

## 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

إبراهيم علي أبوشيبة<sup>1</sup>، عبد الله مفتاح الشويرف<sup>2</sup>، علي حسين زبلح<sup>3</sup>

<sup>1</sup>الأكاديمية الليبية - فرع مصراتة(ليبيا)، i.abushaiba@lam.edu.ly

<sup>2</sup>جامعة مصراتة- كلية الاقتصاد والعلوم السياسية (ليبيا)، sh\_accounting@eps.misuratau.edu.ly

<sup>3</sup>محاسب ومراجع قانوني (ليبيا)، auditor.zgroup@gmail.com

## Study the Relationship Between the Independence at Work and Career Commitment on Job Satisfaction of the External Auditor: A Field Study for a Sample of External Auditors Working in the Misurata City

Ibrahim Abushaiba<sup>1</sup>, Abdalla Shwairef<sup>2</sup>, Ali Zableh<sup>3</sup>

تاريخ الاستلام: 2021/04/27؛ تاريخ القبول: 2021/06/25؛ تاريخ النشر: 2021/06/30

### ملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي. ولقد تم تجميع البيانات من عينة لمراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة، وكانت عينة الدراسة (27) مستجوباً، وبعد إجراء التحليل الإحصائي عليها باعتماد البرامج الاحصائية (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 ترتبط بعلاقة ذات أهمية مع الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي. توصي الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل من خلال توفير الامكانيات 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 المفتاح: الاستقلالية في العمل؛ الالتزام الوظيفي؛ الرضا الوظيفي؛ المراجع الخارجي.

تصنيف JEL : O33, D23.

### Abstract:

This study aimed to identifying the relationship between independence at work and career commitment on job satisfaction of the external auditor. Data were collected from (27) participants from sample for external auditors working in the Misurata city. In order to test the study hypotheses, the statistical programmes of (SPSS, Var 20 & Smart PLS3) used for analyzing data. The findings revealed that the career commitment has a positive effect on the job satisfaction of the external auditor. whereas, the independence at work has statistically revealed no effect on the job satisfaction of the external auditor.

The study recommends must need to improve job environment from providing comfortable possibilities for the work of the external auditor, and it also recommends the necessity interest of external auditors to intensify training courses on professional and behavioral standards relating to the profession of accounting and auditing.

**Keywords:** Independence at work; Career commitment; Job satisfaction; External auditor.

**Jel Classification Codes:** D23, O33.,

**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.

لقد 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 هو تزويد المديرين بالآراء 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 فتكتشف لها الايجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة (بشرى، 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 العلاقة بين الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي والتي قد يكون لها تأثير على تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في ليبيا.

