيمة المتوسط الحسابي، مستوى درجة الاتجاه، ونوع الاتجاه)، على النحو المبين في الجدول رقم 2.

الجدول 2. يوضح طول الخلايا حسب مقياس ليكرث الخماسي

نوع الاتجاه	مستوى درجة الاتجاه	قيمة المتوسط الحسابي
(-) سلبى	منخفض جداً	1 إلى 1.80
(-) سلبى	منخفض	1.80 إلى 2.60
(.) غير متأكد	متوسط	2.60 إلى 3.40
(+) إيجابى	مرتفع	3.40 إلى 4.20
(+) إيجابى	مرتفع جداً	4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحثين

2.3. منهج الدراسة والإستراتيجية المتبعة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي. حيث أن المنهج الوصفي التحليلي يقوم على تحديد الظاهرة وطبيعتها، ووصف العلاقة بين متغيرات الدراسة، واستخلاص تعميمات يرتبط بها موضوع الدراسة (الدليبي، وصالح، 2014).

3.3. أداة الاستبيان

تم تصميم الاستبانة من الجانب النظري والدراسات السابقة، وتحددت من (23) فقرة موزعة على خمسة أقسام :
القسم الأول: يتكون من (4) أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية (نوع المبحوث، العمر، المستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة).
القسم الثاني: الالتزام الوظيفي وتتكون من (5) فقرات.
القسم الثالث: الاندماج الوظيفي وتتكون من (8) فقرات.
القسم الرابع: الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي وتتكون من (6) فقرات.

4.3. مجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار مجتمع وعينة الدراسة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة، ويهدف تحقيق نتائج شاملة وبيانات شفافة يمكن الاعتماد عليها. تم تحديد ما يقارب (40) من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة كمجتمع للدراسة. وبالاستناد إلى الجدول الذي قدمه (Krejcie & Morgan, 1970) تم احتساب عدد أفراد العينة وكانت (36) من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة. حيث استغرقت عملية جمع البيانات 25 يوماً، حيث تم توزيع (41) استبانة، وقد تم الحصول على (37) استبانة بنسبة استرداد (90%) تقريباً، وهي نسبة كافية للقيام بالدراسة (Hair et al., 2019). وفي الجدول رقم 3 يوضح الإحصائية وكيفية توزيع استمارة الاستبيان لعينة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة.

الجدول 3. الإحصائية الخاصة باستمارة الاستبيان

النسبة %	التكرار	البيان
100%	41	الاستمارات الموزعة
92%	38	الاستمارات المسترجعة
6%	3	الاستمارات المفقودة
2%	1	الاستمارات الملغاة
100%	37	الاستمارات المقبولة

المصدر: من إعداد الباحثين حسب استمارة الاستبيان المعدة

5.3. صدق أداة الاستبيان

1.5.3. صدق المحكمين

على اعتبار أن صدق المحكمين (صدق المحتوى) يعتبر أكثر أنواع الصدق شيوعاً من حيث الاستخدام وأيضاً تأكيد عدد الباحثين على أهميته فقد قمنا باعتماده في هذا الاستبيان بهدف الاستدلال على مصداقية أداة الدراسة، وذلك من خلال طريقة استطلاع آراء المحكمين المتمثلة في توزيع الاستبيان على عينة من المحكمين المختصين في الموضوع المراد دراسته.

وقد تكونت عينة المحكمين من (05) أستاذة جامعيين. والمعادلة الإحصائية المستخدمة في حساب صدق المحتوى لاستبيان

$$CVR = \frac{N1 - N2}{N}$$

حيث:

CVR هو نسبة صدق المحتوى.

N1 هو عدد المحكمين الذين يعتبرون أن البند له صلة بالموضوع المدروس.

N2 هو عدد المحكمين الذين يعتبرون أن البند ليس له صلة بالموضوع المدروس.

N هو مجموع المحكمين. (Berteau, E., & Zait, P. A, 2013, P: 43)

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود الاستبيان تم الحصول على قيمة صدق مساوية (0.86)

بالنسبة لمحور مواجهة الالتزام الوظيفي، (0.81) بالنسبة لمحور الاندماج الوظيفي، (0.89) بالنسبة لمحور الرضا الوظيفي للمراجع

الخارجي، وعلى اعتبار أن هذه القيم أكبر من (0.60)، أمكننا القول إن بنود كل المحاور صادقة فيما أعدت لقياسه.

