



الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة

Job performance among the employees of the University of Ouargla

شرابي بشير

جامعة قاصدي مرباح ورقلة، مخبر علم النفس وجودة الحياة بكلية العلوم الإنسانية

bachircharbi@gmail.com والإجتماعية.

تاريخ القبول: 2021-06-08

تاريخ الاستلام: 2021-03-14

الملخص

تهدف الدراسة الحالية الكشف عن في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة وكذا الفروق الموجودة في هذا المستوى بالإختلاف الأقدمية والسن، خلال سنة 2019، حيث تكونت عينة البحث من 300 موظفا وقد إتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه مع الدراسة كما استعملنا الاستبانة لجمع البيانات واستخدمنا مقياس الأداء الوظيفي والتي تم بنائه بالإطلاع على الدراسات والإطار النظري، وبعد التحليل الإحصائي باستخدام النظام الإحصائي (SPSS25)، توصلنا إلى النتائج التالية إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة كان مرتفعا، كما أنه لا توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي باختلاف الأقدمية والسن.

الكلمات الدالة -

الأداء، الأداء الوظيفي، موظفي جامعة ورقلة

Abstract-

The current study aims to reveal the level of job performance of the employees of the University of Ouargla, as well as the differences in this level, according to the difference in seniority and age during the year 2019, as the research sample consisted of 300 employees. Job performance, which was built by reviewing the studies and the theoretical framework, and after statistical analysis using the statistical system (spss25), we reached the following results that the level of job performance among the employees of the University of Ouargla was high, and that there were no differences in the level of job performance according to seniority and age.

Key words-

Performance, job performance, staff of the University of Ouargla

1. - مقدمة

يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية لأي منظمة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية لمعرفة مستوى هذا الأداء، وأنه مجرد أداة للتشخيص المحكم والموضوعي لأداء جميع العاملين وذلك من أجل مساعدة الإدارة العليا في اتخاذ القرار المناسب، وكذلك تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية لتمكنها من إدارة تلك الموارد بكفاءة واقتدار، ويتم ذلك من خلال تحسين وتنظيم واستغلال الموارد المتاحة لتصبح المنظمة قادرة على التطور والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال.

2. - إشكالية الدراسة:

إن التغيرات الكبيرة التي شهدتها العصر الحالي فرضت جملة من التحديات تتعلق بضرورة تطوير الأداء الوظيفي للمؤسسات العمومية وجامعة ورقلة خاصة لأنه يساهم في تحقيق الأهداف المرسومة حيث نجده يأخذ عدة أشكال واتجاهات، والتي من بينها الاهتمام بالعامل وتجهيزه علمياً وعملياً، إضافة إلى توفير ظروف عمل مناسبة مادياً ومعنوياً تمكنه من إبراز قدراته ومهاراته العلمية والفنية في أداء وظائفه وعلى مستوى جيد من الكفاءة والفعالية، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات على أن تحسين أداء العامل هو القضية الأكثر أهمية إذا ما أريد إصلاح المؤسسات مستقبلاً وإن مراجعة الأدوار الوظيفية للعمال وتحديد المهام الوظيفية لهم هي القضية الجوهرية في ذلك، وإن المنظمة الفعالة لا بد أن يكون لديها برنامج لتطوير أداء العمال بصورة مستمرة ومنظمة.

وفي ضوء هذا جاءت هذه الدراسة والتي تحاول من خلالها معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة ومنه انبثقت تساؤلات فرعية:

هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة باختلاف الأقدمية؟

هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة باختلاف السن؟

3. -الفرضيات:

- مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة مرتفع.

- توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة باختلاف الأقدمية.

- توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة باختلاف السن.

4. -أهمية الدراسة:

- العملية: تتحقق هذه الأهمية من الدراسة نتيجة ما تتوصل إليه

من نتائج تبرز أهمية الأداء الوظيفي في جامعة ورقلة باعتبارها قطاعا حيويا هاما يمكن أن يؤثر سلبا على الخدمات المقدمة والواجبات المنوطة بها.