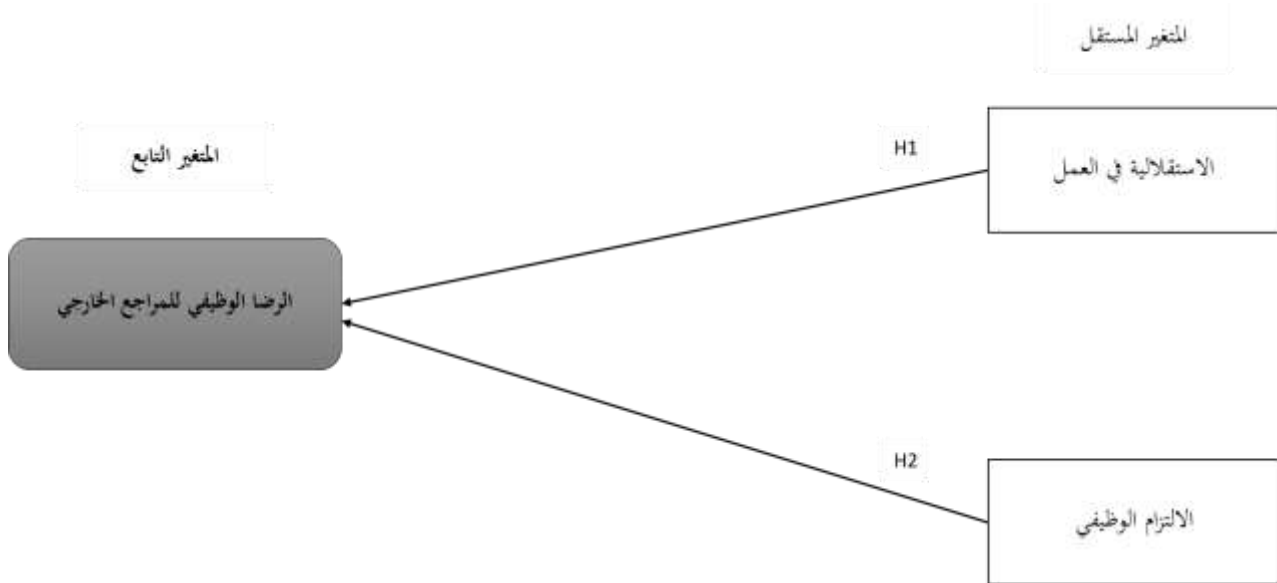
**1.1 إشكالية الدراسة**

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. وأيضاً لتأثير رضا الفرد بالتغيير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في المستقبل (بشرى، 2013)، 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 به من هنا تبرز مشكلة البحث في محاولة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي بعلاقة عوامل الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي لدى عينة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة، وانطلاقاً من ذلك يحاول الباحثين من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مدى مستوى الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات الخارجيين عينة الدراسة عن وظيفيتهم؟
- ما طبيعة العلاقة بين الاستقلالية في العمل على الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات الخارجيين عينة الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين الالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات الخارجيين عينة الدراسة؟

**2.1 مخطط الدراسة**

تم تحديد مخطط الدراسة لتحديد العلاقات بين الاستقلالية في العمل، والالتزام الوظيفي كمتغير مستقل (Independent Variable) والرضا الوظيفي للمراجع الخارجي كمتغير تابع (Dependent Variable) كما هو موضح في الشكل رقم 1 أدناه:



شكل رقم 1: يوضح مخطط الدراسة

### 3.1 فرضيات الدراسة

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

**الفرضية الأولى (H1):** يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) للاستقلالية في العمل على الرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات الخارجيين.

**الفرضية الثانية (H2):** يوجد أثر إيجابي معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ) للالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي لمراجعي الحسابات الخارجيين.

### 4.1 منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، فعلى صعيد المنهج الوصفي تم الاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية العربية منها والأجنبية 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 وأسئلة الدراسة.

### 2. الإطار النظري

لقد تناول الإطار النظري المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة.

#### 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 وأعماله بالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي بينما الشعور السلبي يتبع عدم الرضا الوظيفي (Stone & Porter, 1975).

## 2.2 مفهوم الاستقلالية في العمل

يقصد به الاستقلال الذاتي في العمل الذي يعبر عن درجة الحرية والتقدير المسموح بهما للموظفين في مختلف جوانب العمل، ويمكن لهذه الجوانب أن تفسر طريقة العمل، والجدول الزمني لأداء مهام العمل، ومعايير العمل، والمسؤوليات المرتبطة بالوظيفة وكيفية تنفيذ المهام وغيرها من أبعاد العمل (أحمد، 2017).

## 3.2 مفهوم الالتزام الوظيفي

علما لرغم من تزايد عدد المهتمين بالالتزام الوظيفي في مختلف المجالات، وفيما يلي أهم التعاريف التي تقدمها مجموعة من الباحثين: يعرف الالتزام الوظيفي على أنه اعتقاد قوي 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، و عياصرة، 2011).

## 4.2 الدراسات السابقة

تعد موضوعات الاستقلالية في العمل، والالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي مفاهيم إدارية ومالية مهمة شغلت تفكير العديد من الباحثين، وتم ربطها بمواضيع مختلفة. وقد ركزت الدراسة الحالية على ربط المتغيرات مع بعضها البعض. 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 الإحصائية 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 V21) 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 يعكس على وجود نية في ترك العمل.

جاءت دراسة عبدالعزيز (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، وتمتصم 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 كالتالي: 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 المكتسبين 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  $(0.01 \geq \alpha)$  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 استمارة الاستبيان موزعة على عينة من (49) موظف من مؤسسات التمويل الإسلامي الصغيرة في منطقة ديمكاريجنسي 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.

## 5.2 العلاقة بين الاستقلالية في العمل والرضا الوظيفي

تختلف القيم التي يسعى الأفراد إلى إشباعها في مجال العمل كما تختلف الأهمية النسبية لهذه القيم من مجتمع لآخر ومن هذه القيم الحرية والابتكار والإبداع والاستقلالية والتعاون والأمان الوظيفي وإتقان العمل، وكلما ساعدت طبيعة العمل واستقلاليته على إشباع هذه القيم ساعد ذلك على زيادة الرضا عن العمل (حسين، 2006). حيث غالباً ما يتداخل عنصر الاستقلالية في العمل مع سياسة المنظمة ونمط الاشراف. حيث أوضحت بعض الدراسات أن السياسات المرنة والمتكيفة مع رغبات المراجعين الذي يزاولون مهنة المراجعة والمحاسبة يسعون دائماً إلى تطور حاجاتهم إلى التحرير بأفكار تسعى إلى التنظيم الجيد والحث على الاستقلالية المباشرة وبطريقتهم في ممارسة أعمالهم التي تتيح لهم حرية أكبر في التصرف والاستراتيجية والنقاشات البناءة، وكذلك حرية إطلاق المواهب، بالإضافة إلى تشجيع المبادرات الشخصية والإبداعية التي تخدم أهداف ومصالح الأفراد والمؤسسات في جميع المستويات (أحمد، 2017).