2.5.3. صدق الاتساق الداخلي

تم عمل الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة

والدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه الفقرة، كما في الجدول رقم 4.

الجدول 4. معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتهي إليه الفقرة

المجال	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
الالتزام الوظيفي	CC1	0.729*	CC4	0.801*		
	CC2	0.891*	CC5	0.787*		
	CC3	0.819*				
الاندماج الوظيفي	JE1	0.820*	JE4	0.718*	JE7	0.846*
	JE2	0.766*	JE5	0.754*	JE8	0.757*
	JE3	0.714*	JE6	0.810*		
الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	JSEA1	0.774*	JSEA4	0.809*		
	JSEA2	0.848*	JSEA5	0.805*		
	JSEA3	0.898*	JSEA6	0.889*		

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha \geq 0.05$.

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

يتضح من جدول رقم 4 أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك تعتبر

فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

3.5.3 صدق الاتساق البنائي

للتحقق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، كما في الجدول رقم 5.

الجدول 5. معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	المجال	1
0.840*	الدرجة الكلية لمحور الالتزام الوظيفي	1
0.860*	الدرجة الكلية لمحور الاندماج الوظيفي	2
0.790*	الدرجة الكلية لمحور الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	3
0.820*	الدرجة الكلية لمحاور الاستبانة	4

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha 0.05 \geq$.

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

يتضح من جدول رقم 5 أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى معنوية $\alpha 0.05 \geq$ وبذلك تعتبر مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

6.3. الخصائص الديموغرافية للعينة

في هذا العنصر سيتم دراسة الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تفيد دراسة خصائص العينة في معرفة طبيعة ونوعية النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة وتشمل خصائص العينة كل من نوع المبحوث، العمر، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

الجدول 6. توزيع عينة الدراسة حسب متغير نوع المبحوث

نوع المبحوث	التكرارات	النسبة المئوية %
ذكر	35	94.6%
أنثى	2	5.4%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

من خلال الجدول رقم 6 يتضح أن نسبة الذكور من أفراد عينة الدراسة بلغت ما نسبته (94.6%)، ونسبة الإناث من أفراد عينة الدراسة تراوحت ما نسبته (5.4%).

الجدول 7. توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية %
أقل من 30 سنة	6	16.2%
30 – 40 سنة	13	35.2%
41 – 50 سنة	12	32.4%
أكثر من 50 سنة	6	16.2%
المجموع	37	100%

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

من خلال الجدول رقم 7 يتضح أن نسبة الفئة التي تتراوح سنها من 30 - 40 سنة من أفراد عينة الدراسة هي الأكبر بنسبة (35.2%)، أما النسبة الثانية (32.4%) فهي لفئة من 41 - 50 سنة، وأخيراً تساوت النسبة بين كل من فئة السن أقل من 30 سنة، أكثر من 50 سنة بنسبة (16.2%) لكل منهما.

الجدول 8. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
0%	0	شهادة كفاءة مهنية
21.6%	8	بكالوريوس
51.4%	19	ماجستير
27%	10	دكتوراه
100%	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

من خلال الجدول رقم 8 يتضح أن نسب توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي أظهرت أن أغلبية أفراد عينة الدراسة حاملين لشهادة الماجستير بنسبة (51.4%)، أما باقي أفراد عينة الدراسة قد مثلت نسبة (21.6%) لحاملي شهادة البكالوريوس، وأخيراً (27%) حاملين لشهادة دكتوراه.

الجدول 9. توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية %	التكرارات	سنوات الخبرة
16.2%	6	أقل من 5 سنوات
35.1%	13	6 - 15 سنة
27%	10	16 - 20 سنة
21.7%	8	أكثر من 20 سنة
100%	37	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

من خلال الجدول رقم 9 لوحظ أن توزيع النسب حسب متغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة. قد أوضح أن أعلى نسبة كانت للفئة التي تتراوح خبرتها 6 - 15 سنة بنسبة (35.1%)، يليها الفئة العمرية من 16 - 20 سنة بنسبة (27%)، بينما تراوحت ما نسبة (21.7%) للفئة العمرية أكثر من 20 سنة، وأخيراً نسبة (16.2%) لديهم خبرة أقل من 5 سنوات.