- العلمية: توجه هذه الدراسة اهتمامها الرئيسي للتركيز والتطبيق

لموظفي جامعة ورقلة (عينة الدراسة)، ومن ثمة فإن ما نتوصل إليه من نتائج ستعود بالدرجة الأولى على موظفي هذا القطاع وما يترتب عن ذلك من التوصل للأسلوب الذي يحقق ارتفاع من مستوى الأداء الوظيفي ويعمل على تحقيق أهداف الموظفين والجامعة معا، إعطاء نظرة كافية عن سلوكيات الأداء الوظيفي وتعزيزه والعمل على الحد من المعوقات التي تقف حائلا أمام ممارسة هذا السلوك.

5. -أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة

التعرف على الفروق الموجودة في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة باختلاف الأقدمية والسن.

6. - المفاهيم الإجرائية:

- التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي: هي تلك الأعمال التي يمارسها موظفي جامعة ورقلة المتمثلة في الجهد المبذول وإدراك الدور وامتلاك القدرات والإمكانات والتي تحقق في الأخير الأهداف المسطرة.
- الجهد المبذول: هو يعكس درجة انسجام موظفي جامعة ورقلة لأداء عملهم، ويمثل حقيقة درجة دافعيته وحماسه لأداء عملهم.
- إدراك الدور: ويمثل تصورات موظفي جامعة ورقلة وانطباعاتهم عن الأنشطة التي يتكون منها عملهم وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دورهم في الوحدة.
- القدرات والمهارات: تمثل قدرات موظفي جامعة ورقلة المكتسبة أثناء مراحل العمل وكذا خبراتهم السابقة والمهارات المتوفرة لديهم والتي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

7. - حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بجامعة ورقلة في بعض كليتها.
- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة من بداية شهر أكتوبر إلى نهاية شهر ديسمبر من سنة 2019
- الحدود البشرية: والمتمثلة في موظفي بعض كليات جامعة ورقلة.

8. - الدراسات السابقة:

- دراسة الخالدي (2008) هدفت الى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلميه، استخدم المنهج الوصفي، عينة الدراسة مكونة من (270) معلما و(219) معلمة، أظهرت النتائج ان مستوى الأداء الوظيفي كان بصورة عامة مرتفعا.
- دراسة هند لبصير (2008) هدفت الى معرفة اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بشركة الخزف الصحي بالميلية جيجل، بلغت عينة الدراسة (91) عامل، اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، اسفرت بالنتائج ان مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع
- دراسة الحلابية (2013) هدفت الدراسة الى التعرف على اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام بالأردن، اعتمدت

الأسستانية في جمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، اظهرت النتائج ان مستوى الأداء جاء بدرجة متوسطة يميل الى التدني.

- دراسة الشباب (2016) هدفت الى التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة اربد، عينة الدراسة بلغت (95) مديرا ومديرة، توصلت النتائج من بينها، ان مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة كبيرة. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزي متغير السن.

- دراسة المراهيق (2015) هدفت الى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي، عينة الدراسة بلغت (304) معلمة ومعلم، أفسرت الى النتائج بان مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وانه لا توجد فروق باختلاف الجنس، السن، والحالة العائلية، والمؤهل العلمي.

- دراسة رمزي فوزي محمد ابوغزالة (2017) هدفت الى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان، استخدم المنهج الوصفي الإرتباطي، أظهرت النتائج ان مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزي متغير الجنس، سنوات الخبرة. والسن.

- دراسة وليد بن صالح السبيعي (2016) هدفت الى التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، عينة الدراسة بلغت (288) موظف، استعمل المنهج الوصفي، توصلت النتائج إلى ان واقع جهود تحسين الأداء العاملين بالمديرية جاء بمستوى متوسط، وانه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي متغير العمر.

- دراسة خالد احمد الصيايرة (2011) والتي هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة رؤساء الأقسام فيها، توصلت الى نتائج عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس باختلاف الأقدمية.

- دراسة عبد الفتاح صالح خليفات(2010) والتي هدفت الدراسة الى معرفة اثر الضغوط على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية

الحكومية في اقليم جنوب الأردن، توصلت الى انه يوجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس بالإختلاف الأقدمية.

- دراسة حاتم علي حسن رضا (2003) والتي هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي عند الأجهزة الأمنية لمطار الملك عبد العزيز الدولي، كانت من نتائجها وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس بالإختلاف الأقدمية.

9. - الطريقة والأدوات:

1.9 - منهج الدراسة: يتبع الباحث المنهج المناسب حسب طبيعة مشكلة الدراسة وبما أننا في صدد الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة، لذلك يعتبر المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المناسب لهذه الدراسة وذلك لمعرفة مستوى هذا السلوك من خلال جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها بشكل عملي وبوصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها بصورة كمية وكيفية كما في الواقع.