## 6.2 العلاقة بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي

دائماً ما كان الرضا الوظيفي هو نقطة نجاح وليست خسارة لموظف، بل هو أيضاً سبب نجاح للمؤسسة نفسها، فهو يعمل على زيادة معدل إنتاجية الموظف بالمستوى المطلوب من قبل الشركة أو المؤسسة، إذ ثمة هناك فرق بين الإنتاج العالي برضا والإنتاج بغير رضا، فما ينتجه الموظف برضا تام هو عمل دقيق ومنتقن، أما بالنسبة إلى إنتاج الموظف الذي لا يشعر بالرضا الوظيفي في عمله، فإننتاجه بالمقابل

لن يكون بالجوودة المطلوبة مقارنة بسابقه. حيث استنتجت بعض الدراسات أن المراجع الخارجي الراضي عن عمله هو أشد المراجعين الخارجيين المزاولين للمهنة التزامًا، وهو الأكثر استعدادًا للاستمرار بوظيفته والالتزام الوظيفي، وتحقيق نجاح وأهداف شركته أو مكتبه الذي يعمل به، وذلك لأنه أشد حبا لعمله وأشد نشاطًا وحماسًا في العمل، ولا بد من الإشارة إلى أن الرضا الوظيفي يعد من أهم نقاط شروط النجاح في العمل فهو تلك النقطة النفسية التي تهتم بمشاعر الأشخاص إزاء العمل المؤدى، ولضمان نجاح أي عمل ومن أجل استمرار العامل بالالتزام الوظيفي لا بد من تحقيق تواجد الرضا الوظيفي (عصام، 2015).

### 3. منهجية الدراسة

تضمنت منهجية الدراسة نوع الدراسة وطبيعتها ومنهجها ومجتمعها وعينتها ووحدة التحليل وصدق الأداة وثباتها.

#### 1.3 نوع الدراسة وطبيعتها

تعد هذه الدراسة دراسة ميدانية (A field study) من حيث طبيعتها، وذلك لاعتمادها على أسئلة استقصائية في نموذج استمارة (الاستبيان)، وذلك باستخدامها كأداة لجمع البيانات.

#### 2.3 منهج الدراسة والاستراتيجية المتبعة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لأن هذا النوع يقوم على تحديد الظاهرة وطبيعتها، ووصف العلاقة بين متغيرات الدراسة، واستخلاص تعميمات ترتبط بها موضوع الدراسة (الدليمي، وصالح، 2014).

#### 4. مجتمع الدراسة وعينته

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 (35) من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة كمجتمع للدراسة. وبالاستناد إلى الجدول الذي قدمه (Krejcie & Morgan, 1970) تم احتساب عدد أفراد العينة وكانت (32) من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة. حيث استغرقت عملية جمع البيانات 25 يوماً، حيث تم توزيع (34) استبانة، وقد تم الحصول على (28) استبانة بنسبة استرداد (82%) تقريباً، وهي نسبة كافية للقيام بالدراسة (Hair et al., 2010)، وفي الجدول رقم (1) يوضح مجتمع البحث وكيفية توزيع عينة الدراسة حسب مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة.

#### جدول 1. مجتمع البحث

مجتمع الدراسة	حجم العينة	الاستبيانات الموزعة	نسبة العينة إلى الدراسة	الاستبيانات الواردة	الاستبيانات الغير صالحة للتحليل	الاستبيانات المحللة
35	32	34	%91.5	28	1	27

المصدر: من إعداد الباحثين.

#### 1.4 صدق أداة الاستبيان

للتأكد من صدق الاستبانة الظاهري تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين في المجال الأكاديمي والبالغ عددهم (4) محكماً، وفي ضوء الملاحظات التي قدمها المحكمون تم إجراء التعديلات حتى أصبحت الاستبانة أداة صالحة لقياس ما صممت لأجله.

#### 2.4 الاحصاء الوصفي لتحليل البيانات

لوصف متغيرات الدراسة تم احتساب كل من المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابة أفراد العينة على متغيرات الدراسة. حيث كانت متوسطات متغيرات الدراسة تتراوح بين (3.235) و (4.093)، وانحراف معياري يتراوح بين (0.492) و (0.900)، وكما هو موضح في الجدول رقم (2)، وهذا يدل على أن الإجابات كانت في منطقة القبول.