7.3 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1.7.3 تقييم فعالية الالتزام الوظيفي

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع المعلومات التي وفرته الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج الموضحة في الجدول رقم 10 أدناه.

الجدول 10. آراء عينة الدراسة بشأن فعالية الالتزام الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	أقبل أي عمل مهما كان نوعه من أجل الاستمرار بالعمل في هذه الوظيفة.	3.70	0.773	مرتفع
2	أشعر بقليل من الولاء اتجاه هذه الوظيفة.	3.65	0.973	مرتفع
3	أنا فخور للمقول إلى الآخرين بأنني جزء من هذه الوظيفة.	3.65	0.897	مرتفع
4	أتحدث عن هذه الوظيفة لأصدقائي بأنها أروع وظيفة للعمل بها.	3.72	0.934	مرتفع
5	هناك فرصة ضئيلة في ظروفي الحالية قد تسبب في مغادرتي لهذه الوظيفة.	3.58	0.852	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.19	1.008	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

ترى عينة الدراسة أن فعالية الالتزام الوظيفي فعال حيث تراوحت المتوسطات الحسابية له بين (3.58 – 3.72) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.19). في حين تراوح الانحراف المعياري له بين (0.773 – 0.973) بالمقارنة مع الانحراف المعياري العام البالغ (1.008)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "أتحدث عن هذه الوظيفة لأصدقائي بأنها أروع وظيفة للعمل بها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.72)، وانحراف معياري (0.934)، بينما حصلت فقرة "هناك فرصة ضئيلة في ظروفي الحالية قد تسبب في مغادرتي لهذه الوظيفة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.852).

2.7.3. تقييم فعالية الاندماج الوظيفي

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع البيانات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه.

الجدول 10. آراء عينة الدراسة بشأن فعالية الاندماج الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	يحق لي عمل الإشباع الكافي في حياتي.	3.37	0.976	متوسط
2	أفتخر بالجهود التي أبذلها في عملي.	3.16	0.974	متوسط
3	أتحرى الدقة والالتزام في جميع التفاصيل المرتبطة بعملي.	3.02	1.012	متوسط
4	لا أمانع في بذل جهد إضافي عند اللزوم لإكمال عملي.	2.67	1.085	متوسط
5	أفكر في وظيفتي وما يرتبط بها خارج أوقات العمل.	3.72	0.797	مرتفع
6	أشعر بالراحة النفسية عندما أمارس عملي بالشكل المطلوب.	3.56	0.908	مرتفع
7	لا أضيع وقت عملي فيما يلهيني عند تأدية المهام المطلوبة مني.	3.30	1.013	متوسط
8	أضع كل مكتسباتي العلمية ومعاري لتأدية ما هو مطلوب مني.	3.44	1.098	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.59	0.932	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

ترى عينة الدراسة أن فعالية الاندماج الوظيفي فعال حيث تراوحت المتوسطات الحسابية له بين (2.67 – 3.72) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.59). في حين تراوح الانحراف المعياري له بين (0.797 – 1.098) بالمقارنة مع الانحراف المعياري العام البالغ (0.932)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "أفكر في وظيفتي وما يرتبط بها خارج أوقات العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.72)،

وانحراف معياري (0.797)، بينما حصلت فقرة "لا أمانع في بذل جهد إضافي عند اللزوم لإكمال عملي" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.67) وانحراف معياري (1.085).

3.7.3 تقييم فعالية الرضا الوظيفي

لتحقيق هذا الهدف تم إخضاع البيانات التي وفرتها الاستبانة للتحليل الإحصائي وكانت النتائج الموضحة في الجدول رقم 11 أدناه.