2.9 - عينة الدراسة: شملت هذه الدراسة 300 موظفا بجامعة ورقلة، تم اختيارهم بطريقة العشوائية الطبقية، وجاءت خصائصها كالتالي:

جدول 1. توزيع عينة الدراسة حسب الكليات

الرقم	اسم الكلية	العدد	النسبة المئوية
01	كلية الرياضيات وعلوم المادة	80	27%
02	كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	95	32%
03	كلية العلوم التطبيقية	55	18%
04	كلية الحقوق	70	23%
المجموع		300	100%

جدول 2. توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية

الأقدمية	أقل من 08 سنوات	أكثر من 08 سنوات	المجموع
التكرارات	90	210	300
النسبة المئوية	30%	70%	100%

يظهر لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة (30%) من عينة الدراسة تقل من 08 سنوات، في حين تمثل نسبة (70%) أكثر من 08 سنوات تبعاً للأقدمية.

جدول 3. توزيع عينة الدراسة حسب السن

السن	أقل من 28 سنة	أكثر من 28 سنة	المجموع
التكرارات	110	190	300
النسبة المئوية	37%	63%	100%

يظهر لنا من خلال هذا الجدول أن نسبة (37%) من عينة الدراسة تقل عن 28 سنة، في حين تمثل نسبة (63%) أكثر من 28 سنة تبعاً للسن.

3.9 - أداة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الأداء الوظيفي المستند من الدراسات السابقة كدراسة الشيباب (2016) في سلوك الأداء الوظيفي ويتكون هذا المقياس على 16 بند تقيس ثلاثة أبعاد (الجهد المبذول، إدراك الدور، القدرات والمهارات) يجب على كل منهما على مقياس ليكرت الخماسي. وتم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة على عينة استطلاعية عددها 30 موظف، توصلنا إلى النتائج التالية:

- صدق الأداة:

صدق المحكمين: وزع المقياس على مجموعة من أساتذة الاختصاص علم النفس العمل والتنظيم، حيث تم الأخذ باقتراحاتهم وتعديلاتهم لبعض البنود ليصل في الأخير إلى 16 بند وخمسة بدائل.

- الاتساق الداخلي: تم اللجوء إلى الاتساق الداخلي للتأكد من مدى صدق بنود المقياس، وهذا من خلال حساب قوة ارتباط درجة البند من الأداة والدرجة الكلية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 4. يوضح الاتساق الداخلي لأداة الأداء الوظيفي

❖ دال عند 0.01

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
01	**0.82	05	**0.56	09	**0.76	13	**0.80
02	**0.74	06	**0.49	10	**0.84	14	**0.82
03	**0.65	07	**0.45	11	**0.69	15	**0.87
04	**0.56	08	**0.66	12	**0.62	16	**0.47

من خلال الجدول يتبين لنا قيمة معامل الارتباط للبندود كلها دالة عند 0.01، تراوحت معاملاتها (045 - 087) وبالتالي يمكن القول بأن المقياس يمتاز بالصدق.

- ثبات الأداة: تم ذلك عن طريق معامل ألفا كرونباخ والذي بلغت قيمته (0.83) وهي قيمة تدل على ثبات الأداة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول 5. يوضح حساب ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي

نوع	عدد البندود	قيمة ألفا
ألفا كرونباخ	16	0.83

يبين لنا هذا الجدول قيمة ألفا (0.83)، وهي نتيجة قوية ودالة إحصائياً وعليه نقول ان المقياس يتميز بقدرة ثبات عالية.

4.9 - إجراءات الدراسة: أجريت الدراسة على عينة مكونة من 300 موظف بجامعة ورقلة، خلال الشهور أكتوبر ونوفمبر وديسمبر من سنة 2019.

5.9 - الأساليب الإحصائية المستخدمة: استعملت في هذه الدراسة أساليب إحصائية منها المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية، التكرارات، واختبار (ت)، بواسطة برنامج (SPSS) الإصدار الخامس والعشرون {25}.