#### جدول 2. وصف المتغيرات

ت	المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
01	الاستقلالية في العمل	3.235	0.900	3
02	الالتزام الوظيفي	3.600	0.830	2
03	الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	4.093	0.492	1

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.20

#### 3.4 خصائص أفراد عينة الدراسة

من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها والمتعلقة بالمستجوبين تبين أن معظم المستجوبين من أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية 30-40 سنة بنسبة (44.4%)، وأن ما نسبته (55.6%) من أفراد عينة الدراسة حاملين درجة البكالوريوس. وأخيراً فيما يخص عدد سنوات الخبرة فقد تبين أن ما نسبته (55.6%) من أفراد عينة الدراسة أمضوا سنوات خبرة تراوحت ما بين 6-15 سنة، وهي نسبة تساوت مع حاملين درجة البكالوريوس من أفراد عينة الدراسة. والجدول التالي رقم (3) يوضح هذه الخصائص بتفصيل أكثر:

#### جدول 3. خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغيرات الديموغرافية	بيان نوع المتغيرات الديموغرافية	العدد	النسبة المئوية
نوع المبحوث	ذكر	25	92.6%
	أنثى	2	7.4%
المجموع		27	100%
العمر	أقل من 30 سنة	6	22.3%
	30 - 40 سنة	12	44.4%
	41-50 سنة	9	33.3%
	أكثر من 50 سنة	0	0%
المجموع		27	100%
المستوى التعليمي	بكالوريوس	15	55.6%
	ماجستير	10	37%
	دكتوراه	2	7.4%
	شهادة كفاءة مهنية	0	0%
المجموع		27	100%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	6	22.2%
	6-15 سنة	15	55.6%
	16-20 سنة	2	7.4%
	أكثر من 20 سنة	4	14.8%
المجموع		27	100%

المصدر: نتائج برنامج SPSS V.20

#### 4.4 اختبار الفرضيات

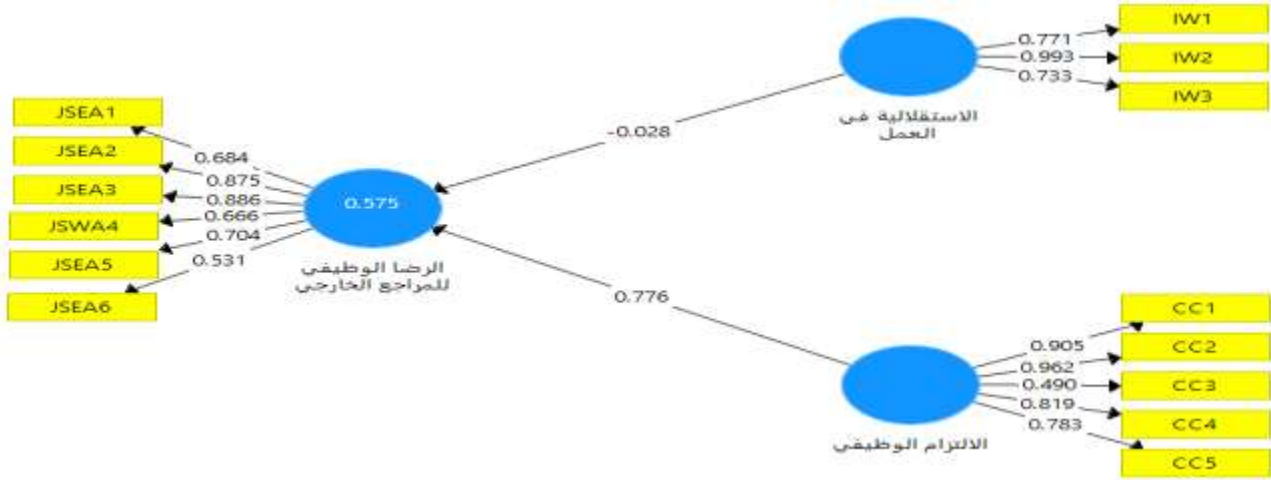
لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام برنامج (Smart PLS3)، وهو نموذج إحصائي يسمح بدراسة العلاقات بين مجموعة من المتغيرات المستقلة (Independent Variables) والمتغير التابع (Dependent Variable)، ولقد تم استخدام نموذج (Smart PLS3)؛ لأنه يقلل من الأخطاء القياسية، ويتم استعماله في حالة العينات الصغيرة، وعند تحليل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

#### 1. نموذج قياسي (نموذج خارجي) Measurement Model

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

## 2. نموذج هيكلية (نموذج داخلي) Construction Model

من خلاله يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات الكامنة فيما بينها كما هو موضح في الشكل رقم (2).