الجدول 11. آراء عينة الدراسة بشأن فعالية الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	أشعر بالفخر لأنني أعمل في هذه الوظيفية.	3.02	0.886	متوسط
2	أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه من هذه الوظيفية.	3.21	0.804	متوسط
3	أشعر بالرضا لأنني أعمل في هذه الوظيفة.	3.05	0.872	متوسط
4	أنا راضٍ بشكل عام بالإنجاز الذي أحصل عليه من القيام بهذه الوظيفة.	3.37	0.926	متوسط
5	أنا راضٍ عن تنوع العمل الذي أقوم به في هذه الوظيفة.	3.26	1.049	متوسط
6	بشكل عام، أنا راضٍ جداً عن وظيفتي.	3.19	0.958	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	3.92	0.595	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24)

تري عينة الدراسة أن فعالية الرضا الوظيفي فعال حيث تراوحت المتوسطات الحسابية له بين (3.02-3.37) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (3.92). في حين تراوح الانحراف المعياري له بين (0.804-1.049) بالمقارنة مع الانحراف المعياري العام البالغ (0.595)، والذي يدل على أن التشتت بين إجابات أفراد العينة كان قليلاً نسبياً، أي أن أفراد العينة كانوا متفقين على أغلب الفقرات، حيث جاءت الفقرة التي تنص على "أنا راضٍ بشكل عام بالإنجاز الذي أحصل عليه من القيام بهذه الوظيفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.37)، وانحراف معياري (0.926)، بينما حصلت فقرة "أشعر بالفخر لأنني أعمل في هذه الوظيفة" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري (0.886).

8.3 اختبار الفرضيات

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج (Smart PLS3)، وهو نموذج إحصائي يسمح بدراسة العلاقات بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (Independent Variables)، المتغير المعدل (Moderator Variable)، والمتغير التابع (Dependent Variable)، ولقد تم استخدام نموذج (Smart PLS3)؛ لأنه يقلل من الأخطاء القياسية، ويتم استعماله في حالة العينات الصغيرة، وعند تحليل البيانات بهذا الأسلوب أو النموذج فإن التحليل يمر بمرحلتين:

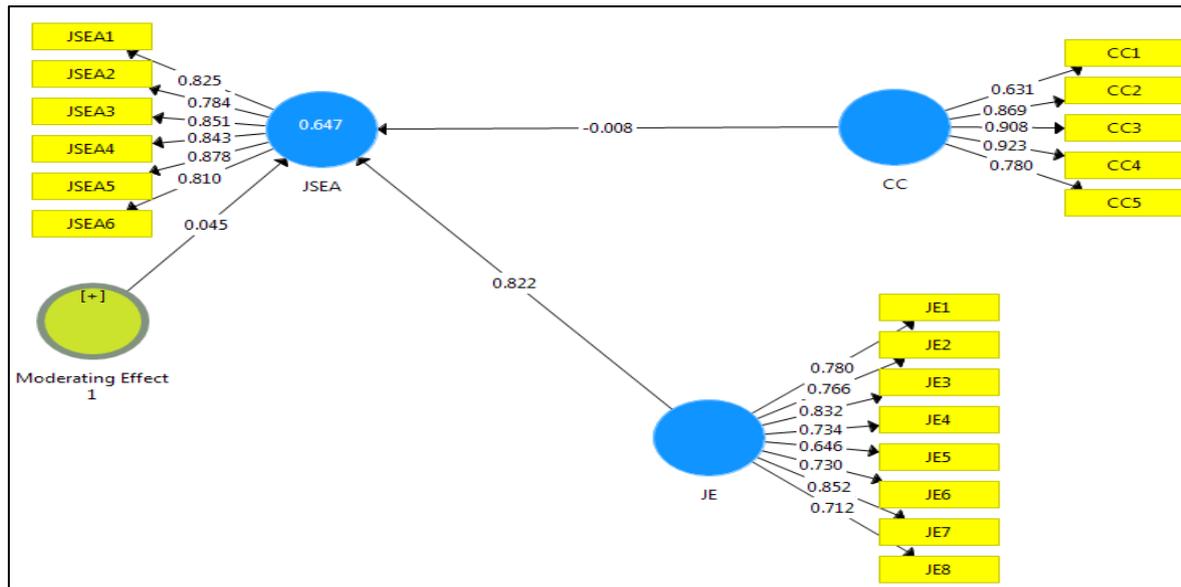
■ نموذج قياسي (نموذج داخلي) Measurement Model

من خلاله يتم التأكد من مدى صدق وثبات فقرات الاستبانة في قياس متغيرات الدراسة، ويسمى (تقييم النموذج القياسي).