10. عرض النتائج

1.10 - الفرضية الأولى:

تنص الفرضية أن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي بجامعة ورقلة جاء مرتفع ولتأكد من صحة الفرضية تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

جدول 6. يوضح مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة

النسبة المئوية العليا	النسبة المئوية	التكرارات	مستوى الأداء الوظيفي
%86	%86	260	مرتفع
	%14	40	منخفض
%100	%100	120	المجموع

يتبين من خلال الجدول أن فئة مرتفعي الأداء الوظيفي والذي بلغ تكراراتهم (260) بنسبة مئوية قدرت (%86)، في حين نسبة منخفضي الأداء الوظيفي والذي بلغ تكراراتهم (40) بنسبة مئوية قدرت (%14) لتصل النسبة المئوية العليا (%86)، وعليه نقول أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع وبالتالي تحققت الفرضية

2.10 - الفرضية الثانية:

تنص الفرضية بوجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي بجامعة ورقلة باختلاف الأقدمية، ولتأكد من صحة الفرضية تم استخدام T.Test والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

جدول 7. يوضح مستوى الأداء الوظيفي بالاختلاف الأقدمية

الأقدمية	العدد	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 08 سنوات	90	72.83	3.77	.295	298	Sig 0.56 غير دال
أكثر من 08 سنوات	210	65.67	12.59			

من خلال الجدول يتضح لدينا أن عدد الموظفين الأقل من (08) سنة أقدمية بلغ عددهم (90) موظفا قدر المتوسط الحسابي لديهم (72.83)

وبانحراف معياري (3.77)، وعدد الموظفين الأكثر من (08) سنة أقدمية بلغ عددهم (210) قدر المتوسط الحسابي لديهم (65.67) وبانحراف معياري (12.59) ، ودرجة الحرية المقدره ب (298) ، وهي غير دال عند مستوى الدلالة (0.05) بقيمة Sig المقدره (0.56)، وعليه نقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي بالإختلاف الأقدمية لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي لم تتحقق الفرضية.

3.10 - الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية بوجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي بجامعة ورقلة باختلاف السن، ولتأكد من صحة الفرضية تم استخدام T.Test والنتائج المتحصل عليها مدونة في الجدول التالي:

جدول 8. يوضح مستوى الأداء الوظيفي باختلاف السن

السن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 28 سنة	110	60.15	14.86	10.52	298	Sig 0.23 غير دال
أكثر من 28 سنة	190	72.25	4.21			

من خلال الجدول يتضح لدينا أن عدد الموظفين الأقل من (28) سنة بلغ عددهم (110) موظف قدر المتوسط الحسابي لديهم (60.15) وبانحراف معياري (14.86)، وعدد الموظفين الأكثر من (28) سنة بلغ عددهم (190) موظف قدر المتوسط الحسابي لديهم (72.25) وبانحراف معياري (4.21)، ودرجة الحرية المقدره ب (298) ، وهي غير دال عند مستوى الدلالة (0.05) بقيمة Sig المقدره (0.23)، وعليه نقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي بالإختلاف السن لدى أفراد عينة الدراسة وبالتالي لم تتحقق الفرضية.

11. -مناقشة النتائج وتفسيرها:

1.11 - الفرضية الأولى:

تنص الفرضية بأن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة مرتفع ومن خلال الجدول رقم (06) و المعالجة الإحصائية للبيانات تبين لنا أن نسبة مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى أفراد العينة قدر ب(86%) لدى (260) موظف بالمقارنة مع نسبة منخفضي الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة قدر ب (14%) لدى (40) موظف، وعليه فإن أغلبية أفراد العينة لديهم مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي.

يمكن تفسير ذلك حسب رأي الباحث إلى الخبرة والمهارة العالية التي يتمتع بها الموظفون، إضافة إلى الدورات التكوينية المكثفة التي تقوم بها الإدارة كل سنة لتحسين مستواهم الأدائي، ووجود الانسجام بين الموظفين واهتمامهم الكبير بالعمل الذين يؤدونه وبشعورهم بالرضى عنه مما دفع بهم لتقديم المزيد من الإنجاز الأعمال المطلوبة منهم وميلهم لاتخاذ سلوكيات ايجابية اتجاه الجامعة التي يعملون بها إضافة إلى المعرفة المسبقة لحقوقهم وواجباتهم اتجاه العمل والوقوف أمام مسؤولياتهم لإنجاز الأعمال الموكلة إليهم على أكمل وجه، والى قدرة الموظفين بالتحكم في مجريات العمل وزيادة التعامل مع التقنيات الحديثة والتكيف مع المتغيرات الجديدة بكل يسر بسبب إمتلاكهم قدرات ذهنية وإمكانيات متميزة زادت من استعدادهم النفسي لتقديم الأداء المناسب في الوقت المناسب.