شكل 2. يوضح النموذجان القياسي والهيكلية للدراسة

أولاً: تقييم النموذج القياسي:

### 1. قياس الموثوقية وصحة التباين

حيث من خلالها يتم دراسة الموثوقية ومصداقية النموذج، وذلك عن طريق حساب الموثوقية المركبة (CR)، والتي من المفترض أن تكون أكبر من 0.7، 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 الشروط المطلوبة لبعض العبارات في النموذج القياسي مما ترتب عليه حذف عبارة واحدة فقط، وهي تحديداً (CC3) بسبب أن التشبع الخارجي لها (Outer Loading) كان أقل من (0.5)، 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 (4) والشكل رقم (3).

جدول 4. الموثوقية وصحة التباين

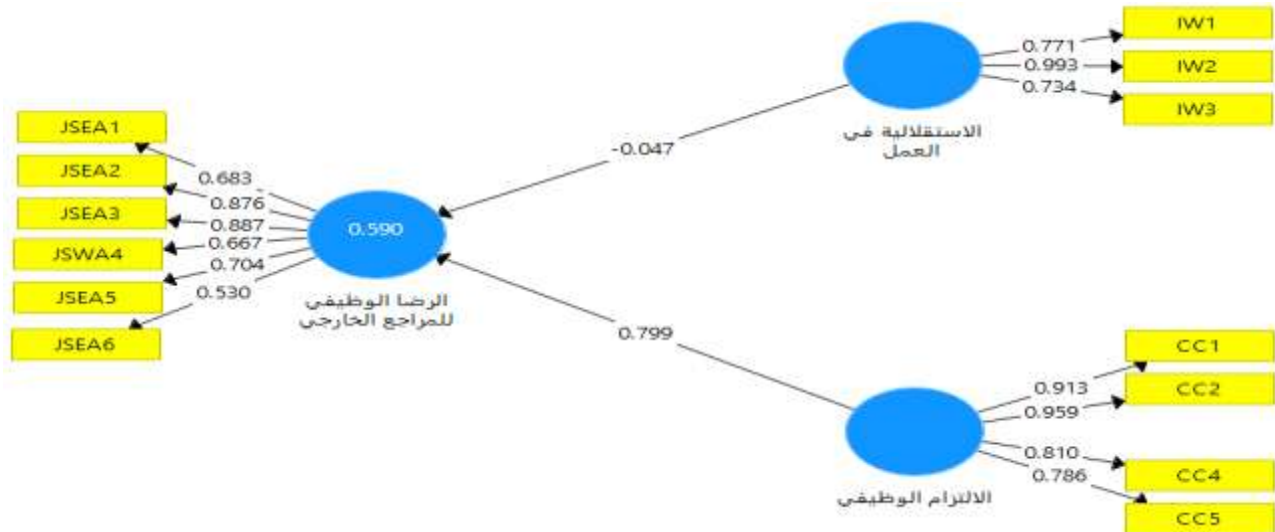
العبارات والمركبات	البند	التشبعات (Loading)	الموثوقية المركبة	Cronbach's Alpha	(AVE)
الاستقلالية في العمل	IW1	0.771			
	IW2	0.993	0.876	0.804	0.706
	IW3	0.733			
الالتزام الوظيفي	CC1	0.913			
	CC2	0.959	0.925	0.855	0.757
	CC4	0.810			
	CC5	0.786			
الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	JSEA1	0.683			
	JSEA2	0.876			
	JSEA3	0.887	0.873	0.811	0.540
	JSEA4	0.667			
	JSEA5	0.704			
	JSEA6	0.530			
					R <sup>2</sup>

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3

### 2. قياس معامل التحديد (R<sup>2</sup>)



من أهم المعايير لتقييم النموذج الهيكلي هو معامل التحديد ( $R^2$ ) وأن قيم  $R^2$  (0.25-0.5-0.75) ضعيف - متوسط - كبير على التوالي (Hair et al., 2011). وفي هذه الدراسة كانت قيمة معامل التحديد  $R^2$  تساوي (0.590) وهي قيمة كبيرة، وهذا يدل بأن بعدي الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي تفسر معاً تقريباً (60%) من التغير في الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي، كما هو موضح في الجدول رقم (4) والشكل رقم (3).



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

### 3. قياس الارتباط وصحة التمايز

بالإضافة إلى ما سبق فقد أظهر معيار (Fornell&Larcker, 1981) أن الجذر التربيعي لقيم متوسط التباين المفسر (AVE) بين أن ارتباط المتغير مع نفسه أكبر من ارتباطه بالمتغيرات الأخرى (Higher than other interconstruct correlations)، وهذا يؤكد شرط التمايز قد تحقق كما هو موضح بالجدول رقم (5).