■ نموذج قياسي (نموذج داخلي) Construction Model

من خلاله يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات الكامنة فيما بينها كما هو موضح في الشكل رقم 2 الموالي:

الشكل 2. يوضح النموذجين القياسيين والهيكلية للدراسة



أولاً: تقييم النموذج القياسي

- قياس الموثوقية وصحة التباين : حيث من خلاله يتم دراسة الموثوقية ومصداقية النموذج، وذلك عن طريق حساب الموثوقية المركبة (CR)، والتي من المفترض أن تكون أكبر من 0.7 (Dakduk & Portalanza, 2017)، ولتقييم المصداقية يتم استخدام متوسط التباين (AVE)، والذي من المفترض أن يكون أكبر من 0.5 (Bagozzi & Yi, 1988). ومن خلال الشكل رقم 2 يتضح أن مصداقية المكونات لم تحقق الشرط المطلوب لبعض العبارات في النموذج القياسي؛ مما ترتب عليه حذف عبارات، وهي تحديداً (CC1)، (JE5)، (JE6) بسبب أن التشعب الخارجي لها (Outer Loading) كان أقل من 0.7، مما أدى إلى زيادة الموثوقية المركبة (Composite Reliability). حيث أصبحت تزيد عن 0.7، وأيضاً أدى إلى زيادة متوسط التباين المفسر (AVE)، والذي أصبح يزيد عن 0.5 كما هو موضح في الجدول رقم 11 والشكل رقم 3.

الجدول 12. الموثوقية وصحة التباين

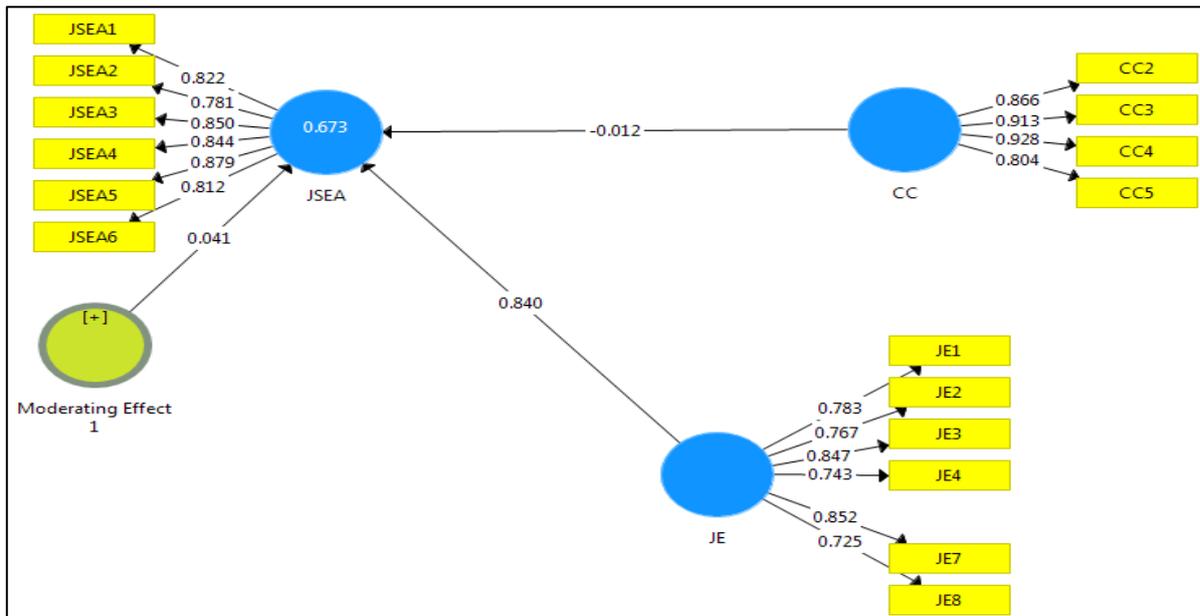
العبارات والمركبات	البنود	التشعبات (Loading)	الموثوقية المركبة (CR)	Cronbach's Alpha	(AVE)
الالتزام الوظيفي	CC1	حذف	0.920	0.733	0.773
	CC2	0.866			
	CC3	0.913			
	CC4	0.928			
	CC5	0.804			
الاندماج الوظيفي	JE1	0.783	0.913	0.876	0.600
	JE2	0.767			
	JE3	0.847			
	JE4	0.743			
	JE5	حذف			
	JE6	حذف			
	JE7	0.852			
	JE8	0.725			