واتفقت الدراسة الحالية مع توصلت اليه دراسة الخالدي(2008) هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلميه، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي كان بصورة عامة مرتفعا، ودراسة هند لبصير(2008) هدفت إلى معرفة اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بشركة الخزف الصحي بالميلية جيجل، أسفرت بالنتائج أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع

واختلفت مع نتائج دراسة الحلابية (2013) هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام بالأردن، أظهرت النتائج أن مستوى الأداء جاء متدنيا.

2.10 - الفرضية الثانية:

تنص الفرضية بوجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة باختلاف الأقدمية، ومن خلال الجدول رقم (07) و المعالجة الإحصائية للبيانات، إتضح لدينا أن قيمة Sig بلغت 0.56 وهي غير دال عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقول بأن الفرضية تقرر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي بالإختلاف الأقدمية لدى أفراد عينة الدراسة.

يمكن تفسير ذلك إلى أن موظف الجامعة يضع في حسابه الوفاء والإخلاص والولاء لمهنته وهذا لحكم طبيعة عمله في تقديم المساعدات للطلبة والأساتذة وللمميزات والخصائص التي يجب أن يتميز بها موظف الجامعة حيث يعتبر قطاع الجامعة من القطاعات الحيوية التي يتم تأهيل الموظفين تأهيلا خاصا وبصفة مستمرة من خلال تكوينات سنوية للرفع من كفاءات وقدرات الموظفين للقيام بمهامهم على احسن وجه سواء تعلق الأمر بالموظفين الجدد أو القديما لأنهم تربطهم هدفا واحدا، ويمكن إرجاعه إلى أن الموظف الجدي مثله مثل صاحب الأقدمية يجتهد وي عمل في نشاط دائم وبروح إنسانية عالية، وكل موظف يدرك بأنه مسؤول عن عمله وهناك من هو بحاجة إليه وي تنتظر مساعدته، فالواقع يفرض عليه كإنسان واع وكفرد من أفراد المجتمع أن لا يتأخر في تأدية واجبه المهني

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة خالد عبد الله الحنيطة (2004) والتي هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، السعودية، كانت من نتائجها عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باختلاف الأقدمية، و دراسة خالد احمد الصاييرة (2011) والتي هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة رؤساء الأقسام فيها، توصلت الى نتائج عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس باختلاف الأقدمية.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة عبد الفتاح صالح خليفات (2010) والتي هدفت الدراسة الى معرفة اثر الضغوط على الأداء الوظيفي لدى مديري

المدارس الأساسية الحكومية في اقليم جنوب الأردن، توصلت الى انه يوجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس بالإختلاف الأقدمية، ومع دراسة حاتم علي حسن رضا (2003) والتي هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الإبداع الإداري والأداء الوظيفي عند الأجهزة الأمنية لمطار الملك عبد العزيز الدولي، كانت من نتائجها وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس بالإختلاف الأقدمية.

3.10 - الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية بوجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة ورقلة بإختلاف السن، ومن خلال الجدول رقم (08) و المعالجة الإحصائية للبيانات، إتضح لدينا أن قيمة Sig بلغت 0.23 وهي غير دال عند مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقول بأن الفرضية تقرر بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الأداء الوظيفي بالإختلاف السن لدى أفراد عينة الدراسة، يمكن تفسيره على أن الأداء لا يرتبط بالسن وإنما له علاقة بالقدرات الموظف وإمكانياته ومدى تكيفه مع المهنة التي يعمل بها وتوافقه مع أهداف وقيم الجامعة ورضاه عنها مما جعله أكثر استقرار مهني وتأثيرها على أداءه الوظيفي، إضافة إلى العوامل التنظيمية كالعلاقات الاجتماعية والاستقلالية والحوافز، ويرجع كذلك أن من موصفات موظفو الجامعة سواء تعلق الأمر بصغار السن أو كبار السن التصرف بحزم وان لا ينظر للمصلحة الشخصية بقدر ما ينظر إلى مصالح الطلبة والأساتذة وحاجاتهم وبالتالي فهم يحملون صفات الإتيقان والاستعداد لتلبية المطالب ومساعدة الآخرين دوما ببذل قصارى جهدهم في ذلك وتحقيق الأداء المطلوب منهم، ويمكن إرجاعه إلى إن الموظفين الأقل سنا يتمتعون بجملة من الطاقات والمهارات والمعلومات التي تؤهلهم على التكيف والتوافق مع الأداء وبلاستفادة من تجربة وخبرة الموظفين القدماء مما يتولد لديهم دافعية عالية في الأداء الوظيفي مثلهم مثل القدماء إلى جانب اعتياد الموظفين على مختلف المواقف حيث أصبحت في الأخير أعمال روتينية بالنسبة إليهم.