### جدول 5. الارتباط وصحة التمايز

المتغيرات	الاستقلالية في العمل	الالتزام الوظيفي	الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي
الاستقلالية في العمل	<b>0.841</b>		
الالتزام الوظيفي	0.660	<b>0.870</b>	
الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	0.480	0.767	<b>0.735</b>

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3

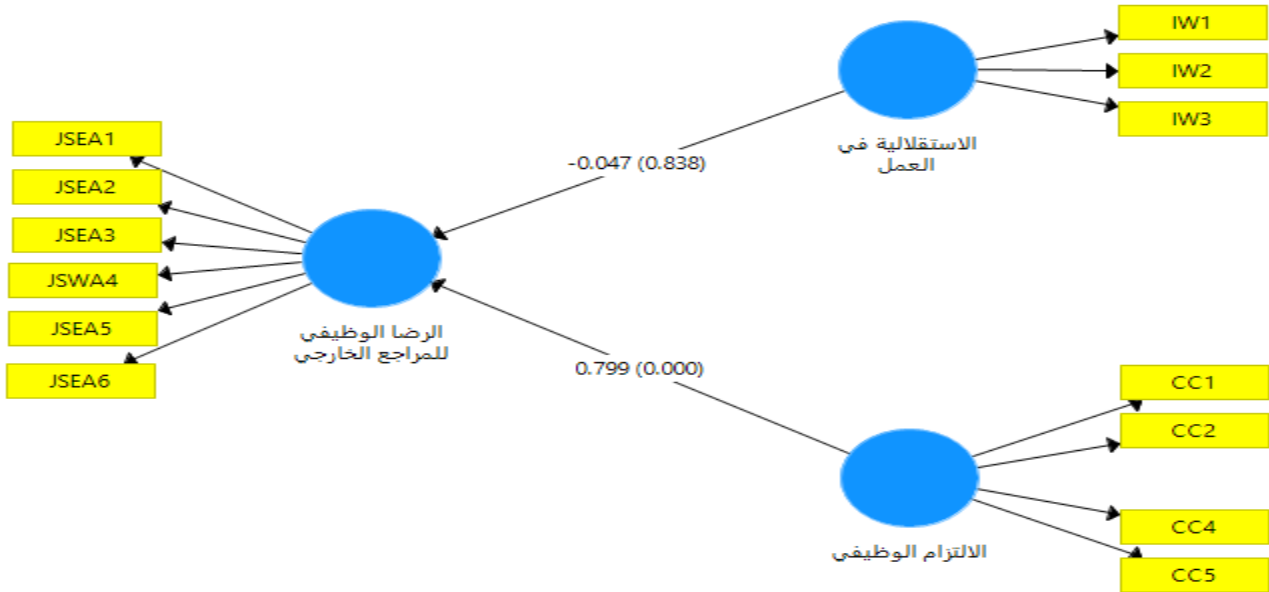
### ثانياً: تقييم النموذج الهيكلي:

لاختبار فرضيات الدراسة تم تقييم النموذج الهيكلي، وذلك باستخدام طريقة (Bootstrapping) كم هو موضح في الجدول رقم (6).

### جدول 6. طريقة (Bootstrapping)

الفرضية	العلاقة	Original -Sample Beta	Standard -Deviation	T - Statistics	p-value	القرار
H1	الاستقلالية في العمل << الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	-0.047	0.231	0.204	0.838	رفض
H2	الالتزام الوظيفي << الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي	0.799	0.175	4.561	0.000	قبول

المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS Version 3.2.3



شكل 4. يوضح النموذج الهيكلي

من خلال الجدول رقم (6) والشكل (4) يتضح أن الفرضية رقم (H2) قد حظيت بقبول عند مستوى معنوية (p-value) 0.010، وأما الفرضية رقم (H1) فكان مستوى المعنوية (p-value) الخاص بها أكبر من 0.05، وبالتالي غير مقبولة.

#### 5.4 اختبار قدرة النموذج على التنبؤ ( $Q^2$ )

كما أن هناك أداة أخرى لتقييم النموذج الهيكلي وهو معامل (Stone-Geisser)  $Q^2$ ، فإذا كانت أكبر من الصفر فإن النموذج له أهمية تنبؤية (Henseler & Christian, 2009). ولقد كانت قيمة ( $Q^2$ ) في هذه الدراسة (0.272)، وهذا يدل على العلاقات في النموذج لها أهمية تنبؤية.