			0.822	JSEA1	
			0.781	JSEA2	
0.692	0.859	0.931	0.850	JSEA3	الرضا الوظيفي
			0.844	JSEA4	للمراجع الخارجي
			0.879	JSEA5	
R²	0.673		0.812	JSEA6	

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3)

- قياس معامل التحديد (R^2): من أهم المعايير لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد (R^2) وأن قيم R^2 (0.75-0.5-0.25) ضعيف - متوسط - كبير على التوالي (Hair et al., 2011). وفي هذه الدراسة كانت قيمة معامل التحديد (R^2) تساوي (0.620) وهي قيمة كبيرة، وهذا يدل على أن الالتزام الوظيفي، والاندماج الوظيفي يُفسران معاً (67%) من التغير في الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي، كم هو موضح في الجدول رقم 11 والشكل رقم 3.

الشكل 3. يوضح النموذج القياسي بعد إجراء التحليل العاملي وحذف بعض البنود



- قياس الارتباط وصحة التمايز: بالإضافة إلى ما سبق فقد أظهر معيار (Fornell & Larcker, 1981) أن الجذر التربيعي لقيم متوسط التباين المفسر (AVE) يبين أن ارتباط المتغير مع نفسه أكبر من ارتباطه بالمتغيرات الأخرى (Higher Than Other Interconstruct Correlations). وهذا يؤكد بأن شرط التمايز قد تحقق كما هو موضح بالجدول رقم 12.

الجدول 13. الارتباط وصحة التمايز

المتغيرات	الالتزام الوظيفي	الاندماج الوظيفي	الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي
الالتزام الوظيفي	0.879		
الاندماج الوظيفي	0.689	0.818	
الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	0.544	0.775	0.832

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3)

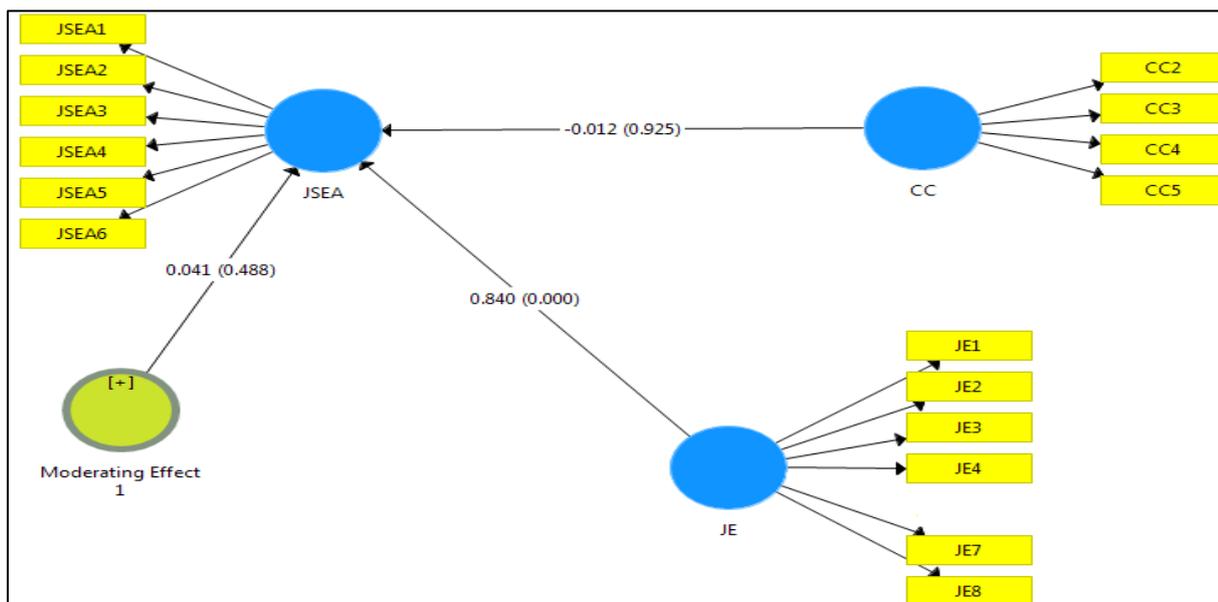
ثانياً: تقييم النموذج الهيكلي: لاختبار فرضيات الدراسة تم تقييم النموذج الهيكلي، وذلك باستخدام طريقة (Bootstrapping) كما هو موضح في الجدول رقم 13، والشكل رقم 4.