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الشيباب (2016) هدفت إلى التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة

أريد، توصلت النتائج من بينها انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي متغير السن، ودراسة المرازيق (2015) هدفت الى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، أفسرت إلى النتائج بأنه لا توجد فروق باختلاف السن.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة رمزي فوزي محمد ابوغزالة (2017) هدفت إلى ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بالأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان، اظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزي متغير السن، ودراسة وليد بن صالح السبيعي (2016) هدفت الى التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، توصلت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي متغير العمر.

الخاتمة:

من خلال كل ما تم تناوله لموضوع الأداء الوظيفي والذي يعد مجموعة من الأنشطة والمهام التي يقوم بها كل موظف في الجامعة من أجل تحقيق الأهداف الخاصة به والأهداف الخاصة بالجامعة، من خلال أداءه العالي، والذي يفرض على الجامعة الاهتمام به وبصفته المحرك الأساسي والمهام لها، والذي لا يمكن الاستغناء عنه في أي حال من الأحوال في سبيل الرقي بالجامعة في عالم الجامعات الأخرى الناجحة في أعمالها، وعلى ضوء ما توصلت إليه الدراسة يوصى الباحث بما يلي:

- زيادة دعم أفكار الموظفين ومشاركتهم في القرارات المتخذة داخل الجامعة.

- الممارسة الموضوعية في التعامل مع الموظفين من خلال تطبيق نظام حوافز ومكافآت عادلة حسب المجهودات المبذولة لكي تشبع حاجاتهم وتشعرهم بقيمتهم وأهميتهم في الجامعة.

- إجراء بعض الدراسات حول الأداء الوظيفي في قطاعات عمومية أخرى وذلك لإبراز أهمية هذا السلوك ومساهمته في تحقيق كفاءة وفعالية المنظمات.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- الحلابية، غازي حسن عودة (2013)، اثر الحوافز على تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، الأردن: رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الخالدي، مشعل خالد (2008)، مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلميه، الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الشايب، عمر ابراهيم (2016)، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي في مدارس محافظة اربد، الأردن: رسالة ماجستير، جامعة جدارا اربد، الأردن.
- المرازيق، علي جمال (2015)، كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية لمحافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش الأردن.
- بشير، معمريه، (2007)، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزائر: منشورات الحبر
- حاتم علي، حسن رضا (2003) الأبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، السعودية : رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- خالد، احمد الصيايرة (2011)، الأداء الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية من وجهة رؤساء الأقسام فيها، سورية : مجلة جامعة دمشق، المجلد 27 العدد (1-2).
- ختام عبد الرحمان، السحيمات.(2007)، سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، الأردن: رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان. الأردن.
- رمزي، فوزي محمد ،ابو غزالة(2017)، ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة، الأردن: رسالة ماجستير تربية تخصص ادارة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- عبد المحسن، توفيق (2000)، تقييم الأداء مداخل جديدة لعلم جديد، دار النهضة العربية.
- قسمي، بن طارق بن علي(2015)، محددات الأداء الوظيفي بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية، الجزائر: كلية العلوم الإقتصادية، الجزائر.
- مجد حسن، ريان. (2006)، سلوك المواطنة التنظيمية والثقة المتبادلة وأثرها على أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني. الأردن: رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

- هند لبصير، (2008)، اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنطقة، دراسة ميدانية بشركة الخزف الصحي بالميلية، الجزائر: رسالة غير منشورة.
- وليد، بن صالح السبيعي (2016)، التدوير الوظيفي وعلاقتها بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، السعودية: رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العلوم الإدارية، الرياض، السعودية.
- إبراهيم مروان، عبد المجيد (2000)، أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. الأردن.

المراجع باللغة بالأجنبية:

- Dewaker Goel,(2008) Performance Appraisal And Compensation Management : A Modern Approach. New Delhi: Phi Learning Private Limited.