#### 5. الخاتمة

يعتبر القطاع المهني في ليبيا وخصوصاً قطاع مهنة المحاسبة والمراجعة من أهم الأقطاب الرئيسية، وذلك من خلال مساهمته في تنمية الاقتصاد الوطني، والسعي الحثيث للمحافظة على مكانته في ظل الظروف التنافسية الشديدة. حيث يرتبط الرضا الوظيفي بدرجة كبيرة بنفسية مراجع الحسابات الخارجي، فإن لم يتحقق له الراحة والاستقرار داخل بيئة عمله وخارجها، فهذا قد يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي، وعدم أداء المهام المقدمة له بشكل جيد. ولوحظ الكثير من بعض مراجعي الحسابات لا يهتمون بالرضا الوظيفي حول مهنتهم ولا يلقون لها أية أهمية، مما يؤدي إلى تدهور أحوالهم داخل بيئة العمل، والعكس أيضاً وارد الحدوث بشكل كبير فالذين يلقون للرضا الوظيفي أهمية، نجد أنهم يكونون في الأعلى في إنتاجيتهم على خلاف غيرها، وذلك وفقاً للعديد من الدراسات والأبحاث.

#### 1.5 الاستنتاجات

من خلال الاطلاع على الجانب النظري ذو العلاقة والتحليلات الإحصائية للبيانات التي تم تجميعها عن طريق استمارة الاستبيان موجهه إلى عينة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة تبين الآتي:

- أوضحت التحليلات الوصفية للفقرات التي تقيس الاستقلالية في العمل أنه منخفض حيث كان المتوسط الحسابي (3.235) مع انحراف معياري (0.900). أي أنه حسب آراء عينة الدراسة أن مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة لا يهتمون باستقلاليتهم في العمل، وهذا قد يرجع إلى عدم اهتمام ذوي المصالح بإلزام مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين بممارسة الاستقلالية في العمل، أو عدم وجود نصوص صريحة بهذا الجانب في بعض القوانين واللوائح المنظمة لمهنة المراجعة والمحاسبة في ليبيا.

- أما فيما يتعلق بتحليل فقرات الالتزام الوظيفي حسب آراء عينة الدراسة من مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين في مدينة مصراتة. حيث كان المتوسط الحسابي (3.600) مع انحراف معياري (0.830). وهذا يدل على أن الالتزام الوظيفي والشروط التي ينبغي أن تتواجد في مراجعي الحسابات الخارجيين المشتغلين متوفرة إلى حد ما.
- بينما أوضح تحليل الفقرات التي تقيس الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي أنه يوجد اهتمام كبير. حيث كان متوسط إجابات العينة (4.093) مع انحراف معياري (0.492)، 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.
- أما فيما يخص اختبار وتحليل علاقة التأثير بين المتغير المستقل (الاستقلالية في العمل) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي) فقد بينت التحليلات الإحصائية بأنه لا تربطهما علاقة إيجابية، أي أن الاستقلالية في العمل ليس لها دور فعال في الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات الخارجيين.
- بينما بين اختبار وتحليل علاقة التأثير بين المتغير المستقل (الالتزام الوظيفي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي) بأنه يرتبط بعلاقة إيجابية، أي أن الالتزام الوظيفي له دور فعال في الرضا الوظيفي لمراجع الحسابات الخارجيين.

## 2.5 التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم اقتراح عدد من التوصيات كما يلي:
- تحسين بيئة العمل من خلال توفير الامكانيات 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 والمراجع القانوني، وذلك من خلال تحديد الحقوق والواجبات لكل الأعضاء، والشروط الخاصة بهم. مما يزيد من متعة الممارسة المهنية وعدم الشعور بالضيق والملل.

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع باللغة العربية

- 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.
- حسين، شادي. (2006). الرضا والولاء والوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية الإدارة والاقتصاد، دمشق، سوريا.
- حمادات، عياصرة. (2011). درجة الالتزام الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المحاسبة والعلوم الإدارية 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.
- الدليمي، و صالح. (2014). البحث العلمي أسسه ومناهجه. ط.1. 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.
- 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. 40(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.
- عصام، عمر. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل. ط.1. نيو لينك للنشر والتدريب. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- 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.

### ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th Edition, Pearson Education, Upper Saddle River.
- 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.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing*. In New challenges to international marketing. Emerald Group Publishing Limited.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- 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.
- 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.