الجدول 13. طريقة (Bootstrapping)

القرار	مستوى المعنوية P-Value	قيمة اختبار- T Statistics - T	الانحراف المعياري Standard Deviation	قيمة OriginalSample- Beat	العلاقة	الفرضية
رفض	0.925	0.094	0.125	-0.012	الالتزام الوظيفي << الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي Moderating Effect	H1
رفض	0.488	0.695	0.892	0.041	<<1 الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	H2

المصدر: من إعداد الباحثين (اعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3)

الشكل 4. يوضح النموذج الهيكلي



من خلال الجدول رقم 13 والشكل 4 يتضح أن الفرضية رقم (H1)، والفرضية رقم (H2) لم تحظى بقبول، فكان مستوى المعنوية (p-value) الخاص بهما أكبر من 0.05، وبالتالي غير مقبولتين.

9.3 اختبار قدرة النموذج على التنبؤ (Q^2)

كما أن هناك أداة أخرى لتقييم النموذج الهيكلي وهو معامل (Q^2) (Stone-Geisser)، فإذا كانت أكبر من الصفر فإن النموذج له أهمية تنبؤية (Henseler & Ray, 2017). وأن القيم (Q^2) (0.35-0.15-0.02) صغيرة - متوسطة - كبيرة على التوالي (Chin, 2009). حيث في هذه الدراسة كانت قيمة (Q^2) تساوي (0.448)، وهذا يدل على أن العلاقات في النموذج لهما أهمية تنبؤية كبيرة.

4. خاتمة

- من خلال الاطلاع على الجانب النظري ذو العلاقة والتحليلات الإحصائية للبيانات التي تم تجميعها عن طريق استمارة الاستبيان الموجهة إلى مجموعة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة تبين الآتي :
- أما فيما يتعلق بتحليل فقرات الالتزام الوظيفي حسب آراء عينة الدراسة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة فقد كان المتوسط الحسابي العام بدرجة متوسط. حيث كان المتوسط الحسابي (3.59) مع انحراف معياري (1.008). وهذا يدل على أن الالتزام الوظيفي والشروط التي ينبغي أن تتواجد في مراجعي الحسابات المشتغلين متوفرة إلى حد ما.
 - أما فيما يتعلق بتحليل فقرات الاندماج الوظيفي حسب آراء عينة الدراسة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة فقد كان المتوسط الحسابي العام بدرجة مرتفع. حيث كان المتوسط الحسابي (3.19) مع انحراف معياري (0.932). وهذا يدل على أن الاندماج الوظيفي والشروط التي ينبغي أن تتواجد في مراجعي الحسابات المشتغلين متوفرة إلى حد كبير.
 - بينما أوضح تحليل الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي أنه يوجد اهتمام كبير. حيث كان متوسط إجابات العينة (3.92) مع انحراف معياري (0.595)، وهذا قد يرجع إلى اهتمام بعض مراجعي الحسابات الخارجيين بالسعي الجاد في وضوح أهداف واستراتيجيات الوظيفة المهنية المتعلقة بسمعة المراجع الخارجي، والعمل على النزاهة والحد من الوقوع في الأخطاء المهنية.
 - بينما بين اختبار وتحليل علاقة التأثير بين المتغير المستقل (الالتزام الوظيفي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي) لعينة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة بأنه لا يرتبط بعلاقة إيجابية، أي أن الالتزام الوظيفي ليس له دور فعال في الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة.
 - أما فيما يخص اختبار وتحليل علاقة التأثير بين المتغير التابع (الاندماج الوظيفي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي) لعينة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة فقد بينت التحليلات الإحصائية بأنه لا تربطهما علاقة إيجابية، أي أن الاندماج الوظيفي ليس لها دور فعال في الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة.
- وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم اقتراح عدد من التوصيات كما يلي :
- تحسين بيئة العمل من خلال توفير الإمكانيات المريحة لعمل المراجع الخارجي، وتوفير عناصر الحماية والأمان من الأخطاء المهنية.
 - العمل على تحديد حقوق وواجبات المراجع الخارجي من قبل نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين. بحيث تكفل لهم العمل باستقلالية ونزاهة موضوعية، ورفع من مستوى الأداء وتشجيعهم على الالتزام بضوابط مهنة المحاسبة والمراجعة، وتحفيزهم بالمقابل المادي والمعنوي المناسب مما يجعلهم يزيدون من إنتاجيتهم.
 - توصي الدراسة أيضاً بزيادة الاهتمام من قبل المراجعين الخارجيين بتكثيف الدورات التدريبية حول المعايير المهنية والسلوكية المرتبطة بمهنة المحاسبة والمراجعة من فترة إلى أخرى بشكل متكامل.
 - يجب العمل من قبل نقابة المحاسبين والمراجعين الليبيين بتعزيز قيمة الرضا عن وظيفة المحاسب القانوني، وذلك من خلال تحديد الحقوق والواجبات لكل الأعضاء، والشروط الخاصة بهم. مما يزيد من متعة الممارسة المهنية وعدم الشعور بالضيق والملل.