## ملحق رقم 01: "مخرجات برنامج SPSS"

## Reliability Statistics 01

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	3

## Reliability Statistics 02

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

## Reliability Statistics 03

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

## Statistics

		نوع المبحوث	العمر	المستوى التعليمي	سنوات الخبرة
N	Valid	27	27	27	27
	Missing	0	0	0	0

## نوع المبحوث

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	25	92.6	92.6	92.6
	أنثى	2	7.4	7.4	100.0
Total		27	100.0	100.0	

## العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 30 سنة	6	22.2	22.2	22.2
	30-40 سنة	12	44.4	44.4	66.7
	41-50 سنة	9	33.3	33.3	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

## المستوى التعليمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	15	55.6	55.6	55.6
	ماجستير	10	37.0	37.0	92.6
	دكتوراه	2	7.4	7.4	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

## سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	6	22.2	22.2	22.2
	6-15 سنة	15	55.6	55.6	77.8
	16-20 سنة	2	7.4	7.4	85.2
	أكثر من 20 سنة	4	14.8	14.8	100.0
	Total	27	100.0	100.0	

## Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
T_IW	27	3.2346	.90021
T_CC	27	3.6000	.83020
T_JSEA	27	4.0926	.49210
Valid N (listwise)	27		

ملحق رقم 02: "استبانة الدراسة"

ورقة بحثية بعنوان:

دراسة العلاقة بين الاستقلالية في العمل والالتزام الوظيفي على الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي

السيد الكريم / السيدة الكريمة

تحية طيبة وبعد،،،

تهدف هذه الدراسة إلى: "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".

حيث تعد الاستبانة مقياس يعتمد لأغراض البحث العلمي، وإن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة مما سيؤدي إلى تقييم أفضل لموضوع الدراسة. ونشكر لكم سلفاً تعاونكم الصادق. علماً بأن جميع الأسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي وأن إجاباتكم ستكون محاطة بالسرية الكاملة والعناية العلمية الفائقة.

الباحثين

القسم الأول: المعلومات الشخصية

يرجى وضع إشارة (✓) في الخانة التي تنطبق عليك: (يحتوي على 4 فقرات).

نوع المبحوث:

[ ] ذكر

[ ] أنثى

العمر:

[ ] أقل من 30 سنة

[ ] 30 - 40 سنة

[ ] 41-50 سنة

[ ] أكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي:

[ ] بكالوريوس

[ ] ماجستير

[ ] دكتوراه

[ ] شهادة كفاءة مهنية

سنوات الخبرة:

[ ] أقل من 5 سنوات

[ ] 6-15 سنة

[ ] 16-20 سنة

[ ] أكثر من 20 سنة

القسم الثاني: محاور الاستبانة

الرجاء استخدام المقياس التالي للإجابة على جميع أسئلة الدراسة، وذلك بوضع دائرة حول إجاباتك.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المتغير الأول: الاستقلالية في العمل: (أحمد، 2017)

1 2 3 4 5

01 لأراقبأبدالتوقيتعندالقيامبعلمي.

1 2 3 4 5

02 لأباليبالمشاكلالتيتأعرضلهاأثناءأداءوظيفتي.

5	4	3	2	1	03	لدي الكثير من المعطيات والأفكار لأقرر عن المهام وأجزء المهام التي سأقوم بها.
						<b>المتغير الثاني: الالتزام الوظيفي: (أحمد، 2017)</b>
5	4	3	2	1	01	أقبل أيعلمهما كان نوعهما جلالاً لاستمرار العمل في هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	02	أشعر بقيل من الولاء اتجاه هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	03	أنا فخور للقول لبا لآخرين بأنني جزء من هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	04	أتحدث عن هذه الوظيفة لأصدقائي بأنها أروع وظيفة للعمل بها.
5	4	3	2	1	05	هناك فرصة ضئيلة فيظروني الحالية التي قد تتسبب في مغادرتي لهذه الوظيفة.

الرجاء استخدام المقياس التالي للإجابة على جميع أسئلة الدراسة، وذلك بوضع دائرة حول إجابتك.

غير راض تماماً	غير راض	محايد	راض	راض تماماً
1	2	3	4	5

**المتغير الثالث: الرضا الوظيفي للمراجع الخارجي: (Rokhman, W. 2010) & (أحمد، 2017).**

5	4	3	2	1	01	أشعر بالفخر لأنني أعمل في هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	02	أشعر بالرضا عن الأجر الذي أحصل عليه في هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	03	أشعر بالرضا لأنني أعمل في هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	04	أنا راضٍ بشكل عام بالإنتاج الذي أحصل عليه من القيام بهذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	05	أنا راضٍ عن تنوع العمل الذي أقوم به في هذه الوظيفة.
5	4	3	2	1	06	بشكل عام، أنا راضٍ جداً عن وظيفتي.

انتهى الاستبيان وشكراً لتعاونكم وحسن استجاباتكم

#### كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA

إبراهيم علي أبوشيبه، عبد الله مفتاح الشويرف، علي حسين زيلح (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، المجلد 09 (العدد 01)، الجزائر: جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة، ص ص 542-556.