5. قائمة المصادر والمراجع

- أبوشيبية، وآخرون. (2021). دراسة العلاقة بين الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي: دراسة ميدانية على عينة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة. *مجلة الباحث الاقتصادي*. 9(1): 542-556.
- أحمد، ستي. (2017). محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر.
- الأمين، و يحي. (2016). تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- جوال، وآخرون. (2020). مستوى العدالة التنظيمية المدركة وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية المركزية لامتياز توزيع الغاز والكهرباء بولاية الجلفة (الجزائر). *مجلة دراسات العدد الاقتصادي*. 11(2): 73-90.
- حسين، شادي. (2006). الرضا والولاء والوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية الإدارة والاقتصاد، دمشق، سوريا.
- حمادات، عياصرة. (2011). درجة الالتزام الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية الحصن الجامعية الأردنية من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*. 25(4): 1005-1036.
- الحوتي، خالد. (2018). الرضا وعلاقته بفاعلية أداء العمل في الإدارة الحكومية: دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، بنغازي، ليبيا.
- الدليحي، و صالح. (2014). *البحث العلمي أسسه ومناهجه*. ط1. دار الرضوان للنشر. عمان. الأردن.
- سلامة، انتصار. (2004). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين.
- سلطان، محمد. (2003). *السلوك التنظيمي*. ط1. دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية. جمهورية مصر العربية.
- الشهري، علي. (2002). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية: دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الشوابكة، و الطعاني. (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية. *مجلة دراسات العلوم التربوية*. 140(1): 181-200.
- عبدالعزیز، بشرى. (2013). دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*. 36(2): 253-278.
- ليلي، غضبان. (2018). أثر إدارة المعرفة على الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمجمع صيدال. *مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة*. 5(2): 45-62.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Bertea, E., & Zait, P. A. (2013). Scale validity in exploratory stages of research. *Management and Marketing Journal*, 11(1), 38-46.
- Chin, W. W. (2009). *How to write up and report PLS analyses*. Handbook of Partial Least Squares, 655–690. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_29
- Dakduk, S., González, Á., & Portalanza, A. (2017). Learn About Structural Equation Modeling in SmartPLS With Data from the Customer Behavior in Electronic Commerce Study in Ecuador. SAGE Publications, Limited. <https://doi.org/10.4135/9781526498205>.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed, a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/mtp1069-6679190202>

- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2017). *Partial least squares path modeling: Updated guidelines*. Partial Least Squares Path Modeling, 19–39. https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069_3-2.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: *RandMc Nally*, 2(5), 360-580.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes, *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Stone, E. F., & Porter, L. W. (1975). Job characteristics and job attitudes: A multivariate study. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 57–64.
- Velmurugan, V., & Zafar, M. S. (2010). Influence of emotional intelligence on Organizational commitment. *International Journal of Commerce and Business Management*, 2(2), 107-109.

للاستشهاد بهذا المقال وفق طريقة (APA) :

أبوشيبة، وآخرون. (2021). الدور المعدل للاندماج الوظيفي في العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي للمراجع الخارجي: دراسة ميدانية على عينة من مراجعي الحسابات المشتغلين في مدينة مصراتة. *مجلة المحاسبة، التدقيق والمالية*. المجلد 03 / العدد 02-2021.